

AS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL<sup>(+)</sup>POR JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO<sup>(\*)</sup>

## I - I N T R O D U Ç Ã O

As relações coletivas de trabalho no Brasil sempre estiveram marcadas pelo intervencionismo estatal, em maior ou menor intensidade, notadamente na regulamentação da organização sindical.

O Brasil agroindustrial da década de 40 munuiu-se, sob os ventos provenientes da Europa, de uma legislação detalhista, de inspiração fascista, atrelando o sindicato ao Estado e destinando-lhe uma atividade assistencialista.

Mecanismos como a unicidade sindical, imposta por lei, o conceito rígido de categoria profissional ou econômica, o sistema de enquadramento sindical, a contribuição sindical determinada por lei, o reconhecimento do sindicato pelo Estado mediante o preenchimento de certos critérios, as limitações ao exercício do direito de greve, a pouca valorização da negociação coletiva, a representação classista na Justiça do Trabalho caracterizam, em linhas gerais, o modelo brasileiro. Este modelo resistiu intacto desde o início da década de 40 até a Constituição de 1988 e serviu, de igual forma, a regimes políticos de distintos matizes levados a efeito nesse mesmo período.

Ao lado do feitio Mussoliniano do modelo sindical, coexiste a tradição brasileira do direito legislado. A lei sempre esteve em um plano de destaque entre todas as demais fontes de produção do direito. Aliás, uma rápida análise comparativa dos textos Constitucionais leva a essa inevitável conclusão.

Desde a convocação da Assembléia Nacional Constituinte, em 1985, os propósitos dos Srs. parlamentares, independentemente de correntes partidárias, pareciam convergir para a elaboração de um texto Constitucional sintético, enunciador de princípios básicos e regras essenciais de conduta em sociedade, o que o faria longo. Nesse contexto, abundavam as invocações de Magna Carta Inglesa e da Constituição Norteamericana.

---

<sup>(+)</sup>Capítulo para o Livro "*Intervencion Y Autonomia en las Relaciones Colectivas de Trabajo*", com estudos de direito comparado do trabalho, envolvendo a Argentina, Brasil, Chile, Espanha, Itália, México, Peru, Uruguay e Venezuela, coordenado por Oscar Ermida Uriarte, editado pela Fundación de Cultura Universitaria, Montevidéo, novembro/93, págs. 63 e ss.

<sup>(\*)</sup> Secretário Nacional do trabalho, Advogado Trabalhista e Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Ocorre que esses bons propósitos depararam-se com entraves de diferentes ordens, variando desde a estrutura peculiar do direito anglo-saxônico, em contraposição ao sistema intervencionista do direito romano, que adotamos, até o desejo de inserir no corpo do Diploma Maior da Nação interesses concretos ao influxo da realidade nacional do momento ou a elevação ao patamar constitucional de normas preexistentes e detalhadas, de distinta hierarquia legal.

Dentro dessa concepção regulamentarista a Constituição Federal promulgada em 1988 apresenta o seguinte perfil das relações coletivas de trabalho:

a) estimulou, fortemente, a negociação coletiva, realçando-a como o mecanismo mais eficaz de composição de conflitos laboriais;

b) assegurou a plena autonomia sindical ao obstar qualquer interferência ou intervenção do Estado na criação e na gestão do órgão de classe;

c) garantiu o exercício amplo, porém não ilimitado, do direito de greve, tornando incompatíveis com a nova ordem constitucional todos os condicionamentos que a legislação anterior impunha à paralização coletiva;

d) munuiu o sindicato de instrumental processual que antes não possuía, como a legitimidade ativa para propor ação de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo perante o Supremo Tribunal Federal (art. 103 da CF), assim como de impetrar o mandado de segurança coletivo (art. 5, LXX), criado nesta Constituição;

e) manteve, embora consagrando o princípio da liberdade sindical (art. 8º, caput), o regime de unicidade representativa por imposição não resultante da vontade dos representados, assim como o conceito de categorias e, ainda assim, dentro de bases territoriais;

f) reafirmou a instituição da representação classista em todas as instâncias da Justiça do Trabalho, guardando simetria entre as instâncias desta e os graus de entidades integrantes da organização sindical;

g) conferiu poder tributário ao sindicato, condicionando seu exercício à deliberação de assembleia, e contraditoriamente manteve a contribuição sindical obrigatória, preexistente na Consolidação das Leis do Trabalho.

É, portanto, correto lançar a primeira conclusão de que

a Constituição Federal é fonte primária de regulamentação do direito sindical brasileiro que busca estabelecer os contornos necessários à convivência entre diferentes regimes jurídicos, o autônomo e o heterônomo, dando a esta regulamentação características particulares e de razoável complexidade, onde os espaços abertos ao regramento pelos interlocutores sociais mesclam-se ainda algumas invasões estatais temática da organização sindical.

Examinamos como opera esse sistema constitucional no campo das relações coletivas de trabalho, subdividindo-o nos seus três grandes temas: a organização sindical, a negociação coletiva e o direito de greve.

## II - A ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A liberdade sindical tem na convenção nº 87 da OIT o seu documento básico. Ali estão consagradas as três dimensões dessa liberdade: A individual, a coletiva e a de associação.

No que concerne à liberdade coletiva, o modelo item II. 3. d, pág 10.

No que concerne à liberdade individual, ante as características item II, 3, a, pág 5

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Quanto à autonomia sindical, temos que ela somente veio a se confirmar após a Constituição Federal de 1988

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único - As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer".

Ao lado deste dispositivo constitucional, cujos itens serão adiante examinados, persistem em vigor alguns preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, referentes ao que foi mantido inalterado da velha estrutura sindical, além de proliferarem nas negociações coletivas cláusulas de desenvolvimento da ação sindical, como o desconto assistencial; o regramento do direito de acesso às dependências do estabelecimento, do direito de reunião no local de trabalho; a forma de veiculação de notícias de interesse do sindicato; a remuneração do empregado afastado do serviço para exercer mandato sindical etc.

Nos últimos anos, muitas têm sido as cláusulas, dessa natureza, presentes nas pautas de reivindicações das negociações coletivas. Isso evidencia, nitidamente, que o retraimento do Estado, deixando de interferir na vida sindical, tem correspondido e dado ensejo a um progressivo avanço dos atores sociais na regulação dos assuntos que só lhes dizem respeito.

## II.2 - Tipo de Regulamentação

Como restou antecipado, a regulamentação das atividades sindicais no Brasil associa os regimes autônomo e heterônomo, tendente a priorizar a autonomia. Isso, porém, somente ocorreu a partir da Constituição Federal de 1988.

Antes deste marco constitucional, a intervenção estatal na atuação dos protagonistas sociais era intensa e, além disso, de feição nitidamente limitativa.

Essa ocupação pela norma heterônoma de espaços inerentes ao exercício da autonomia coletiva possuía a finalidade específica de fracionar ao máximo o movimento sindical (arts. 511, 512, 516, 518 e 570 da CLT), destinar-lhe atividades assistenciais e de colaboração mesmo com o Poder Público (arts. 513, "d" e 514 da CLT), além de vinculá-lo ao Estado por mecanismos de suprimento financeiro, como a contribuição sindical obrigatória (arts. 578 a 593 da CLT), ou de cooptação de dirigentes sindicais, através de nomeação para integrarem a Justiça do Trabalho, em todas as instâncias, na condição de Juízes Classistas (arts. 647, 660 a 667, 670 4o e 5o, 684 a 689, 693

"b" e 2o e 3o da CLT).

Além destes objetivos oriundos da "Carta del Lavoro", cada qual apoiado em detalhadíssima regulamentação para torná-los insusceptíveis a falhas, o Estado interferia fortemente na autonomia sindical, *strictu sensu*.

