



Patrão e sindicato respondem por prejudicar trabalhador

A “velha” CLT ordenou a legislação social, na expressão de Cesarino Jr., mantendo sua origem administrativa. Daí terem ficado as empresas sob a fiscalização do Ministério do Trabalho, o que explica as seguidas Seções “Das Penalidades”, encerrando cada Título.

Para os sindicatos, a tutela autoritária do Estado reservou desde multa até o fechamento.

As empresas têm, também, responsabilidades “trabalhistas”, arcando com o pagamento de reparações pecuniárias e multas quando rompem imotivadamente os contratos de trabalho ou deixam de cumprir normas e regras destinadas ou ao trabalhador ou ao sindicato.

A responsabilidade civil já vinha tratada no Código Civil de 1916, dispondo seu artigo 159 que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”. Em sua versão de 2000, o artigo 927 é mais preciso: “Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. As remissões completam a garantia que se dá ao ofendido: artigo 186 – “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”; artigo 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”.

Com a Emenda Constitucional 45 de 2004, a Justiça do Trabalho finalmente assumiu competência para conhecer e julgar as causas fundadas na greve, em matéria de natureza sindical, dano moral ou patrimonial com origem na relação de trabalho, como foi posto nos incisos II, III e VI do artigo 114 do Diploma Político. De tal modo, no que se refere aos temas em causa, não há razão para se falar em responsabilidade civil, mas sim em responsabilidade trabalhista.

A responsabilidade criminal exige a tipificação do delito, acompanhada de prévia cominação segundo o inciso XXXIX do artigo 5º da Constituição: “não há crime sem lei anterior que o define, nem pena sem prévia cominação legal”.

O Código Penal de 1940 dedicou seu Título IV aos crimes contra a organização do trabalho, preocupado mais em punir os trabalhadores que ousassem se valer da greve para a defesa de seus direitos do que assegurar-lhes maior proteção. Nos nossos dias, a ineficiência da fiscalização administrativa, anulada pelo volume crescente de portarias e instruções normativas, meramente burocráticas e cartorárias, como também a retração dos sindicatos, ocupados com o assistencialismo, provocaram a criminalização dos atos faltosos dos empregadores, notadamente, os discriminatórios e atentatórios à cidadania.

Mas se não se pune por crime pessoas jurídicas, respondem penalmente seus dirigentes.

Empresas e sindicatos têm, ainda, deveres sociais.

Assim, esquematicamente, podemos passar em revista as responsabilidades impostas aos dois, nas suas



relações coletivas, ordenando-as em três grupos: a) administrativas, b) penais, c) trabalhistas/sociais.

Responsabilidade das empresas. Nas relações de trabalho, a empresa assume responsabilidade administrativa, trabalhista e civil e seus dirigentes, também, responsabilidade penal.

Responsabilidade administrativa. Na forma do artigo 2º da CLT cabe ao empregador dirigir a empresa e também a execução dos contratos de trabalho.

Tratando-se de um Diploma que objetiva acima de tudo a proteção do hipossuficiente, conforme a feliz conceituação de Cesarino Jr, a cada Título, segue-se o Capítulo correspondente às penalidades por infração de seus dispositivos: a) Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, arts. 52 (extravio ou inutilização da CTPS), 53 (deixar de efetuar o registro da CTPS), 54 (não atender a convocação da DRT para o processo de anotação ou tiver rejeitadas suas razões de recusa), 75 (duração da jornada de trabalho), 153 (férias), 201 (normas de segurança e medicina do trabalho); b) Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho, artigo 351 (normas de proteção a grupos profissionais determinados, como bancários, músicos, professores, etc.), 401 (proteção da mulher), 434 a 438 (proteção do menor); c) Da Justiça do Trabalho, constitui infração administrativa deixar o empregador de cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, sancionada com as mesmas punições que recaem sobre o *lock-out* (CLT, artigo 722), ou que determinar a readmissão ou reintegração de empregado estável (CLT, artigo 729), que impedir ou tentar impedir seu empregado de depor como testemunha (CLT, artigo 729, parágrafo 1º).

