

LIMITES DA ATUAÇÃO SINDICAL

FLÁVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER^(*)

Em primeiro momento, é preciso constar em que aspectos a atuação sindical é *ilimitada*. Socorre-nos a CLT. Seu art. 511 trata do sindicato como associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses profissionais ou econômicos. O art. 513, alínea *d*, elege o ente sindical ao nível de órgão técnico e consultivo em colaboração com o Estado, no *estudo e solução* dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal.

De fato, quando o problema se agiganta e desborda do âmbito categorial, saindo do coletivo para o difuso, colaboram as organizações aglutinadoras de sindicatos de todos os graus, as *centrais sindicais*, quase sempre consultadas pelo governo e que ao meu ver, têm elas personalidade jurídica, associativa, civil e sindical. Tanto que reconhecidas por lei de mesma hierarquia que a CLT.

Diz o art. 3º da Lei n. 8.036/90 ao tratar do conselho curador tripartite do FGTS, no seu § 3º: “os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas respectivas *centrais sindicais* e confederações nacionais...”.

Pergunta-se: Se as centrais possuem personalidade sindical, têm elas legitimidade *ad negotia*? Podem os concertos por elas celebrados ter conteúdo normativo?

Em dois aspectos, sim.

Reza o art. 513 da CLT, alínea *b*, que os entes sindicais podem celebrar *contratos coletivos de trabalho*.

Ressalte-se que nos compêndios dos textos legais e comentários doutrinários sempre há a indicação “leia-se convenção coletiva de trabalho”, por interferência do DL n. 229/67, art. 20, que modificou o Título VI — Das Convenções Coletivas de Trabalho.

Entretanto, o mencionado Decreto reformulador da Consolidação, deixou intacto o art. 513.

Logo, se poderia entender o contrato coletivo como gênero, do qual seriam espécies

(*) Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e professor universitário.

o acordo e a convenção coletiva, embora não as únicas.

Há vários exemplos de pactos com natureza coletiva, como o contrato de solidariedade, por exemplo, do qual falaremos adiante.

Por outro lado, o art. 611, § 2º da CLT estabelece que as confederações, na falta das federações, podem aviar convenções coletivas para reger, dentro de sua representação, as relações de categoria inorganizada em sindicato.

Ocorre que, fora a Indústria, Comércio, Transportes e Profissões Liberais, não há outras confederações.

Assim, penso que uma classe não sindicalizada mas associada à central sindical, poderia ser por esta representada em negociação coletiva.

No âmbito da solidariedade social, preconiza a CLT a fundação e manutenção de escolas de alfabetização e pré-vocacionais (art. 514, parágrafo único, *b*). No que tange ao desemprego, a fundação e manutenção de *agências de colocação* (art. 513, parágrafo único), instituindo mesmo o dever sindical de “colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social” (art. 514, *a*).

Exemplifica a Itália, no livro produzido pelo Ministério do Trabalho (*C. Ciaccia e E. D'Angelo*, Editora EPC), denominado “Contratos Atípicos” que no capítulo 5 expõe as duas espécies de contrato de solidariedade⁽¹⁾. O primeiro, “de solidariedade ativa ou expansiva” (no combate ao desemprego), consiste no estabelecimento de um fundo pelos trabalhadores, empresa e até governo, para criação de novos postos de serviços.

O segundo, “de solidariedade interna ou defensiva” imposta por contrato coletivo para salvaguarda da ocupação e emprego consistindo na diminuição da jornada, salário e outras medidas temporárias de reestruturação para enfrentamento de crise da empresa, com incentivos fiscais.

No Brasil damos o exemplo do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, na criação do Centro de Solidariedade do Trabalhador de colocação da mão-de-obra (pela captação e indicação de vagas), qualificação do trabalhador e atuação junto ao seguro-desemprego e outros programas sociais.

Em outro aspecto de solidariedade social, presenciamos uma greve inteligente em Paris, dos transportes públicos, em que nada parou, os metrô e ônibus funcionaram nor-

(1) *Cinzia Ciaccia, Elena D'Angelo, “I Contratti Atipici”*, Editoria Professionale, Roma, págs. 206/210.

malmente, mas sem cobrar o bilhete da passagem. Ou seja, a população apoiou a greve porque suas necessidades de transporte foram atendidas ao mesmo tempo que a greve foi um eficaz instrumento de pressão ao empregador.

Pode-se dizer que a atuação do sindicato na área social não se dá apenas nos macroproblemas, mas atinge os próprios indivíduos da categoria, na medida em que a CLT determina sempre que possível a manutenção no seu quadro de pessoal de um *assistente social* (art. 514, *d*) para integração na empresa.

Outros tipos de assistência, vão desde a judiciária (art. 514, *b*, e art. 14 da Lei n. 5.584/70), custeio de custas com responsabilidade solidária (art. 790, § 1º, CLT), assistência médica, inclusive odontológica e farmacêutica, creches, congressos, auxílio-funeral, colônia de férias, centro de recreação etc. (*vide* art. 592, CLT que disciplina a aplicação da contribuição sindical).

Uma pergunta que se faz é: qual o âmbito material da atuação do sindicato? Restringe-se à melhoria das condições de trabalho em embate ou negociação com seu interlocutor profissional/econômico, ou abrange até atividades de cunho político?