Tanto isto é fato que a criação e gestão dos sindicatos, bem assim o processo de reconhecimento para que pudessem praticar atos da vida sindical, encontrava-se regulado em aparatosa malha legal, verdadeira peneira de microscópica granulometria, para ser administrada pelo Estado ao sabor de seus interesses de momento.

A tal ponto esse papel de "controle" agigantou e projetou o Ministério do Trabalho perante a sociedade que, com o advento da Constituição de 1988, a própria sociedade festeja as novas prerrogativas sindicais e, ao mesmo tempo, critica o que aparenta ser omissão do Ministério do Trabalho no campo coletivo como se a antiga estrutura não tivesse sido, em boa parte, desmontada pela Constituição...

Estabelecido o divisor de águas que a Constituição Federal representa, temos que a interferência legislativa no campo sindical passou de altamente intensa e limitativa para uma reduzida intensidade, permanecendo, contudo, algumas restrições em aspectos essenciais (I, "e", "f" e "g", retro).

### II.3 - Conteúdo da Regulamentação

Examinaremos, agora, o conteúdo normativo de questões concernentes a ação sindical.

a) Direito Individual de Sindicalização - Ante as características próprias do ordenamento jurídico vigente, impõe-se fazer um traço distintivo entre o direito de filiação do trabalhador ao sindicato e o direito de ser representado pelo sindicato, uma vez que importantes conseqüências jurídicas resultam de cada um.

Estabelece a Constituição que a entidade de classe desempenha atribuição "representativa de categoria profissional ou econômica" (art. 8o, II), observados certos limites geográficos (base territorial). Exatamente porque sistema sindical vigente é o da unicidade obrigatória, basta o empregado integrar a categoria profissional - ou o empregador integrar uma categoria econômica - para que o sindicato respectivo o represente automaticamente.

Por outras palavras, como o trabalhador não possui a

faculdade de escolher o sindicato a que se filiará, ante a inexistência do pluralismo sindical, a sua representação se fará pelo sindicato da categoria profissional dentro da qual vier a ser enquadrado, mesmo que não deseje filiar-se ao próprio sindicato.

O monopólio da representação do trabalhador nada tem a ver, portanto, com a sua livre deliberação. Resulta, isto sim, de reserva legal que atribui titularidade a um sindicato para exercer representação sobre toda uma categoria, individualizada, que o trabalhador passa a compor.

Decorrência desse nexos de causalidade é a vinculação do trabalhador a todos os atos que o sindicato praticar com a empresa ou com a categoria econômica, como, por exemplo, a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a deflagração de greve, o ajuizamento do processo de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho etc...

O conteúdo do direito individual de sindicalização é, pois, o associativismo com o objetivo de habilitar o filiado à prática de atos internamente ao sindicato. Externamente, não. Como visto, a representação decorre de mandamento legal que submete o trabalhador a determinada guarda sindical, deseje-a ou não.

Dessa forma, a garantia constitucional de que "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato" (art. 8º, V), há de ser entendida de forma restritiva, posto que indissociável do princípio da unicidade sindical e de seu seccionamento por categoria e, dentro dela, por base territorial.

b) Liberdade Sindical Negativa - O direito de não filiação ou de desfiliação encontra-se limitado pelos mesmos condicionamentos acima examinados.

Resta, contudo, uma dimensão a contemplar: a igualdade ou não de tratamento entre o filiado e o não filiado ao sindicato.

Relativamente aos efeitos da representação legal, não pode haver tratamento diferenciado entre ambos na medida em que o produto dessa representação aplica-se uniformemente à categoria e esta, por sua vez, compõe-se de associados e não associados dentro de uma mesma esfera ocupacional (profissão ou ofício).

No que concerne à ação sindical com vistas ao adensamento dos quadros associativos, tem sido prática frequente, em negociações coletivas, o estabelecimento de taxa assistencial diferenciada, mais onerosa para o trabalhador não filiado.

Tal procedimento contraria a liberdade sindical negativa ao pretender sancionar, através de pena de natureza pecuniária, o trabalhador que não quer exercitar o direito de filiação ao

sindicato. Não se trata de isentar o trabalhador não associado de qualquer contribuição para o sindicato, pois que usufrui, como integrante da categoria, das conquistas por este obtidas na negociação coletiva. Trata-se, isto sim, de impedir a prática de discriminação contra quem não deseja participar da vida associativa do sindicato, embora esteja vinculado aos atos que este realiza em nome da categoria.

GALBA JOSÉ DOS SANTOS comunga desse mesmo entendimento ao ressaltar que "não poderá a assembléia do sindicato decidir por um percentual diferenciado para os trabalhadores não associados da categoria. Tal conduta violaria o princípio da liberdade de sindicalização, expressamente inscrito no art. 8º, inciso V, da Constituição Federal, particularizando uma garantia que é geral e pertinente a qualquer tipo de associação (art. 5º, inciso XX/CF). Assim, é direito individual inalienável o de coligar-se, ou não, com outras pessoas para fins associativos. E, uma vez associado, pode o indivíduo, sem restrição de qualquer natureza, retirar-se da entidade. É ilícita, portanto, qualquer atitude que vise a restringir ou constranger a liberdade do trabalhador, por ser este sindicalizado, ou por não ser, inviabilizando-se qualquer forma de discriminação quanto à contribuição sindical decidida na assembléia do sindicato." (1)

c) Constituição do Sindicato e Personalidade Jurídica

Como anteriormente referido, a autonomia sindical só veio a se configurar após a Constituição Federal de 1988.

Desde o estabelecimento de quorum para a constituição de sindicatos (art. 515 da CLT), passando por padronização de estatutos sociais (art. 518 da CLT), composição da administração (art. 522 da CLT), forma de deliberação (art. 524), processo eleitoral (art. 529), até a gestão financeira do sindicato, nada passou alheio à pena do legislador da década de 40.

Ultrapassadas as exigências formais, submetia-se o sindicato à Comissão de Enquadramento Sindical (art. 570 a 577 da CLT), cuja atribuição era a de velar pela integridade do princípio da unicidade sindical. Para tanto, dispunha de um completo mapeamento sindical, fundamentado em um detalhado "quadro de atividades e profissões" (art. 577 da CLT).

Não existindo mais de um sindicato de igual categoria na mesma base territorial (art. 516) e restando satisfeitas aquelas formalidades, com todas as minúcias inerentes a cada qual, competia ao Ministro do Trabalho e da Previdência Social reconhecer o sindicato, outorgando-lhe a "carta sindical" (art. 529 da CLT), de onde advinham o monopólio da representação

sindical e as seguintes prerrogativas:

- . representar perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

- . celebrar convenções coletivas de trabalho;

- . eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

- . colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

- . impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões representadas;

- . fundar e manter agências de colocação quando se tratar de sindicatos profissionais (art. 513, da CLT).

Mas, se o sindicato oficializado era investido nessas prerrogativas, assumia, em contrapartida, os seguintes deveres:

- . colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

- . manter serviços de assistência judiciária para os associados;

- . promover a conciliação nos dissídios de trabalho;

- . sempre que possível e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe;

- . fundar cooperativas de consumo e de crédito, bem como escolas de alfabetização e pré-vocacionais, se o sindicato reconhecido representar trabalhadores. (art. 514).

Quase todo esse sistema castrador foi demolido pela Constituição Federal de 1988 ao assegurar que:

"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" (art. 8o, I).