A legislação produzida a margem da CLT não deixou de prever penas de natureza administrativa, como a Lei 8.036, de 1990 que disciplina o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a Lei 4.923, de 1965 que instituiu o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, o Decreto 76.900, de 1975, que trata da Relação Anual de Informações Sociais, RAIS, a Lei 8.213, de 1991, de proteção aos portadores de deficiência, a Lei 10.097, de 2000 dirigida à aprendizagem, etc. Mas foi acrescentado à CLT pela Lei 9.799, de 1999, punições administrativas em face de procedimentos de discriminação sexual, racial, social ou de idade, procurando dar efetividade à garantia do inciso XXX do artigo 7º da Constituição Federal. A revista íntima assumiu a mesma figura faltosa.

Responsabilidade criminal. O Código Penal tipificou como crime exercer e também não exercer uma profissão, mas mediante violência ou grave ameaça, bem assim, participar ou não de sindicato, frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho, aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional (Código Penal artigos 197, 199, 203 e 207).

Recentemente, mais com o propósito de compelir empresas inadimplentes a pagar tributos, verificou-se uma tendência de criminalizar as relações de trabalho. O exemplo mais expressivo nos deu a Lei que acrescentou ao Código Penal, o artigo 168-A para configurar como apropriação indébita “Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional” ou “deixar de: I – recolher, no prazo legal, contribuição ou outra importância destinada à previdência social que tenha sido descontada de pagamento efetuado a segurados, a terceiros ou arrecadada do público; II – recolher contribuições devidas à previdência social que tenham integrado



despesas contábeis ou custos relativos à venda de produtos ou à prestação de serviços; III – pagar benefício devido a segurado, quando as respectivas cotas ou valores já tiverem sido reembolsados à empresa pela previdência social”.

Todavia, tem-se na espécie uma nova ordem de delito ou meio-delito, pois “é extinta a punibilidade se o agente, espontaneamente, declara, confessa e efetua o pagamento das contribuições, importâncias ou valores e presta as informações devidas à previdência social, na forma definida em lei ou regulamento, antes do início da ação fiscal”.

O artigo 49 da CLT, tratando do registro do contrato de trabalho na CTPS, capitula como crime de falsidade, na forma do artigo 299 do Código Penal “I – fazer, no todo ou em parte, qualquer documento falso ou alterar o verdadeiro, IV- anotar dolosamente em Carteira de Trabalho e Previdência Social ou registro de empregado, ou confessar ou declarar em juízo ou fora dele, data de admissão em emprego diversa da verdadeira”.

Constituem crime, consoante dispõe a Lei 9.029, de 1995, “I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, II – a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: a) indução ou instigamento à esterilização genética, b) promoção do controle de natalidade”.

Nas relações de trabalho, o assédio sexual qualifica figura delituosa a teor da Lei 10.224, de 2001 e assim também reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a situações degradantes de trabalho, ou mesmo restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, como prescreve a Lei 10.803, de 2003.

Além do mais, os chamados “empreiteiros de mão-de-obra” ou “gato”, meros agenciadores de sem-terra, sem-emprego, sem-nada, desamparados da sorte, que mediante falsas promessas são arrebanhados e levados até as madeiras do Pará ou do Maranhão, para as fazendas de gado interiorizadas no Mato-Grosso, para os canaviais de São Paulo, não passam de prepostos dos proprietários que os reduzem à situação desumana. Respondem, portanto, pelo delito capitulado no artigo 207 do Código Penal: “aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional”.

A Lei 9.777 de 1998 agravou a penalização com ampliação das penas e melhor especificação da prática delituosa. Georgenor de Sousa Franco Filho observa com precisão o avanço, quando o artigo 203 se presta para coibir e punir a exploração dos bóias frias transportados em “paus-de-arara, sem qualquer amparo que lhes proporcione um mínimo de dignidade, e o parágrafo 1º do artigo 207 foi pensado para acabar com o “barracão”, ou sistema de aprisionamento do trabalhador mediante débito contínuo e sempre crescente resultante da compra forçada de alimentos e produtos essenciais no estabelecimento do próprio empregador ou de seus prepostos¹.