O art. 513, *a*, que diz ser prerrogativa dos sindicatos representar perante as autoridades *administrativas* (e friso que nestas se inserem as governamentais) e judiciárias, os interesses gerais e individuais da categoria, ganhou *status* constitucional, no art. 8º, III, que ainda incluiu o trecho “inclusive em questões judiciárias e administrativas”.

Entendo que não há qualquer restrição material desde que vinculada com o interesse geral ou individual da categoria, que pode ser mesmo os interesses de todos os trabalhadores e empregadores.

Aliás, historicamente sempre foi assim; a própria Previdência Social nasceu do movimento de resistência sindical das chamadas Caixas Assistenciais.

Sabe-se que o econômico influencia o político, que por sua vez influencia o jurídico⁽²⁾.

O único limite aqui imposto pela lei como condição de funcionamento do sindicato é a pregação de doutrinas incompatíveis com as instituições e interesses da nação, bem como a propaganda e atividades político-partidárias eleitorais (art. 521, CLT).

Na prática, o amálgama político-sindical é fenômeno internacional. O Juiz Walney

(2) *Lamarca, Antonio*. “O Direito do Trabalho no Brasil (Período de 1946 a 1964)”, Revista de Direito do Trabalho n. 9/10, 1977, Editora RT, pág. 39.

Quadros Costa, nosso colega, que estudou o papel do sindicato italiano na construção da cidadania, nos conta que as centrais sindicais dos trabalhadores na Itália redigiram uma lei disciplinando a negociação coletiva e a impuseram por greve geral, não deixando nem o Poder Legislativo corrigir a gramática do texto para não alterar o sentido.

No Brasil também já houve a Confederação Nacional dos Trabalhadores, que foi extinta por decreto, como narra o Professor *Cesarino Júnior*⁽³⁾.

Nova questão: a autogestão do sindicato tem limite? Discutiu-se se o art. 522 da CLT com limitação do número de diretores do sindicato fora derogado ou tornou-se incompatível com a Constituição Federal de 1988. O STF acabou aplicando a teoria da recepção entendendo aplicável a CLT ao assunto, até para evitar criação de cargos eletivos de diretores para em abuso se justificar estabilidade. A questão recebeu o n. 266 na SDI-I do Colendo TST.

Outro ponto limítrofe da atuação sindical é o geográfico, pois não se permite mais de *uma* organização sindical na mesma base territorial (art. 8º, II, CF).

Nesse passo, acho que não estamos bem, contrariando orientação da OIT (Convenção 87, sobre a liberdade sindical). O modelo mais eficaz aqui é o americano, da liberdade absoluta na escolha do sindicato, por critério de resultado.

O sindicato se profissionaliza com negociadores de resultados. Se a categoria dos marítimos obtiver melhores vantagens por negociação coletiva, a dos enfermeiros pode escolher o dos marítimos para representá-los na negociação. É a liberdade sindical irrestrita.

Por outro lado, o colega *Souto Maior* que se pós-doutorou na França, trouxe à Revista do Tribunal, artigo sobre estratégia de repressão à sindicalização nos EUA, escrito por *Rick Fantasia*. Este se refere a um grupo anti-sindical com o escopo de desindicalizar o trabalhador, usando muito dinheiro em propaganda para manipular a opinião pública, atuação política e os chamados “espiões do trabalho”, tudo para baratear os encargos trabalhistas⁽⁴⁾.

Outro limite que se impõe à atuação sindical é o *temporal*, tratado no art. 614, § 3º, da CLT (que veda estipulação de convenção e acordo coletivos por período superior a dois anos).

No entanto, tal princípio têm se prestado a exceções. Como é o caso dos lapsos entre

(3) *Cesarino Junior*. “Direito Social Brasileiro”, 4ª ed., 1957, 1º vol.

(4) *Fantasia, Rick*. “Dictature sur le prolétariat”. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 17, LTr Edit., págs. 13/38.

uma e outra norma coletiva. Se as partes continuaram a cumprir o acordo ou convenção anterior em ponto que fora renovado, há de se estender a norma para cobrir o intervalo normativo.

Ainda nesse aspecto, têm aparecido algumas avenças coletivas expressamente por *prazo indeterminado*. É de bom tom dar validade a cláusulas que perpetuem vantagens à categoria, em prestígio aos princípios que informam o próprio Direito do Trabalho (de melhoria das condições sociais dos trabalhadores, afirmado no *caput* do art. 7º constitucional) e também ao da Autonomia Coletiva das partes coletivas, representadas por seus sindicatos, que quiseram sem prazo instituir certa benesse.

Grande celeuma exsurge da admissão de negociação *in pejus*, fora das hipóteses permitidas na Lei Magna. A interferência judicial se negando a aplicar norma estabelecida pelas partes é danosa, a não ser que esbarre na ordem pública (que prevalece sobre o interesse coletivo, a teor do art. 8º da CLT).

Mesmo nesse tema, a jurisprudência tem amenizado, como exemplifica a Súmula 22 do TRT/XV:

“É válida a pactuação havida com a entidade sindical, objetivando a redução do intervalo destinado ao descanso e refeição.”

Assinale-se que a matéria é daquelas que se presta à flexibilização, mediante determinadas condições, como ato ministerial de verificação de organização de refeitórios e inexistência de prorrogação de jornada (art. 71, § 3º, CLT).

A redução do intervalo para sair mais cedo no final da jornada, em estabelecimentos com refeitório organizado, verificado e chancelado pelo sindicato dos trabalhadores pode produzir o mesmo efeito.

Afinal o prestígio à lúdima negociação coletiva tem o respaldo e incentivo no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.