Aquela frondosa árvore de ingerências estatais na autonomia sindical foi ceifada, a um só golpe, pelo dispositivo constitucional supratranscrito. Isso provocou um imenso vazio no Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, diante da contrariedade à letra ou aos princípios que decorrem da nova ordem constitucional. Dessa forma, restou assegurada completa autonomia na constituição e na conseqüente aquisição da personalidade jurídica do sindicato, não mais se admitindo aquela incômoda presença do MTPS. Contudo, uma única ingerência estatal é admitida: o registro do sindicato no "órgão competente". E qual seria este órgão competente?

Sempre entendemos que o Ministério do Trabalho e da Previdência Social havia decaído dessa competência a partir da promulgação da Carta Magna de 88. Isto porque o registro, acima resumido, estava indissolúvelmente ligado a um conjunto de intromissões que o MTPS praticava para, ao final, "reconhecer" o sindicato. O registro era um ato complexo, cujas etapas inicial e subseqüentes, inclusive o enquadramento sindical, estavam contaminadas pela vontade estatal, não havendo como se seccionar deste ato uma parte supostamente sã para produzir efeitos, isoladamente, no novo cenário constitucional de respeito à autonomia sindical.

Assim, diante da inexistência da regra especial da CLT, derogada que foi pela nova Constituição, prevalece a regra geral de registro dos atos constitutivos das demais pessoas jurídicas, isto é, a Lei no 6.015, de 31/12/73, que instituiu o registro civil das pessoas jurídicas.

Efetuada o registro do sindicato em Cartório, na forma desta Lei, a personalidade jurídica para a prática de todos os atos da vida sindical exsurge como decorrência lógica e direta.

Através de sucessivos atos, sendo o mais recente a Instrução Normativa no 01/91, de 27/08/91, o MTPS deixou claro que, após o registro constitutivo do sindicato em Cartório poderia o órgão de classe compor o "Arquivo das Entidades Sindicais Brasileiras", um arquivo meramente cadastral dos sindicatos existentes, que em hipótese alguma pode ser confundido com procedimento tendente a conferir personalidade jurídica à entidade. Além de constituir um cadastro, permanentemente atualizado, o Arquivo tem por objetivo tornar pública a superposição de sindicatos, por categorias e bases territoriais, para que eles próprios, querendo, busquem diretamente o consenso quanto ao âmbito de suas representatividades ou, permanecendo inconciliáveis, recorram ao Judiciário para que este dirima a controvérsia em face do princípio da unicidade sindical (art. 8, II, da CF).

O certo é que o MTPS não emite qualquer juízo acerca da

disputa de representação entre sindicatos, limitando-se a dar publicidade a todos os pedidos de depósito de atos constitutivos no Arquivo das Entidades Sindicais Brasileiras.

#### d) Organização e Estrutura Sindical

O modelo sindical brasileiro foi constitucionalizado em 1988 com a mesma feição que possuía desde o início da década de 40, inspirado no corporativismo Mussoliniano. Os lineamentos desse modelo estão assim postos na Constituição, apesar do caput do artigo dizer que "é livre a associação profissional ou a sindical":

"é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à de um Município" (art. 8o, II, da CF).

Observa-se, portanto, que no campo da liberdade sindical a Constituição optou por manter a tradição advinda da legislação anterior, marcantemente influenciada pela carta del lavoro, gerada pelo fascismo italiano, inadmitindo a pluralidade sindical como uma das expressões da liberdade associativa. Além disso, a sindicalização fica restrita ao conceito de categoria econômica, constituída por empregadores, e de categoria profissional, integrada por empregados, ambas assim definidas pela CLT, em seu art 511:

"§ 1o - A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2o - A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho 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".

E para delimitar as fronteiras das diversas categorias, as quais compunham o minudente "quadro de atividades e profissões" - já derogado -, esclarece a CLT que:

"Os limites de identidade, similaridade ou conexidade, fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural" (art. 511, 4o).

Como tivemos oportunidade de ressaltar, "dentro da organização sindical brasileira, para cada categoria econômica (patronal) corresponde uma categoria profissional (trabalhadores), ambas elencadas por gemação em quadro anexo

à CLT (art. 577). Em face dessa paridade, dispõe a lei que a categoria econômica a que pertence a empresa é o indicador para que se proceda ao enquadramento do empregado no sindicato da respectiva categoria profissional (art. 511,

§ 2º, da CLT)". (2)

Dentro da categoria profissional, a CLT previu uma forma especial de grupamento, chamado de categoria profissional diferenciada. Compõem-na profissionais com formação superior e os trabalhadores cujo ofício imprime-lhes uma característica uniforme, não modificável em qualquer das atividades econômicas. É o caso, por exemplo, do motorista. Suas necessidades, em relação ao trabalho desenvolvido, são as mesmas quer trabalhe numa indústria, quer trabalhe num banco ou no comércio. Na alocação da CLT,

"Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares"(art. 511, § 3º).

O enquadramento dos trabalhadores integrantes dessa categoria diferenciada, como já o dissemos, "independente do campo de atuação econômico do empregador, mas pressupõe que o empregado efetivamente desempenhe na empresa atividade pertinente às citadas categorias". (3)

As categorias econômicas e profissionais, já pulverizadas em várias classificações, sofrem nova pulverização ao submeterem-se também ao princípio geográfico da base territorial. Isso faz com que possam existir, espalhados por todo o território nacional, centenas de sindicatos representativos de uma única categoria profissional!... E note-se que o sistema vigente não permite a criação de sindicato por empresa ao prever que a base territorial não pode ser "inferior à de um município".

Por razões como estas, questionamos o conteúdo da chamada unidade sindical em recente seminário interno no Ministério do Trabalho e da Previdência Social, conforme consta da publicação que reproduziu os debates ali desenrolados, verbis:

"Recebi um número e fiquei realmente espantado com a tal "unidade sindical"(obs. aspas do orador). Temos, ao todo, 10.180 sindicatos registrados antes da Constituição Federal - até 04 de outubro de 1988 -, envolvendo trabalhadores urbanos e rurais.

A partir da nova Constituição, quando se instituiu o Arquivo das Entidades Sindicais Brasileiras, temos, em números redondos, mais dois mil pedidos de registros de entidades sindicais!

Então, a unidade sindical de que estamos falando possui, hoje, 12 mil sindicatos! É espantoso e contraditório terminologicamente... Seria essa realmente a unidade sindical que se pretendeu?

Seria essa a unidade sindical que nós pretendemos numa visão prospectiva, já que o tema deste seminário é "Rumos do Sindicalismo?". (4)

Sobre esse seccionado panorama sindical horizontal, constroi-se verticalmente uma estrutura que tem no sindicato o seu órgão de base. Segue-se a federação, como a entidade de grau intermediário, culminando com a confederação, na cúpula.

Ocorre que essa hierarquização não conduz a um ápice, a um só vértice, eis que a própria CLT não permite a possibilidade ao disciplinar assim a confederação:

"Art. 535. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º. As confederações formadas por federações de sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º. As confederações formadas por federações de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º. Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º. As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões."

Estabelecidas, assim, várias cumeeiras para o prédio da organização sindical e sendo a confederação a entidade de maior hierarquia do sistema - "sistema confederativo da representação sindical", conforme o inciso IV, do art. 8º, da CF -, as centrais

não encontram espaço jurídico para, formalmente, desempenharem a representatividade nesse lay out sindical

Contudo, mesmo diante desse rígido sistema, as 5 centrais sindicais existentes souberam abrir, de fato, seu próprio espaço, consolidando-o e impondo-se à organização formal, à sociedade e perante os poderes constituídos. Exemplo disso é a Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que prevê a composição tripartite do seu Conselho Curador. Os três representantes dos trabalhadores são "indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social" (art. 3º, 3º, da Lei nº 8036/90).