O artigo 132 do Código Penal qualifica como delito expor a vida ou a saúde do trabalhador a perigo direto e iminente. De se lembrar que o artigo 7º da Constituição, no inciso XXII impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O artigo 200 da CLT atribuiu ao Ministério do Trabalho e do Emprego estabelecer disposições complementares às normas



tratadas no Capítulo V pertinente à Segurança e Medicina do Trabalho. Daí a edição de diferentes Normas Regulamentares, NRs, voltadas para este fim. De outra parte, a Constituição adotou no seu artigo 196 um poema escrito por Sérgio Arouca e os sanitaristas que o acompanharam: “A saúde é direito de todos e dever do Estado”.

Segundo o artigo 203 do Código Penal, constitui crime frustrar direito trabalhista mediante fraude ou violência. A CLT no artigo 9º fulmina com nulidade os atos tendentes a impedir, obstar ou fraudar as normas de proteção ao trabalho. Fraudar é enganar, iludir, obstar o exercício de um direito.

Mas não é só o Código Penal que pune delitos de natureza trabalhista. A CLT, no artigo 49 reporta-se ao artigo 299 da Lei Penal quando se refere ao lançamento de anotações falsas na CTPS do empregado; descontar e não recolher a contribuição sindical, a teor do artigo 598 é crime.

O empregador em débito com o pagamento dos salários, caso ainda assim distribua lucros, dividendos, pague honorários, permita retiradas, comete crime, como prevê o Decreto-lei nº 384, de 1968.

Responsabilidade trabalhista. O *lock out* é proibido pela Lei 7.783, de 1989 gerando sua prática punição que se resolve no pagamento dos salários relativos aos dias de paralisação como se lê no parágrafo único do artigo 17. Portanto, responsabilidade trabalhista.

A Convenção 158 da OIT não só garantia timidamente o emprego, mas, dando vida ao inciso I do artigo 7º da Constituição, vedava dispensas arbitrárias ou sem justa causa, mas principalmente, exigia responsabilidade social quando se tratasse de dispensas coletivas. No breve tempo de vida, a Convenção, para muitos, não passou de mais uma inutilidade, pois se entendeu majoritariamente que o acréscimo sobre os depósitos do FGTS e as imunidades atribuídas à gestante e ao cipeiro bastavam para garantir a relação de emprego até que lei complementar viesse dispor sobre indenização compensatória. O Poder Executivo não esperou o Supremo Tribunal Federal decidir a ação direta de inconstitucionalidade proposta pela Confederação Nacional da Indústria, apressando-se a denunciar o Tratado que promulgou em abril de 1996 (Decretos 1.855, de 10.4.96 e 2.100 de 12.12.96). Fosse mantida e os empregadores seriam compelidos a proporcionar ao sindicato, em tempo oportuno, informação pertinente aos motivos determinantes da medida, número de trabalhadores que seriam afetados e o período em que se dariam as dispensas. Tempo suficiente para o sindicato procurar atenuar as consequências adversas, (artigo 13). Tratando-se de demissões provocadas por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, teria, ainda, que notificar o Ministério do Trabalho e Emprego, com as mesmas razões. Enfim, seriam abertas negociações coletivas, que poderiam reduzir as dispensas e até evitá-las ou quando menos obter compensações para os trabalhadores atingidos. E não pode passar despercebido o direito posto no inciso XXVII do artigo 7º da Constituição: “proteção em face da automação na forma da lei”.

A Convenção 98 da OIT, incorporada ao nosso ordenamento jurídico desde 18 de novembro de 1953 foi direcionada para proteger o direito de sindicalização e de negociação coletiva². No artigo 1 vem a proteção contra atos destinados a subordinar o emprego à condição de se filiar ou deixar de fazer parte de um sindicato; também quando implicam em dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo por qualquer modo em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais fora das



horas de trabalho ou com o consentimento do empregador durante as mesmas horas.