O mesmo se passa no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, que gere os recursos do seguro-desemprego (Lei nº 7.998, de 11/01/90, art. 18, no Conselho Nacional de Previdência Social (Lei nº 8.213, de 24/07/91, art. 3º, 2º), no Conselho Nacional de Seguridade Social (Lei nº 8.212, de 24/07/91, art. 6º, 4º), no Conselho Gestor do Cadastro Nacional do Trabalhador (Lei nº 8.212, art. 65) etc...

É de se notar que as lideranças sindicais tradicionais, que hoje encontram-se na administração das confederações, basicamente, começam a mesclar-se com os chamados dirigentes de vanguarda das centrais, exercendo também cargos diretivos nestas. Isso facilitou o processo de assimilação das centrais pela estrutura sindical formal, dando conseqüência a uma sinalização favorável às centrais oriundas da sociedade e dos poderes constituídos.

Dessa forma, a organização sindical brasileira passa por um momento de transição. O princípio da unicidade evidencia fraturas provocadas pela existência das centrais e pela pluralidade de sindicatos de base, superpondo representação de categorias nas mesmas áreas geográficas.

Encontramo-nos, pois, nos umbrais de uma nova organização sindical. O art. 8º, inciso II, da Constituição agoniza e choca-se com a realidade atual. Em seu lugar há de restar consagrada a liberdade sindical. A partir de então deveremos assistir a um verdadeiro enxugamento nas entidades de base, pois os sindicatos cuja existência explica-se apenas pela arrecadação da contribuição sindical compulsória sucumbirão definitivamente frente a quem desempenha, de forma efetiva, a representação dos trabalhadores. Essa verdadeira oxigenação sindical, aliada a uma eficaz ação coordenadora das centrais farão com que o sistema se harmonize com sua própria dimensão e importância.

#### e) Funcionamento Interno do Sindicato

Com o advento da Constituição de 88, que consagrou a

autonomia sindical, toda a extensa rede de interferências legislativas restou instantaneamente derrogada, por total incompatibilidade com o art. 8o, inciso I, da CF. Em razão disso, não há qualquer dispositivo legal em vigor que regulamente a auto-gestão do sindicato, seu processo eleitoral etc.

Entendemos que atualmente o sindicato encontra-se sujeito aos princípios gerais que decorrem do sistema jurídico em vigor, como a adoção de procedimentos democráticos de deliberação, a obediência à vontade soberana da maioria, a publicidade dos atos e deliberações, dentre outros.

#### f) Funcionamento Externo do Sindicato

Da mesma forma que inexistem restrições legislativas ao funcionamento interno do sindicato, à sua ação externa, em linhas gerais, também não há.

No que concerne à negociação coletiva, a atividade do sindicato foi totalmente resguardada pela Constituição, in verbis:

"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho"(art. 8o, VI).

Essa característica de monopólio do sindicato sobre a negociação coletiva leva-nos a concluir pela derrogação do art. 617 da CLT, na parte em que permite aos trabalhadores diretamente entabularem negociação com o empregador, caso o sindicato profissional respectivo não assuma a direção dos entendimentos nem, subseqüentemente, a federação ou, por fim, a confederação correspondente.

Igual raciocínio é inaplicável à empresa, considerada isoladamente da categoria econômica. Para ela, o art. 617 da CLT persiste em vigor e o art. 8o, VI, da CF não acarreta que o sindicato patronal participe da negociação coletiva por empresa. Conforme sustentamos, em interpretação sistemática da Constituição,

"A empresa não foi excluída pelo art. 8o, inciso VI da CF, do campo da negociação coletiva direta com os sindicatos profissionais, nem necessita, para tanto, de assistência do sindicato patronal, seja no decurso dos entendimentos, que não se irradiam à categoria econômica, seja no próprio instrumento de acordo que consagrar as condições de trabalho específicas para aquela empresa e seus empregados". (5)

O dispositivo constitucional em comento teve o nítido objetivo de proteger o trabalhador, fazendo, de um lado, com que o seu sindicato não pudesse ser excluído do processo negocial e evitando, de outro, que acordos individuais plúrimos viessem a ser confundidos com o acordo coletivo de trabalho (art. 611,

lo, da CLT), produto normativo da negociação coletiva de trabalho.

A nova ordem constitucional tornou, portanto, imprescindível a presença do sindicato de trabalhadores na negociação, valorizando-o pois.

Relativamente ao direito de greve, as inumeráveis restrições que a Lei no 4.330/64 impunha ao seu exercício quedaram despojadas de eficácia com o advento do artigo 9º da Constituição de 88, que assegura amplo - não ilimitado - direito de greve. A seguir, através de acordo político que envolveu todos os partidos com representação no Congresso Nacional, foi editada a Lei no 7.783, de 28/06/89. Este regramento não se revela limitativo do exercício do direito de greve. São estabelecidas condições gerais de convivência deste direito com os demais e definidas as atividades essenciais cujo atendimento da comunidade, nos termos da Constituição, é inadiável.

Com referência à possibilidade de o sindicato desenvolver atividade política, inexistente dispositivo legal contemplando especificamente a hipótese. Contudo, a interpretação do art. 8º, inciso III, da CF leva-nos a concluir pela impossibilidade de o sindicato praticar atividades políticas na medida em que sua ação está circunscrita à "defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".

Nada impede que existam vinculações entre o partido político e o sindicato. O exemplo da Central Única dos Trabalhadores e o Partido dos Trabalhadores é expressivo. Todavia, cada uma destas entidades tem sua própria identidade e finalidade, uma não assumindo o papel da outra.

Já com relação ao exercício de atividades econômicas, entendemos que o sindicato não está sujeito a qualquer limitação legal. Antes da vigência da atual Constituição, a CLT impunha a "pena de cassação da carta de reconhecimento" ao sindicato que "criasse obstáculos à execução da política econômica adotada pelo Governo" (art. 555).

Após o advento da Constituição, que tornou letra morta este dispositivo consolidado, os atos de gestão financeira da entidade de classe, sendo expressão da autonomia sindical, estão submetidos ao autocontrole através das disposições estatutárias e dos organismos internos que os associados tenham por bem criar.

Finalmente, a atividade contenciosa do sindicato foi bastante ampliada pela Constituição Federal. Além do "Dissídio Coletivo", através do qual a Justiça do Trabalho compõe o conflito coletivo, via sentença normativa (art. 114 da CF), criando condições de trabalho (dissídio coletivo de natureza econômica)

ou interpretando o alcance de normas jurídicas preexistentes (dissídio coletivo de natureza jurídica), o órgão de classe possui, agora, legitimidade ativa para:

a) propor ação de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo perante o Supremo Tribunal Federal, desde que seja "confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional" (art. 103, inciso IX, da CF);

b) impetrar mandado de segurança coletivo contra ato de autoridade pública que ameace ou viole direito líquido e certo da categoria, desde que a entidade esteja "legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano" (art. 5o, inciso LXX, "b", da CF).

#### g) Dissolução

Dispõe a Constituição, no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, que:

"As associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, com o trânsito em julgado" (art. 5o, inciso XIX).

Este dispositivo genérico abrange e regula as entidades sindicais, cuja dissolução se fará em consonância com a lei que, também genericamente, regula a extinção de associações civis.

A outra forma de dissolução do sindicato é a volitiva, decorrente de deliberação soberana dos associados em assembléia geral, inexistindo qualquer dispositivo que seja aplicável apenas ao sindicato.

#### h) Proteção da Atividade Sindical

A proteção a ser dispensada aos trabalhadores que desempenharão a atividade sindical constitui condição prévia à viabilização de quaisquer atos no campo coletivo, a começar pela constituição do próprio sindicato.

A Consolidação das Leis do Trabalho sempre dispensou um tratamento especial ao dirigente sindical. O artigo 543, que com o passar do tempo recebeu alguns aprimoramentos, assim regula as garantias da inamovibilidade, da estabilidade provisória e da sindicalização:

"Art. 543. O empregado eleito para o cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe



dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1o. O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 2o. Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3o. Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4o. Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

§ 5o. Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do 4o.

§ 6o. A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra "a" do artigo 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado."

A garantia da estabilidade de que trata o parágrafo 3o foi constitucionalizada no inciso VIII do artigo 8o, reduzindo ao máximo o grau de exposição a que estão sujeitos os dirigentes sindicais a medidas retaliatórias e assegurando-lhes a indispensável independência na defesa dos interesses dos representados, interesses esses que colidem com os de seu empregador originário. Daí a necessidade de preservar o vínculo empregatício do trabalhador-dirigente com a empresa em que presta serviços, buscando tornar o contrato imune à contaminação em virtude das concomitantes relações empresa-trabalhador e trabalhador-sindicato.

Considerando que a estabilidade provisória é adquirida nos cargos eletivos da administração sindical, a CLT estabelecia

que:

"Art. 522 - A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de 7 (sete) e, no mínimo, de 3 (três) membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral".

Este dispositivo foi revogado pelo princípio da autonomia sindical consagrado no art. 8º, I, da CF. Fica, agora, ao prudente arbítrio da entidade sindical fixar o número de administradores para atender às suas necessidades orgânicas. Este é o critério orientador e não o de conferir a estabilidade provisória a um número maior de pessoas. A garantia do emprego do dirigente sindical é consequência, não causa.

Por outro lado, a condição de dirigente sindical encerra um múnus, um encargo a ser exercido pessoalmente pelo eleito para a coletividade que a categoria expressa. Sendo a estabilidade provisória decorrência desse múnus, entendemos que essa garantia a termo não pode se converter em direito individual para fins de transação do período faltante, junto ao empregador, mediante indenização dos salários vincendos. Trata-se de um direito coletivo, mas de exercício individual, pois somente a representação abstrata da categoria profissional explica e justifica o tratamento diferenciado, em relação à garantia do emprego, do trabalhador eleito dirigente sindical.

Cumpra, por fim, destacar que a possibilidade de ruptura do contrato de trabalho do dirigente sindical existe, porém subordinada a um procedimento especial: o inquérito judicial. Por meio desta ação, ajuizada pelo empregador, deve ficar provada a falta grave atribuída ao empregado-dirigente. Comprovado o ilícito trabalhista, em decisão transitada em julgado, só então o contrato é desfeito sem ônus para o empregador. Caso, todavia, não se configure a falta grave, a proteção contra a despedida produz seus efeitos, garantindo a manutenção do vínculo empregatício.

As transferências punitivas constituem outra prática que a lei proíbe, seja em relação ao local da prestação de serviços, seja em razão da função desempenhada pelo trabalhador. Se tais transferências já constituem excesso do poder disciplinar, mesmo quando praticadas contra empregado não sindicalizado, com maior razão a gravidade da falta patronal é intensificada quando seu objetivo é o de transtornar a atividade sindical do trabalhador.

Trata-se, em verdade, de um ato anti-sindical, assim como o é a atitude obstativa ao exercício de direitos e deveres de sindicalizado, que a lei sanciona em atenção à Convenção no 135 da OIT, ratificada pelo Brasil.

#### II.4 - Regulamentação da Sindicalização Patronal e das Organizações de Empregadores

O modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho é simétrico. Suas regras aplicam-se uniformemente a empregadores e a trabalhadores no campo da sindicalização, da organização sindical e da negociação coletiva. Exceto quanto ao direito de greve, posto que o lock out é expressamente proibido (art. 17 da Lei no 7.783, de 28/06/89), não há diferenciações de monta na regulamentação coletiva aplicável a patrões e empregados.

No terreno dos fatos, uma diferença que se faz notar. É a inexistência de pelo menos uma central sindical patronal. Nem mesmo investidas nesse sentido ocorreram. Toda estrutura patronal se encaixa perfeitamente no vetusto sistema confederativo.

A única defecção verificada no lado empregador foi a criação do Sindicato da Micro e Pequena Indústria em São Paulo (SIMPI), que não aceitava a representação exercida pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, a poderosa FIESP. Sob o fundamento de que a FIESP não tomava em conta os interesses dos pequenos industriais, tanto nos atos que praticava como na sua administração, o sindicato foi constituído. E, apesar da impugnação da FIESP, inclusive em juízo, sua existência jurídica foi reconhecida - até o presente momento...

Afora esta exceção, não têm ocorrido disputas de representatividade do lado patronal, inversamente ao que ocorre no lado da representação dos trabalhadores. Aliás, considerando que o Ministério do Trabalho e da Previdência Social não mais realiza o controle da unicidade, reconhecendo sindicatos, a Confederação Nacional do Comércio (patronal) assumiu essa atribuição em relação ao seu âmbito de representatividade ao publicar a Resolução no 02, de 18.11.91, que "Regulamenta o Registro e o Enquadramento Sindical no Sistema Confederativo da Representação Sindical do Comércio - SICOMÉRCIO"(6). Sem entrar no mérito dos critérios para tanto estabelecidos, temos que este passo inovador constitui importante sinal no sentido de que o sindicato começa a sair da cômoda inércia que a tutela estatal provocou e caminhar rumo à auto-regulamentação.

#### II.5 - Conclusões

Destas considerações podemos extrair, em síntese, as seguintes conclusões:

a) A Constituição Federal de 1988 é a principal fonte de regulamentação das relações coletivas de trabalho, havendo o claro propósito de estabelecer uma convivência entre o regime da autonomia, presente no campo da negociação coletiva e da autonomia sindical, e o regime da heteronomia, existente na área

da organização sindical com a constitucionalização do velho regime Mussoliniano da unicidade sindical.

b) A liberdade associativa não gera como consequência determinação do sindicato representativo do trabalhador, eis que seu enquadramento em uma categoria profissional é automático, havendo, sempre, um sindicato que a representa, como um todo, em razão do princípio da unicidade sindical imposta.

c) A única ingerência estatal admitida na ampla autonomia sindical, constitucionalmente assegurada, é o registro do sindicato no "órgão competente", o qual não mais pode ser considerado o Ministério do Trabalho e da Previdência Social, que antes reconhecia o sindicato com base em uma série de atos incompatíveis com a autonomia sindical. O registro de novos sindicatos obedece à regra geral aplicável às demais pessoas jurídicas, momento em que adquire personalidade jurídica.

d) O princípio da unicidade fragmentou o movimento sindical em categorias estanques e pulverizou-as em várias áreas geográficas, além de construir verticalmente um rígido sistema confederativo, que não abre espaço para a existência de centrais com prerrogativas sindicais.

e) As centrais sindicais não obstante a rigidez da organização formal, conquistaram definitivamente seu espaço de legítimos interlocutores sociais perante a sociedade, os poderes constituídos e, em ritmo mais lento, a própria estrutura formal, embora esta última conquista ainda não esteja consolidada totalmente. Este fato aliado à verdadeira pluralidade sindical de base, que ocorre de fato, dão a certeza de que o momento presente é de transição para uma nova organização sindical, mais ventilada e representativa.