Por sua vez, o artigo 2º dirige-se ao sindicato, tanto profissional como patronal, dispondo que devem gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de um n'outro, seja diretamente ou por intermédio de seus agentes ou membros em sua formação, funcionamento e administração, tais como medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores, dando causa ao sindicalismo que Cesarino adjetivava como “amarelo”.

A responsabilidade do empregador resolve-se pela cominação de multa a ser arbitrada judicialmente nos termos do artigo 287 do Código de Processo Civil.

Bem, o tema de que se cuida trata da responsabilidade do empregador mas no campo das relações coletivas de trabalho. Absolutamente irrelevante na espécie, assim, a responsabilização frente a infrações que atingem isoladamente um trabalhador. O que tem importância é a responsabilização coletiva. Tema, não atino porque ainda polêmico mesmo após o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal, tem a ver com a chamada substituição processual, que nada mais é do que a legitimação ordinária do sindicato para atuar perante o Poder Judiciário na defesa de direitos individuais ou coletivos da categoria entendida na conformidade do artigo 511 da CLT, portanto como o conjunto de trabalhadores, associados ou não do sindicato, que se ativam num mesmo ramo de atividade econômica ou em ramo análogo a um setor da economia³. O inciso III do artigo 8º da Constituição procurou dar grandeza e largo alcance à ação sindical que se opera da mesma forma na esfera administrativa. Se possui tamanha força para defender direitos e interesses, individuais e coletivos do grupo para o qual foi constituído, claro que a mesma não se esgota nas áreas restritas da administração e do Poder Judiciário, mas se realiza em qualquer âmbito, principalmente frente aos empregadores.

A substituição processual, no dizer de Ada Pellegrina Grinover, foi obstaculizada justamente onde devia encontrar campo propício para seu desenvolvimento, ou seja, na Justiça do Trabalho. A Súmula 310 do Tribunal Superior do Trabalho taxativamente negou a substituição processual: “O artigo 8º, inciso III da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo sindicato”. Deveu-se ao Ministro Ronaldo Lopes Leal seu cancelamento em face do entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, agora reiterado após demorada e exaustiva discussão, quando foi vencida a tese defendida pelo ex Ministro Nelson Jobim que limitava a medida à fase de conhecimento⁴.

Grande parte dos teorizadores reduz a atuação sindical às relações de trabalho acreditando que interesses coletivos devam ser interesses simplesmente classistas, esquecidos do artigo 6º da Constituição que assegura aos trabalhadores direitos sociais assim qualificados: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados⁵.

A Ação Civil Pública, segundo a Lei 7.347, de 1985, protege os interesses difusos e coletivos que podem ser defendidos, inclusive, por associações com antiguidade de pelo menos um ano ou que incluam entre suas finalidades institucionais a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre



concorrência, ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, vale dizer, também o sindicato.

O Código de Defesa do Consumidor ampliou seu espectro para a defesa dos interesses e direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos. Inafastável, portanto, que cabe ao sindicato a defesa do meio ambiente de trabalho, até porque o STF já definiu a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar as ações a ele pertinentes⁶.

Tratando-se de lesão de direito que atinja todo o grupo profissional representado pode também o sindicato defendê-lo através da ação civil pública.⁷

O sindicato foi excluído das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho, Cipas, o que não se deu por acaso, tempos da ditadura (CLT artigo 164). Mas, como já visto, o artigo 7º da Constituição, no inciso XXII assegurou, como direito social a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Logo, não pode o sindicato abdicar do direito/dever de defender direitos coletivos, independentemente da atuação dos cipeiros, assumindo legitimidade para denunciar toda e qualquer ação danosa à saúde e à segurança de seus representados, podendo requerer perante os órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego a inspeção destinada a identificar os agentes agressivos, o fornecimento de equipamentos individuais de trabalho, o cumprimento das Normas Regulamentares e ajuizar ações destinadas não só visando o pagamento dos adicionais de insalubridade e/ou de periculosidade (CLT. artigo 195, parágrafo 2º, direitos autônomos, originários de fontes diferentes e cumulativos a partir de 1988 em face da dicção do inciso XXIII: “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”) mas, também direcionadas para a eliminação ou neutralização dos agentes agressivos ou perigosos.