### III - INTERVENÇÃO ESTATAL E AUTONOMIA COLETIVA

A Constituição Federal de 1988, sistematicamente interpretada, valorizou sobremaneira o papel da negociação coletiva como o processo mais eficaz para a composição dos conflitos coletivos de trabalho. Conforme tivemos oportunidade de ressaltar,

"A Constituição Federal do Brasil de 1988, inversamente às anteriores, não se limitou a reconhecer a validade do acordo e da convenção coletiva de trabalho. Foi a primeira a tratar da negociação coletiva nos seus múltiplos aspectos:

a) como espécie do gênero "solução pacífica das controvérsias" para o atingimento da "harmonia social e comprometida, na ordem interna" (Preâmbulo);

- b) quanto aos seus atores (art. 8o, inciso VI);
- c) quanto aos instrumentos normativos de composição autônoma (art. 7o, inciso XXVI);
- d) quanto às formas de composição heterônoma, quando malogrado o entendimento direto (art. 114, parágrafos 1o e 2o); e
- e) como o meio próprio para a flexibilização de direitos ."(7)

A importância desse tema fez com que o Presidente Fernando Collor, por Decreto de 01/02/91, constituísse Comissão Interministerial, que tivemos a honra de presidir, para elaborar propostas de modernização da legislação do trabalho.

Posteriormente, a Lei no 8.178, de 01/03/91, que instituiu política salarial provisória (arts. 6o a 14), estabeleceu:

"Art. 13 - Até 15 de abril de 1991, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional Projeto de Lei sobre a regulamentação do artigo 8o da Constituição Federal e sobre as negociações coletivas de trabalho".

Em razão deste dispositivo, o Sr. Presidente da República encaminhou ao Poder Legislativo o Projeto de lei no 821/91, elaborado pela citada Comissão, regulamentando:

- a) a organização sindical;
- b) a negociação coletiva; e
- c) a representação dos trabalhadores na empresa.

Em termos gerais, o Projeto de Lei do Poder Executivo, que está tramitando no Congresso Nacional, apresenta as seguintes diretrizes para a negociação coletiva:

1ª - É uma norma de suporte e de estímulo a que os interlocutores sociais, sem a tutela do Estado, ocupem o espaço que lhes pertence no campo das relações do trabalho, gerindo diretamente seus próprios conflitos na busca de soluções consensuais.

2ª - Não é uma proposta legislativa de minúcias, o que abre espaços para o desenvolvimento da negociação coletiva, instrumento apto à busca a "sintonia fina" dos interesses das partes negociadoras, assim como da realidade em que estejam inseridas.

3ª - Enuncia princípios da negociação coletiva (representatividade dos interlocutores, primado da autonomia privada coletiva e prevalência do entendimento direto sobre

qualquer outra forma de composição) e as normas de conduta ética das partes, com objetivos pedagógicos, de auxílio ao intérprete em caso de dúvida e de fomento à negociação direta.

4ª - Caso o entendimento direto se mostre de todo inalcançável, são previstos mecanismos auxiliares de solução do impasse, como a mediação e a arbitragem, reservando-se ao dissídio coletivo, perante a Justiça do Trabalho, a derradeira forma de equacionamento da disputa.

Essas diretrizes permeiam o Projeto, estando subjacentes nos dispositivos que o compõem.

O processo negocial pressupõe, além de regra com essas características, a participação insubstituível e mediadora dos corpos intermediários, baseada no princípio da subsidiariedade. Como sustentamos em recente conclave internacional(8), segundo este princípio o Estado tem apenas função supletiva e só deve centralizar e desempenhar aqueles papéis que não possam ser assumidos diretamente pelos cidadãos ou pelos corpos sociais intermédios: as empresas, os sindicatos e outras instituições que se interpõem entre os cidadãos e o Estado.

As razões para isto são óbvias: é para que haja uma ampla e saudável descentralização capaz de dar respostas e soluções mais justas e mais racionais às demandas; para que se estimule o senso de responsabilidade e de participação de cada cidadão, que, assim, assumirá o papel de artífice de seu próprio destino e não ficará esperando as soluções padronizadas do Estado; e para evitar que os cidadãos tenham de enfrentar-se sempre diretamente com o próprio Estado, sem os amortecedores dos corpos mediadores.

E a negociação coletiva constitui o processo mais adequado para se estruturar uma verdadeira rede de regras privadas, revistas e aprimoradas a cada exercício da autonomia coletiva, sempre objetivando reduzir a folga, o espaço faltante que existe na área do trabalho em relação à área do capital, distância essa que nem mesmo a mera intervenção legislativa se mostrou capaz de corrigir.

Isso não significa menosprezar a função reguladora que o Estado efetivamente tem a desempenhar. Significa, isto sim, reconhecer a existência de uma vertente autônoma voltada para a busca - cada vez mais ostensiva e mais autêntica - da realização da justiça social.

Dessa forma, é possível conjugar e sincronizar a intensidade da intervenção estatal com os avanços sociais indicadores da suficiência da ação sindical, visando tentar, de alguma forma, corrigir o desnível existente entre trabalhadores e empresários.

Essa pujança e maturidade sindicais representam um divisor de águas no sentido de que a presença do Estado no campo das relações de trabalho já não é exigida, como o foi no advento da Revolução Industrial, com a mesma intensidade e com os mesmos objetivos. O afastamento total do Estado, numa atitude omissiva, também não é a posição correta, já que a Constituição Brasileira reconhece as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, e 170, VII) e imputa ao Estado, basicamente, o dever de reduzi-las.

Na busca desse objetivo, cumpre ao Estado, sem prejuízo de valer-se do intervencionismo básico sempre que se fizer necessário, adotar a posição de estímulo e de sustento a que os sindicatos assumam o papel de protagonista da regulação do trabalho, deixando o de pálido coadjuvante ou de complacente espectador do cenário de desigualdades.

Desde que efetivamente atuem os corpos intermediários situados entre o cidadão e o Estado, a este último incumbe lançar o núcleo das relações de trabalho, editando as normas de ordem pública, em resguardo do interesse coletivo. Isso porque a intervenção estatal em dose excessiva reduz desejavelmente, de um lado, a autonomia individual, porém, por outro lado, ocupa indesejavelmente espaços dentro dos quais a negociação coletiva deveria estar evoluindo e se desenvolvendo.

O sistema jurídico brasileiro está, em tese, armado dentro desse molde de diferentes níveis de interesses: o público, o coletivo e o individual.

O interesse público encontra-se resguardado com a cláusula de irrenunciabilidade e com a cominação de nulidade dos atos que contra ele atentem (arts. 9º e 444 da CLT). É ainda previsto que, mesmo na hipótese de lacuna legislativa, as autoridades judiciárias ou administrativas recorrerão aos meios usuais de supri-la, mas decidirão sempre de modo que "nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público" (art. 8º da CLT).

O interesse coletivo, de categorias profissionais (empregados) e econômicos (empregadores), é revelado através das negociações coletivas, de onde resultam condições de trabalho de eficácia restrita ao âmbito das respectivas representações, ajustadas no vazio ou por cima do mínimo da lei, embora seja constitucionalmente permitida a flexibilização de direitos, sempre sob tutela sindical (art. 7º, incisos VI, XII e XIV da Constituição Federal). E contra a pactuação coletiva não cabe o acordo individual (art. 444 da CLT).

O interesse individual, exatamente por ser o mais frágil, quando isoladamente considerado, submete-se aos demais níveis

de interesse e só produz eficácia jurídica se presentes aos requisitos da bilateralidade da avença e, ainda assim, da ausência de prejuízos diretos ou indiretos para o trabalhador (art. 468 da CLT).

A proliferação de normas estatais que até poucos anos atrás se verificava no Brasil, ultrapassando o campo do interesse público, conquanto não comprometa a estrutura do modelo acima referido, direciona a convicção no sentido de que o sindicato ainda não vinha cumprindo, na intensidade e na medida do desejável, sua função distributiva, apesar do significativo e permanente robustecimento de sua ação, nos últimos quinze anos. Aliás, este revigoramento do sindicato explica por que o legislador Constituinte de 1988 introduziu na Lei Maior a figura da flexibilização de direitos, sob estrito controle sindical.

### III. 1 - Regulamentação Estatal da Autonomia Coletiva

Antes da promulgação da Carta Magna vigente, o campo menos regulamentado das relações coletivas do trabalho era exatamente o da negociação. E as razões para isso não são de difícil deslinde.

Em primeiro lugar, no início da década de 40, quando foi confeccionada a Consolidação das Leis do Trabalho, a negociação coletiva era totalmente incipiente e, mesmo assim, praticada em pouquíssimas categorias dos grandes centros, apenas. O título VI da CLT, correspondente aos artigos 611 a 625, foi integralmente revisto em 1967 pelo Decreto-Lei no 229. Foi rompido nesta oportunidade o princípio corporativista de negociações apenas por categorias, econômicas e profissionais, introduzindo-se a figura do acordo coletivo de trabalho. Com este instrumento normativo tornou-se viável a negociação coletiva com uma empresa ou grupo de empresas - não a categoria econômica em conjunto - e o sindicato obreiro, valendo as condições de trabalho ajustadas apenas para os respectivos empregados - não para toda a categoria profissional - daquela empresa específica.

Em segundo lugar, as interferências estatais na organização sindical e no direito de greve eram de tal intensidade que o campo da negociação coletiva estava implicitamente delimitado. Demais disso, não se pode esquecer que, no caso brasileiro, a cultura do dissídio coletivo é sólida. Por essa via, inibiu-se de certa forma o desenvolvimento da negociação coletiva, na medida em que a Justiça do Trabalho compõe o conflito coletivo ao proferir uma sentença normativa, instrumento substitutivo do acordo e da convenção coletiva de trabalho. Despicienda, pois, a intromissão estatal também nessa área.

#### a) Regulamentação ao procedimento de negociação

O citado Título VI da CLT, embora tenha o indiscutível mérito



de romper a concepção corporativista, incidiu no equívoco de regulamentar o produto da negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva) e não a negociação propriamente dita. A título de estabelecer o regramento dos instrumentos de autocomposição, na verdade foram disciplinados, por via oblíqua, procedimentos da negociação coletiva. Para exemplificar o sofisma, basta citar, dentre tantas hipóteses, o art. 612 da CLT. Ao invés de versar sobre a assembléia geral que balizará o sindicato na negociação coletiva, estabelece que "os sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho, por deliberação de assembléia geral", como se nada, simplesmente nada, tivesse ocorrido antes do momento da celebração do instrumento normativo...

Outro exemplo reside na determinação do momento em que a negociação deve ocorrer. A CLT regula a matéria estabelecendo em que oportunidades o instrumento normativo pode ser revisto (arts. 614, par. 3o, e 615).

O único dispositivo explícito e que trata diretamente da negociação coletiva é o art. 616, segundo o qual:

"Os sindicatos representativos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva".

Os parágrafos deste único preceito em que a negociação coletiva é o centro de seu endereçamento cogitam da hipótese de fracasso do entendimento direto.

#### b) Regulamentação do conteúdo da negociação

Dispõe a CLT que o conteúdo do processo negocial, a ser consubstanciado em acordo ou convenção coletiva, é a estipulação de "condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho" (art. 611).

Inexiste, portanto, qualquer restrição às partes negociantes quanto ao que não possam pactuar. Tudo que tiver pertinência com as "relações individuais de trabalho", direta ou indiretamente, é adequado à negociação coletiva. Daí ser possível o ajuste em torno de :

. Cláusulas econômicas (reajuste salarial, ganho real, produtividade, adicionais ou gratificações por condições especiais de trabalho etc.);

. Cláusulas jurídicas (fixação de uma interpretação para determinado dispositivo legal, flexibilização de direitos etc);

. Cláusulas programáticas (campanha para redução de acidentes do trabalho ou de preservação da saúde do trabalhador contra condições ambientais adversas, por periculosidade, insalubridade ou penosidade, estudos sobre a constituição de fundação de previdência complementar etc);

. Cláusulas assistenciais (serviços médicos de que o trabalhador pode se valer, complementação salarial durante o auxílio-doença previdenciário, exames médicos periódicos etc);

. Cláusulas obrigacionais (liberação de empregados eleitos dirigentes sindicais com pagamento de salário, descontos em favor do sindicato, colônia de férias para os trabalhadores etc);

. Cláusulas sociais (educação para os filhos etc).

Enfim, tudo pode ser pactuado, desde que tenha pertinência com a relação de trabalho e sua execução dependa apenas das partes negociadoras, aí compreendidos os seus representados.

Com relação às cláusulas econômicas, estabelece a CLT:

"Art. 623 - Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concorrente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único - Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministério do Trabalho, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

Art. 624 - A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação".

Tal salvaguarda tem como destinatário a coletividade, na condição de consumidor. Não pode ela ser onerada em decorrência de uma negociação provavelmente simulada, na qual não teve direito a voz. No caso, não se configura uma negociação, balizada pela possibilidade de comprometimento e capacidade de transação de cada parte, mas um conluio para que terceiros paguem a conta.

Entendemos, contudo, que o parágrafo único do art. 623 vigora apenas na parte em que atribui à Justiça do Trabalho competência para declarar a nulidade da cláusula. Isso, por força

do que dispõe o art. 114 da própria Constituição que enaltece a negociação. O Ministro do Trabalho não tem competência para se sobrepor à autonomia privada coletiva, tão valorizada, como dissemos, na atual Lei Maior.

No que concerne à cláusula jurídica de flexibilização de direitos, permite a Constituição, excepcionalmente, que até mesmo o salário - prestação essencial do contrato de trabalho - seja flexibilizado como forma de administração de crise na empresa (art. 7º, inciso VI). Isso, porém, sob estrita tutela sindical e, ainda assim, nas condições pactuadas pelas partes no instrumento normativo que resultar da negociação coletiva.

Outros exemplos de flexibilização encontram-se previstos nos incisos XIII e XIV do mesmo artigo 7º da Lei Maior, contemplando, desta feita, a jornada de trabalho. Os parâmetros de carga horária, diária e mensal ali estabelecidos, só podem ser modificados por intermédio da negociação coletiva. Exemplo muito encontrado dessa forma de flexibilização é o regime de plantões médicos em turnos de 12 X 36 horas. Trata-se de um caso de afinamento, pela via negocial, da realidade operacional da instituição hospitalar com a proteção legal dispensada aos trabalhadores envolvidos nesse tipo de atividade. A jurisprudência da Justiça do Trabalho é uniforme:

"Regime de revezamento de 12 X 36 horas. Horas extraordinárias - O sistema de horário de trabalho, convalidando regime de revezamento por força de convenção coletiva, não é ilegal. Antes atende a uma realidade factual admitida pelas partes convenientes e não infringe a lei, pois não ultrapassa a jornada normal da semana de 48 horas. A contraprestação integral, como extras, das horas excedentes à oitava diária configuraria verdadeiro bis in idem, porque já pago o valor básico de cada hora" (TST, 2aT, Proc. RR-695/87. Rel. Min. Aurélio Oliveira.(9)

A proteção contra inalterabilidade das condições de trabalho, tal como prevista no artigo 468 da CLT, concerne às cláusulas do contrato individual de trabalho, escritas ou lapidadas pelo costume. Neste caso, sim, tem pertinência o resguardo ao direito adquirido e a impossibilidade de se impingir prejuízos ao trabalhador, mesmo que este manifeste-se favorável à alteração. Todavia, não está em jogo o contrato individual de trabalho e sim a regulação da negociação coletiva, cujo produto não se incorpora ao contrato de trabalho conforme pacífica, interativa e remansosa jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, cristalizada na Súmula no 277, verbis:

"As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos".(10)

Este entendimento é aplicável aos acordos e convenções

coletivas de trabalho, mesmo porque tais instrumentos, de vigência circunscrita no tempo resultam da manifestação de vontade da categoria profissional, sobre a qual não pode prevalecer o interesse individual.

c) Regulamentação dos efeitos dos instrumentos coletivos

No sistema jurídico brasileiro, os instrumentos coletivos de autocomposição, expressamente reconhecidos pela Constituição (art. 7º, XXVI), são o acordo e a convenção coletiva de trabalho. Ambos têm "caráter normativo" por força de lei (art. 611 da CLT). O que os distingue é a abrangência como decorrência até mesmo da diversidade de pessoas que podem subscrever cada qual.