A Constituição de 1988 limitou o direito de propriedade, que deve atender sua função social (artigo 5º, XXII e XXIII). Convivem num sistema político de capitalismo democrático, verdadeiro ou não, ainda que simplesmente programático, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF. artigo 1º, IV), em que a ordem econômica, teoricamente é claro, funda-se na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (CF. artigo 170, I e II). A ordem social, por sua vez tem como base o primado do trabalho e como objeto o bem-estar e a justiça sociais (CF. artigo 193).

Já passou o tempo do contrato de trabalho de trabalho simplesmente de adesão, pois até o contrato civil deixou de expressar a manifestação supostamente livre de vontades, para condicionar a liberdade de contratar aos limites de sua função social (CC artigo 421), observados os princípios da probidade e boa-fé (CC. artigo 422). Ainda que contrato de adesão, cláusulas ambíguas ou contraditórias interpretam-se da forma mais favorável ao aderente (CC. artigo 423).

Na relação de trabalho, mantém-se o contrato individual segundo a vontade do empregador, só superada pela ordem estatal imposta por lei ou palidamente, mediante negociações coletivas de trabalho, onde se revela a importância do papel desempenhado pelo sindicato.

Enfim, abriu-se campo propício para a ação sindical em defesa de direitos não mais simplesmente individuais, mas direitos coletivos, ainda mais quando a prática faltosa projeta-se no tempo afetando



todos os empregados ou parte deles.

Responde o empregador, ainda, pelos danos impostos ao sindicato, deixando de descontar e recolher as contribuições sociais de seus filiados (CLT. artigo 545).

Responsabilidade do sindicato. O Estado Novo de Vargas ou a democracia autoritária, eufemismo criado pelos centristas que com facilidade se alinham com o governo, qualquer que seja o regime e sua ideologia, mas, verdadeiramente, a ditadura implantada em 1937 copiou servilmente a Carta Del Lavoro, transportando-a para o Decreto-lei 1.402 de 1939 que foi incorporado, no Título V da Consolidação das Leis do Trabalho.

Responsabilidade administrativa. O artigo 553 traçava o elenco das penalidades admitidas: multa, suspensão temporária ou destituição dos dirigentes, fechamento do sindicato, cassação da carta de reconhecimento.

Destituída a administração, o Ministro do Trabalho designava um delegado ou uma junta governativa, situação comum até 1988 quando a Constituição deu ao sindicato liberdade e autonomia nunca antes conhecidas, rompendo com a tutela repressiva do Estado.

A responsabilidade administrativa do sindicato consistia antes de mais nada em seguir o figurino determinado pelo chefe da Delegacia de Polícia 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 figurino 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 constitucional saída da cabeça do Ministro Francisco Campos 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 à uma central que defendia um programa socializante⁹.

O Título V da CLT, nossa lei sindical, atravessou os governos mais ou menos (ou para menos)



democráticos de Vargas (de 1951 até o suicídio em 1956), Juscelino Kubitschek, Jânio Quadros e João Goulartigo A ditadura militar de 1964 excedeu o autoritarismo dos tempos de Vargas: 1.564 intervenções em sindicatos¹⁰.

A autonomia conquistada em 1988 aparentemente afastou a tutela administrativa do Estado, que reaparece nas ações do governo Luiz Inácio Lula da Silva através do registro indiscriminado de sindicatos de carimbo, fundados artificialmente mediante dissociação de agrupamentos já organizados, ou desmembramento territorial, negando o princípio básico do Estado Democrático de Direito que é a cidadania.

Cidadania, no caso, da coletividade e não de meia dúzia de oportunistas que animados pela receita fácil advinda da contribuição sindical assumem, sem liderança nem apoio popular, o comando de um sindicato com as bençãos do Ministro do Trabalho que lhe concede o registro diante do propósito assumido de dividir os sindicatos. Nesta linha, querendo recuperar o controle perdido, o Ministério do Trabalho impôs o recadastramento, só aparentemente facultativo, mas que é exigido para o depósito de convenções coletivas e usurpando competência do Poder Legislativo, cuidou, para inviabilizar a chamada contribuição confederativa, de regulamentar textos de lei velhos de mais de sessenta anos (artigo 513, alínea “e” da CLT) e de grandeza constitucional (inciso IV do artigo 8º), como se deu com a edição da Portaria 160 do Ministro Ricardo Berzoini, derrubada pelo Supremo Tribunal Federal por vício de inconstitucionalidade.

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

Superada a anomalia, pode-se afirmar que a responsabilidade administrativa dos sindicatos em nossos dias é a mesma que têm qualquer pessoa jurídica que admita trabalhadores como empregados.

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

O artigo 200 do Código Penal 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”. 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”. Mas em 1940 a greve era proibida. A Carta de 1937, no parágrafo único do artigo 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 9.070 que verdadeiramente negava o direito de greve, apesar de o Brasil ter assinado o Tratado de Chapultepec. O artigo 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 4.330, de 1964, aprovada durante a ditadura militar, no artigo 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 artigo 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 tarifárias 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 1.632, de 1978 a greve nas atividades essenciais, dispondo no artigo 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 artigo 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 7.783, de 1989, prevendo no artigo 15 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”, seguindo de perto o artigo 9º da Constituição Federal, que no parágrafo 2º ressalva que “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 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 artigo 14 da Lei 7.783 impõe sua cessação, com o julgamento do



dissídio, ainda que não resolva o conflito coletivo.

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

Responsabilidade trabalhista. Ainda a greve. O sindicato está obrigado 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 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 artigo 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 parágrafo 1º do artigo 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 7.783, no artigo 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 artigo 10. Responsabilidade comum do sindicato profissional e dos empregadores ou de sua entidade de classe. Consequência do dissenso, segundo o artigo 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. Neste caso, deixa 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.

Os sindicatos (em sentido amplo, compreendendo todas as instâncias da organização sindical e deste modo, também as federações e confederações) já não exercem funções delegadas de Poder Público na forma da Constituição de 1946, que neste ponto repetiu a Carta de 1937 e foi seguida pela de 1967 (inclusive a Emenda de 1969), mesmo assim recebem a contribuição sindical, cujo recolhimento, repasse e aplicação seguem as instruções baixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Não se sujeitam ao controle do Tribunal de Contas ou de organismo parecido. Suficiente a publicação do extrato do orçamento, da suplementação orçamentária no Diário Oficial para dar seriedade à gestão financeira. Todavia, o artigo 552 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que “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 legal”, ou seja, na forma do artigo 312 do Código Penal: “apropriar-se o funcionário público de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo em proveito próprio ou alheio”.

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. artigo 790, parágrafo 1º).

A “velha” CLT é reeditada quase tanto quanto a bíblia, mas ainda está lá o artigo 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, recusando-o, ficava sujeito a pena pecuniária e suspensão do direito de representação (CLT artigo 726).

Responsabilidade social. O sindicato tem como fim institucional a defesa de direitos individuais e coletivos do grupo para o qual foi criado, considerado como um todo e assim composto de associados ou não. A interpretação do inciso III do artigo 8º da Constituição não se realiza isoladamente, completando-se conjugada com o artigo 6º, através do método proposto por Cesarino Jr. que priorizava o sentido social objetivado. De tal modo, cumpre-lhe, também, a defesa dos direitos e interesses sociais, como a educação, o trabalho, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade, à infância, assistência aos desamparados, saúde.

No sistema capitalista deve fazer valer o princípio amortizador da ordem econômica de modo a valorizar o trabalho humano, para quando menos assegurar a todos 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. De tal modo conclui-se que o campo de atuação do sindicato é essencialmente político. Cabe-lhe, ainda, defender os interesses e direitos, difusos, coletivos e individuais homogêneos de seus representados, na sua conceituação ampla, que justifica o princípio da unicidade, vale dizer do grupo no seu todo, independentemente de filiação (Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078 de 1990, artigos 81 e 82, IV).

Octávio Bueno Magano incluía no pluralismo político posto no inciso V do artigo 1º da Constituição como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, os grupos que atuam na sociedade civil na defesa da cidadania, como a Ordem dos Advogados do Brasil, a Associação Brasileira de Imprensa e também os sindicatos¹¹.

Assim, quando se desviam de seus fins, a teor da ressalva contida no artigo 1.218, inciso VII, do Código de Processo Civil, que nos remete aos arts. 655 a 674 do Código de 1939 (Decreto-lei 1.608, de 18 de setembro), sujeitam-se à dissolução por determinação judicial, podendo propô-la, inclusive o Ministério Público do Trabalho, na defesa da democracia, da ordem jurídica e dos interesses sociais, tal como fez atacando “torcidas uniformizadas” de clubes de futebol.

Na sala de aula um professor severo que exigia de seus alunos mais do que teoria, também prática processual e principalmente conhecimento do que se passava lá fora, no mundo do trabalho, nos sindicatos, na Justiça do Trabalho. Depois, nos simpósios jurídicos, no fórum, na rua, cumprimentava os antigos alunos, a quem chamava de colegas com o gesto amigo de tirar o chapéu, recebendo em troca, no sorriso aberto, o reconhecimento pelo que ensinara. Direito social, não deixava por menos, apesar da reação dos civilistas que lembravam: todo direito é social, ao que retrucava com entusiasmo redobrado: mas o direito do trabalho é mais social que os outros.

A proteção legal do hipossuficiente, o direito compreendido pelo método de interpretação social fizeram de seus escritos lições conhecidas em toda parte do mundo. Não foi paraninfo de seus alunos de 1957, apesar do empenho com que foi defendido na assembléia que lotou a Sala do Estudante da Academia que tanto amou naqueles tempos de esperanças. Perdeu para o futuro ministro da justiça (?) dos tempos de chumbo.

Notas de rodapé:

1. Crimes Contra a Organização do Trabalho, Revista de Direito do Trabalho, 20.4.2000, 06-04/3.
2. Foi aprovada na 32ª reunião, em 1949, Genebra. No Brasil a aprovação se deu pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952 sendo ratificada no dia 18 de novembro do mesmo ano, e promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953.



3. § 2º 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.

4. Processo Civil. Sindicato. Art. 8, III da Constituição Federal. Legitimidade. Substituição processual. Defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais. Recurso conhecido e provido.

O art. 8, III da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos.

(Proc. RE 210.029-3-RS, rel. originário Min. Carlos Velloso, relator para o acórdão Min. Joaquim Barbosa, DJ 17.8.2007, Ementário nº 2285-5).

5. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

6. Competência. Ação Civil Pública – Condições de trabalho. Tendo a ação civil pública como causa de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente do trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho” (RE 206/220-1, rel. Min. Marco Aurélio, 2º Trabalho, 16.3.99).

7. Art. 82 – Para os fins do art.81, parágrafo único, são legitimados concorrentemente:

IV – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este Código, dispensada a autorização assemblear.

8. Como regra aproveitava para colocar a frente da administração o candidato da oposição, quase sempre “pelego” ou “oficialista”, batido nas urnas.

9. Kenneth Paul Erickson, Sindicalismo no Processo Político no Brasil. SP, Brasiliense, 1979, pág. 67;

10. Maria Helena Moreira Alves, Estado e Oposição no Brasil (1964-1984), RJ, Vozes, 1984, pág. 244.

11. Na mesma linha 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” (Comentários à Constituição do Brasil, 1º vol., Saraiva, SP, 1989, pág. 426).

Date Created

23/12/2007