A convenção coletiva de trabalho tem eficácia ampla, aplicando-se a todos os integrantes da categoria econômica e da categoria profissional, cujos sindicatos a subscrevem. A convenção pode envolver mais de duas categorias.

O acordo coletivo de trabalho tem eficácia restrita à empresa e seus próprios empregados, estes representados pelo respectivo sindicato profissional, que assina o acordo juntamente com a empresa. O que ajustado no acordo não se irradia para toda a categoria profissional representada pelo mesmo sindicato obreiro, ficando confinado apenas aos empregados daquela empresa acordante. Nem tão pouco as demais empresas de mesma categoria econômica da empresa acordante estão obrigadas a cumprir o instrumento normativo de eficácia restrita. O sindicato patronal não o subscreve, pois não se trata de uma convenção.

O efeito normativo que reveste estes instrumentos de autocomposição faz com que os representados pelo sindicato (patronal ou operário), sejam a ele filiados ou não, fiquem vinculados a cumprir o que nele se contém e não exigir condições de trabalho, embora discutidas no processo de negociação coletiva, em torno das quais a convergência de vontades se mostrou inalcançável.

Quer isso dizer, de um lado, que a obrigação de paz é implícita ao instrumento celebrado e, de outro, que acordo e a convenção possuem força suficiente para resistir a uma investida individual - de empresa ou de trabalhador - por discordância de qualquer natureza. A respeito deste último aspecto, a jurisprudência é sólida no seguinte sentido:

"As condições de trabalho fixadas em normas coletivas preponderam sobre o interesse individual, pois exteriorizam o consenso entre as categorias profissional e econômica, obrigando, reciprocamente, no âmbito da representação.

E a expressão da vontade coletiva na busca de maiores

vantagens e aperfeiçoamentos no desempenho do trabalho" (TST, 2a T, Proc. RR-1706/85; Rel. Min. José Ajuricaba.(11)

Quanto à abrangência da obrigação de paz, sustentamos que ela impõe às partes interessadas o acatamento quanto ao resultado da negociação, que é aprovado por deliberação em assembleia dos representados (art. 612 da CLT). Nesse resultado estão indubitavelmente compreendidos todos os interesses debatidos e transacionados e não apenas os constantes das cláusulas avençadas". (grifos originais).(12)

### III.2 - Fonte da regulamentação das condições de trabalho e das relações entre os atores sociais

Embora exista uma extensa legislação trabalhista no Brasil, por meio da negociação coletiva pode-se constatar o avanço e o aperfeiçoamento dos institutos ali consolidados é uma constante, assim como também o é a criação de novos institutos no vazio da lei. Em ambos os casos, a condição de trabalho considerada nas negociações coletivas mais expressivas tende a ganhar um efeito propagador, para as categorias de menor poder de pressão, através:

a) da Justiça do Trabalho que, num exercício de equidade, fixa-a na sentença normativa proferida, encerrando, assim, o ciclo da negociação;

b) do Poder Legislativo, que capta a importância daquela condição de trabalho e, num exercício de justiça social, dá-lhe cogência e generalidade pela edição de uma lei.

Esse movimento migratório de condições de trabalho, deixando a área da negociação para ingressar no campo legislado, é comum. A gratificação natalina (13o salário) é um exemplo disso. Confeccionada no assenso direto dos interlocutores sociais, foi a gratificação natalina propagada pela Lei no 4.090, de 1960, e constitucionalizada no capítulo dos direitos sociais em 1988 (art. 7o, inciso VIII).

Igual trajetória ocorreu com a gratificação de férias, um plus no orçamento do trabalhador que o permita melhor usufruir das férias, retemperando as forças expedidas no ano de trabalho. Brotada nas negociações coletivas, a gratificação de férias ingressou em 1977 no novo texto do atual art. 144 da CLT e passou, em 1988, a compor o rol dos direitos sociais da Constituição nos seguintes termos:

"Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal" (art. 7o, inciso XVII).

Muitos outros exemplos poderiam ser arrolados, embora nem

todos tenham chegado a alcançar o patamar constitucional.

O importante é notar que nem todas as condições de trabalho previstas em lei são fruto de paternalismo estatal. Isso foi verdade no momento em que Getúlio Vargas editou, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, avançadíssima para a época. Afora este momento, os avanços sociais, consubstanciados em lei, têm sido, em grande parte, inspirados nos resultados de negociações coletivas. Isso leva a que nem todas as leis sejam rotuladas de intervenções estatais no campo da negociação coletiva, já que apenas recolhem e universalizam o que é produto da própria negociação. Não se trata, pois, do preenchimento de um espaço reservado à autonomia privada coletiva, mesmo porque esta sempre poderá ser exercitada acima do mínimo que toda lei trabalhista representa. É como se fosse o aprimoramento da condição de trabalho originalmente negociada. Por isso que, em nosso entendimento, condições de trabalho com essa característica devem ser creditadas à fonte da autonomia coletiva, apesar de seu aspecto meramente formal de lei.

Com essa consideração, não temos dúvida de que a autonomia privada coletiva prevalece sobre a heteronomia como fonte mais expressiva de produção de condições de trabalho, especialmente na última década.

No que concerne às relações entre os atores sociais, o único dispositivo legal explícito e direto é o do citado art. 616 da CLT, que trata da inescusabilidade do dever de negociar, o que se afina integralmente com a ênfase constitucional da negociação coletiva.

Por outro lado, também não é comum que o relacionamento entre os interlocutores sociais para o processo de negociação coletiva seja produto da autonomia. Quando muito, são ajustados mecanismos de acompanhamento da execução do instrumento normativo ou de solução das divergências que resultem de suas cláusulas.

Quanto ao mais, a prática, resultante do costume, e a disposição de negociar predominam na regulação das relações entre os interlocutores sociais. Esta é a matéria que menos disciplinamento tem, autônomo ou heterônomo.

### III.3 - Conclusões

Das considerações formuladas, podemos retirar as seguintes conclusões:

a - Por ser a negociação coletiva a área menos regulamentada, de forma direta, das relações coletivas de trabalho, foi exatamente a que melhor se amoldou às diversas realidades para desenvolver-se e aprimorar-se, sobretudo após a sua indiscutível

valorização com o advento da Constituição Federal de 1988.

b - A delimitação do espaço correspondente à negociação se verificou por via oblíqua na medida em que a lei regulamentava diretamente os demais institutos de direito coletivo de trabalho.

c - O produto da negociação coletiva, consubstancia no acordo ou na convenção coletiva de trabalho, aplica-se normativamente a todos os representados (categorias), sejam eles filiados ou não ao sindicato, conforme o âmbito destes instrumentos coletivos de autocomposição.

d - Predomina a autonomia sobre a heteronomia na regulamentação das condições de trabalho, sendo comum que um benefício ajustado em negociações seja propagado por uma lei e, em alguns casos, até constitucionalizado, o que não retira sua característica de fruto da autonomia privada coletiva.

e - O regramento autônomo e heterônomo das relações entre os atores sociais é mínimo, resultando muito mais do costume e da disposição das partes negociarem.

Brasília, 29 de dezembro de 1991

JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO