



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO SINDICATO NA
PACTUAÇÃO COLETIVA**

Luiz Marcelo Figueiras de Góis

Mestrando em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP
Especialista em Direito Civil-Constitucional pelo CEPED/UERJ

⇒ **Resumo:**

O presente trabalho pretende evidenciar a possibilidade de se responsabilizar os sindicatos pactuantes de normas coletivas de trabalho pelos potenciais danos que o conteúdo das mesmas possa implicar aos empregados que sofrem os efeitos das mesmas. Após abordar os efeitos decorrentes da criação de normas coletivas de direito do trabalho no Brasil, analisar-se-á os efeitos que a boa-fé objetiva produz no processo de negociação coletiva, para, ao final se verificar se estariam presentes os elementos da responsabilidade civil capazes de fazer com que os sindicatos signatários das normas convencionadas respondam por potenciais danos decorrentes da observância das suas cláusulas.

⇒ **Palavras Chave:**

Direito Coletivo do Trabalho; Convenção Coletiva de Trabalho; Acordo Coletivo de Trabalho; Boa-fé; Negociação Coletiva; Responsabilidade Civil; Flexibilização



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

1. - INTRODUÇÃO

A vontade de escrever o presente trabalho vem desde o ano 2000.

À época, eu, ainda estagiário em um escritório de advocacia, ao realizar uma pesquisa de jurisprudência, deparei com uma decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, condenando uma empresa a arcar com o pagamento de horas extras em favor de um empregado.

Tratava-se de uma empresa de ônibus, cujo sindicato representante havia firmado com o sindicato profissional uma convenção coletiva de trabalho contemplando a flexibilização do intervalo intrajornada. A cláusula em questão permitia que o intervalo de 1 hora fosse reduzido em 30 minutos, concedendo-se aos trabalhadores a possibilidade de saírem do trabalho 30 minutos mais cedo.

A ação trabalhista que ensejou a decisão do TST acima mencionada fora movida por um motorista. Buscava, incidentalmente, o reconhecimento da nulidade da cláusula avençada em âmbito coletivo, por extrapolar o limite constitucional à flexibilização de direitos trabalhistas. Segundo o autor da ação, a redução do intervalo intrajornada representava violação à saúde e segurança dos empregados e, por este motivo, não era passível de ser efetivada, mesmo que por via de negociação coletiva. Não se pleiteava outras horas extras que não aquelas referentes ao intervalo reduzido.

Naquele tempo ainda não havia sido editada a Orientação Jurisprudencial nº 342, segundo a qual “é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva”.

Apesar de ter me parecido que o juiz acertara ao declarar a nulidade da cláusula convencional, soou-me, ainda que intuitivamente, estranho



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

PUC-SP

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

que apenas o empregador fosse responsabilizado pelo pagamento daquelas horas extras. Principalmente porque ele aparentemente não havia participado pessoalmente da negociação da convenção coletiva de trabalho e também porque havia uma cláusula naquele instrumento impondo-lhe a aplicação de uma multa na hipótese de descumprimento das normas pactuadas.

A partir de então comecei a atentar um pouco mais para o tema da responsabilização civil no âmbito trabalhista e a refletir sobre ele, notadamente no que diz respeito às pactuações firmadas em âmbito coletivo.

Percebi que existem entidades sindicais sérias e comprometidas, que exercem seu *munus* nobremente e que têm importante papel no desenvolvimento das relações de trabalho no Brasil e no progresso social que a negociação coletiva proporciona.

Todavia, também constatei existirem outros tantos sindicatos menos preocupados com o interesse coletivo e mais voltados à sua própria satisfação política e financeira. Esses sindicatos, que infelizmente multiplicam-se em nosso país, trocam o coletivo pelo particular. Invertem a sua função, que deveria ser de proteção e promoção de direitos da coletividade, para defenderem primordialmente os interesses particulares da própria pessoa jurídica de direito privado e de seus dirigentes e diretores.

Não raro se encontra nesta segunda categoria o peleguismo e a conjugação de interesses entre o patronato e uma diretoria sindical corrompida.

Isso pode explicar-se, conforme ensina Russomano¹, pelo fato de a negociação coletiva de trabalho no Brasil não ter nascido a partir de uma conscientização de classe e de pressões proletárias pelo alcance de melhores condições de trabalho. Aqui, diferentemente da Europa, o sindicalismo

¹ “Na Europa, a convenção coletiva de trabalho surgiu, diretamente, dos costumes consolidados pelos empregados e empregadores. Daí foi transportada, pelo legislador, para os códigos e, portanto, para os tribunais.

“No Brasil, entretanto, o fenômeno foi inverso: reconhecida a utilidade do instituto pelo legislador, antes de tê-lo sido pelo povo e pelos sindicatos, a convenção coletiva não foi produto natural de um costume e, sim, o produto artificial da lei. Imposto ou facultado, não veio de baixo para cima: do povo para o código. Veio de cima para baixo: do código para o povo”; in “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho – volume II”, Rio de Janeiro: Forense, 17ª edição, 1997, p. 111.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

institucionalizou-se de cima para baixo, através da edição de lei copiada da tradição francesa, embora já se pudesse perceber alguns movimentos por parte dos empregados no início do século XX, reivindicando garantias trabalhistas.

Todavia, este cenário obscuro desenhado nos dias de hoje, proporcionado por uma série de fatores, dentre os quais se insere a falta de representatividade dos sindicatos em vista da não admissão da pluralidade sindical - preconizada na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho² - dá ensejo a negociações coletivas com finalidades desviadas, onde ao invés de se procurar a melhoria das condições econômicas e sociais do trabalhador, busca-se apenas o enriquecimento e o fortalecimento político das entidades profissionais.³

Destas negociações surgem acordos e convenções coletivas com cláusulas econômicas débeis, com disposições sociais irrisórias, mas repletos de cláusulas que contemplam um emaranhado de contribuições devidas ao sindicato profissional. Taxas negociais, contribuições confederativas e associativas compulsórias, dentre outras, revertidas aos cofres das entidades profissionais, representam, então, a contraprestação ao sindicato pelo amolecimento de suas reivindicações. Ao invés de se satisfazerem com o alcance de avanços trabalhistas, têm-se por contentes pela obtenção de dinheiro.

² Nesse sentido a crítica velada de Délio Maranhão, em seu “Direito do Trabalho”, Fundação Getúlio Vargas, 17ª edição, 1993: “Nosso sistema, como verificamos, é mais simples, mais fácil, porque, para cada categoria, o sindicato é um só. E a *liberdade sindical*? Bem. O caminho da liberdade é sempre o mais difícil... O sistema é fácil e as convenções, raras.” (p. 341). Pedro Proscurcin, “Compêndio de Direito do Trabalho: Introdução às Relações de Trabalho em Transição à Nova Era Tecnológica”, São Paulo: LTr, 1ª edição, 2007, também critica o modelo de organização sindical baseado na unicidade, alertando que tal sistema enfraquece a representatividade e, por conseguinte, a atuação sindical, *verbis*: “No direito brasileiro os acordos e as convenções coletivas beneficiam todos os empregados indistintamente. Essa disposição é criticada por muitos que afirmam que é exatamente nessa extensão automática aos não sindicalizados estaria o fator que enfraquece os sindicatos.” (p. 262)

³ “É que, na flexibilização, o ajuste em condições diversas e até inferiores ao disposto em lei é fruto da vontade coletiva, pois pactuado por instrumentos coletivos, não por meio de contratos individuais de trabalho. Isto, em princípio, previne as fraudes e possibilita igualdade de forças na negociação.

“‘Em princípio’, dizemos, pelo fato de que, em modelo de organização sindical ultrapassado, o que temos são entidades sindicais débeis e que pouco ou nada protegem o trabalhador, sendo razoável dizer que a flexibilização, nas mãos destas entidades, não é uma arma a favor do ajuste dos interesses dos trabalhadores com os dos empregadores, e sim mais um fator para a desproteção dos primeiros.”; in José Cláudio Monteiro de Brito Filho, “Direito Sindical”, São Paulo: LTr, 2ª edição, 2007, p. 181.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

O resultado desse cenário é o nascimento para o mundo jurídico de cláusulas normativas de trabalho repletas de concessões por parte do operariado. É comum entrarem em vigor convenções e acordos coletivos que flexibilizam indistintamente direitos trabalhistas sem qualquer contraprestação para a categoria profissional.

Essas normas coletivas, uma vez em vigor, tornam-se, ainda que formalmente, aptas a regular o conteúdo das relações individuais de direito material e são geralmente cumpridas pelo empregador e pelo empregado.

A maior parte das vezes, nenhum dos dois participa diretamente da negociação ou toma conhecimento de assembleias para deliberar sobre as pautas de reivindicação. Eles simplesmente ficam sabendo do conteúdo das convenções coletivas já prontas e passam, assim, a obedecê-las.

Então, a obediência, no dia a dia de trabalho, a essas cláusulas que flexibilizam direitos trabalhistas além do permitido leva a ilegalidades que acabam sendo questionadas perante o Poder Judiciário.

O Ministério Público do Trabalho, através da propositura de ações anulatórias, e os próprios trabalhadores prejudicados, através de reclamações trabalhistas, buscam o reconhecimento da nulidade das cláusulas convencionadas e, o mais das vezes, obtêm êxito em suas demandas.

O empregador vê-se, por sua vez, obrigado a arcar com os custos de uma pactuação irresponsável feita pelos sindicatos signatários. E estes passam incólumes juntamente com sua irresponsabilidade e falta de comprometimento para com o bem coletivo, prontos para, no ano seguinte, elaborarem novo instrumento normativo desvirtuado e eivado de cláusulas nulas.

O presente trabalho busca justamente realizar uma análise crítica dessa situação, apontando elementos jurídicos para que o leitor possa fazer uma reflexão sobre a possibilidade de responsabilização dos sindicatos pelo conteúdo das normas pactuadas.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Procuraremos uma nova proposta, uma saída, dentro da legislação vigente, contra a ausência de comprometimento de alguns sindicatos que se esquecem de proteger seus representados para proteger os próprios bolsos.

2. - A PACTUAÇÃO COLETIVA NO DIREITO BRASILEIRO

2.1. - *Negociação Coletiva*

No Brasil, a negociação coletiva no âmbito trabalhista é um processo dialético de entendimento entre os atores representantes do capital e do trabalho.⁴

Sua relevância é absoluta para o equilíbrio das relações de trabalho no país, porquanto esse processo de entendimento vai proporcionar a paz social entre os agentes de trabalho. É através dela que eles vão dialogar e buscar não só condições de trabalho apropriadas às particularidades de cada segmento profissional, mas também vão tentar resolver suas desavenças e solucionar os conflitos coletivos de interesse.

A importância da negociação coletiva é tão grande que ela chega a ser considerada por muitos a “base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura do direito”.⁵

A evidenciar tal importância, no ano de 1981, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 154, consagrando os principais preceitos a seu respeito.

Logo de início, essa Convenção prevê que a negociação coletiva deve se aplicar a todos os ramos da atividade econômica, sendo ampla e “aplicável a todas regiões e formas de organização, em qualquer nível sindical, profissional ou empresarial”.⁶

⁴ Nesse sentido, José Cláudio Monteiro de Brito Filho, “Direito Sindical”, São Paulo: LTr, 2ª edição, 2007, p. 147.

⁵ Cassar, Vólia Bomfim. “Direito do Trabalho”, Niterói: Impetus, 1ª edição, 2007, p. 1229.

⁶ Idem, p. 1231.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

O texto da Convenção nº 154 define negociação coletiva como “todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de fixar as condições de trabalho e emprego, regular relações entre empregadores e trabalhadores ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma vez” (art. 2º).

Percebe-se, da definição dada pela Convenção, que a negociação coletiva, embora possa ser conduzida diretamente no âmbito de uma única empresa, deve necessariamente ser assumida por entidades profissionais organizadas (“organizações de trabalhadores” ou sindicatos).

O Brasil adotou a postura recomendada pela OIT, reconhecendo ao sindicato papel obrigatório na negociação coletiva de trabalho, de acordo com o texto da Constituição Federal (art. 8º, VI), editado pouco mais de 7 anos após a aprovação da Convenção nº 154.⁷

A atuação sindical no exercício da negociação possui inúmeras finalidades. Serve para consertação política, quando tem por objetivo o alcance de alianças de poderes; tem finalidade pacificadora, na existência de divergências de interpretação de determinada lei ou norma coletiva (autocomposição); tem função social, ao contribuir, por exemplo, para a melhoria das condições de transporte e habitação e no combate ao desemprego.⁸

⁷ Este dispositivo, ao entrar em vigor, trouxe alguma controvérsia quanto à persistência da figura jurídica do acordo coletivo de trabalho, uma vez que a negociação deste instrumento prescinde de participação do sindicato patronal. A interpretação adotada pela jurisprudência consolidou-se no sentido de ter sido recepcionado o art. 611, §1º Consolidado, tendo-se entendido que a regra do art. 8, VI da Constituição apenas exigia a participação do sindicato profissional na negociação coletiva. Nos dias atuais este debate já se encontra absolutamente superado.

⁸ Cf. Cássio Mesquita Barros, “Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical”; *in* “Curso de Direito Coletivo do Trabalho – Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa”, Georgeton de Sousa Franco Filho (org.), São Paulo: LTr, 1998, p. 90.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Para os fins deste trabalho, nos ateremos à finalidade de tutela e promoção das condições de trabalho que a negociação coletiva também encampa.⁹ Neste viés, quando a negociação coletiva é bem sucedida e as partes negociais obtém o entendimento, ela se transforma em um diploma normativo que se torna apto a reger as relações de trabalho no âmbito individual.

Portanto, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho enquanto documentos, diplomas normativos, são nada mais do que o registro de uma negociação coletiva bem sucedida.

Neste particular, é revelador perceber a inversão de valores proporcionada pela Constituição Federal no que diz respeito à importância dada aos instrumentos de pactuação coletiva em comparação com aquela conferida à negociação coletiva, quando cotejadas a nova sistemática com aquela adotada até então.

É que até o advento da Carta de 1988, o tratamento da negociação coletiva vinha a reboque do que a legislação conferia à convenção e ao acordo coletivo de trabalho. Com efeito, a própria CLT dá pouca importância à negociação, voltando seus artigos ao tratamento dos acordos e convenções coletivos. A negociação coletiva era como que uma mera “fase preliminar” do grande instrumento positivado chamado contrato coletivo de trabalho.¹⁰

Evidência desta verdade é que a própria OIT cuidou primeiro da disciplina das convenções e acordos coletivos e somente depois tratou da negociação coletiva de trabalho. Tanto que o primeiro tema foi objeto de uma Recomendação já em 1951 (Recomendação nº 91) enquanto o segundo só foi tutelado expressamente 30 anos depois (pela Convenção nº 154).

Contudo, com a edição da Constituição, elevou-se a um patamar superior a negociação coletiva, revelando a opção de se valorizar a essência de onde surgem os contratos coletivos. A negociação não é mais uma fase preliminar da convenção e do acordo. Ela é seu cerne. Os instrumentos pactuados são nada

⁹ “Observe-se que de todas estas funções, sobressai a função normativa, pois, no mais das vezes, o principal objetivo da negociação é criar normas e condições de trabalho”; in José Cláudio Monteiro de Brito Filho, *op. cit.*, p. 148.

¹⁰ Adotamos aqui a expressão “contrato coletivo de trabalho” como gênero do qual fazem parte a convenção e o acordo coletivo de trabalho.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

mais do que a forma de exteriorização da negociação, seu fruto maduro, apto a ser colhido e saboreado.

Por sua lucidez, convém transcrever as palavras de João de Lima Teixeira Filho, para quem “a elocução constitucional transcende, em muito, à forma de exteriorização do pactuado. Contém, na verdade, o reconhecimento estatal do poder inerente às pessoas e, pois, aos grupos por elas organizados de autoconduzirem-se, de co-decidirem sobre o ordenamento de condições de trabalho, de protagonizarem a autocomposição de seus interesses coletivos, solverem suas desinteligências fora do Estado, pela via do entendimento direto, valendo, o que restar pactuado, como lei entre as partes e cada um dos membros representados, se inexistir malferimento a norma de ordem pública estatal”.¹¹

A contratação coletiva de trabalho deve, portanto, modernamente ser encarada como a roupagem de uma negociação que encerra um serviço de grande relevância para toda a sociedade.¹²

2.2. - Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho: Definição, Eficácia e Efeitos

Conforme visto, as convenções e acordos coletivos de trabalho são diplomas normativos que encerram os entendimentos mantidos em sede de negociação entre representantes do empresariado e organizações de trabalhadores.

Para efeito do presente estudo, é pertinente analisarmos as principais características do contrato coletivo, a fim de melhor compreender a extensão de responsabilidade que os seus signatários possuem na fixação de seu conteúdo.

¹¹ “Instituições de Direito do Trabalho – vol. II”, São Paulo: LTr, 22ª edição, 2005, p. 1190/1191.

¹² “A grande importância das convenções coletivas é ressaltada por Orlando Gomes (*Estudos*): permite ao empregado influir nas condições de trabalho, tornando-as bilaterais; atenua o choque social e reforça a solidariedade do operariado; é fonte de direito (Mario de La Cueva) e não tem os inconvenientes da lentidão legislativa, experimentando medidas que poderão tornar-se, no futuro, normas gerais; é uma tentativa nobre de reabilitar a dignidade humana, aviltada pelo individualismo jurídico”; in Carrion, Valentin. “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”, São Paulo: Saraiva, 26ª edição, 2001, p. 450.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

A Recomendação nº 91 da OIT alude ao contrato coletivo como sendo “todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, de uma parte, e, de outra, uma ou várias organizações representativas dos trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados pelos mesmos, de acordo com a legislação nacional”.

A definição da OIT, como se pode perceber, não se mostra completamente aceitável no Brasil, uma vez que, como já visto, nosso ordenamento delega ao sindicato a negociação coletiva (art. 8º, VI da Constituição). Portanto, não se pode concordar em chamar de “contrato coletivo de trabalho” uma avença firmada por “representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos” que não estejam assistidos pela respectiva entidade sindical.

Com efeito, a definição mais aceita na doutrina é aquela repetida por Francisco Antônio de Oliveira em seus Comentários, para quem a convenção coletiva de trabalho é o “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam benefícios ou condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”¹³.

Como amplamente sabido, difere ela do acordo coletivo de trabalho em virtude dos signatários do instrumento e do âmbito de sua aplicação: no acordo coletivo um dos pólos do negócio jurídico é composto por uma ou mais empresas e o conteúdo de suas normas apenas é aplicável no âmbito dos empregadores signatários do instrumento.

Na verdade, como ensina Alice Monteiro de Barros, o contrato coletivo de trabalho “é uma instituição do Direito Coletivo do trabalho. Traduz um ajuste entre entidades sindicais visando a novas condições de trabalho”.¹⁴

¹³ “Consolidação das Leis do Trabalho Comentada”, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2ª edição, 2000, p. 510.

¹⁴ Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo: LTr, 2ª edição, 2006, p. 1209.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Uma vez pactuadas e depositadas perante o Ministério do Trabalho, as normas coletivas entram em vigor em nosso ordenamento, após o decurso do prazo de 3 dias (art. 614, §1º, CLT).

Isso significa que, depois de 3 dias contados do depósito do instrumento, as condições individuais de trabalho são automaticamente modificadas. Elas passam a se reger pelas normas previstas no contrato coletivo, aplicáveis à categoria e à base territorial abrangida pela representatividade dos seus signatários.

A obrigatoriedade, portanto, de obediência às cláusulas coletivas é um dos efeitos de sua vigência, tal qual se depreende da parte final do art. 611, *caput* da CLT (quando tal norma se refere ao “âmbito das respectivas representações” dos signatários) e da parte final do §1º do mesmo artigo (quando ele alude ao âmbito da(s) empresa(s) acordante(s) de acordos coletivos de trabalho).

Assim, uma vez editado vigora sobre o contrato coletivo o *pacta sunt servanda* em face dos agentes da relação de trabalho.¹⁵

Além da obrigatoriedade é relevante notar que as cláusulas normativas pactuadas aplicam-se a todos os integrantes das categorias representadas pelos sindicatos signatários.

Mas nem sempre foi assim.

Até o advento do Decreto-Lei nº 229/67, que reformou o art. 611 da CLT, os efeitos das convenções e acordos coletivos de trabalho restringiam-se aos associados, podendo ser estendidos aos não-associados mediante ato administrativo emanado do Ministro do Trabalho.

¹⁵ “Tudo aquilo que se pactua em acordo e convenção coletiva tem valor de lei entre as partes, vinculando os membros da categoria profissional e econômica. Diferente do dissídio individual, o princípio do *pacta sunt servanda* tem aqui o seu valor restabelecido a exemplo do que ocorre na área civil. Exemplificando: suponha-se que as partes envolvidas (acordo ou convenção) acordem que as horas extras terão adicional de 200%. A legalidade ou não dessa avença não poderá mais ser rediscutida em dissídio individual. Todavia, se a empresa não efetuar o pagamento do adicional de 200%, mas apenas o adicional de 50% de que fala a lei, o empregado terá que acionar o Poder Judiciário para dizer que a matéria avençada não mais poderá ser rediscutida e que a empresa deverá efetuar o pagamento da diferença”; in Francisco Antônio de Oliveira, *op. cit.*, p. 511.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Após a edição daquele diploma é que as cláusulas normativas pactuadas em âmbito coletivo passaram a ser aplicadas indistintamente para todos os membros da categoria representada pelo sindicato em sua área geográfica de atuação. Daí se dizer que as normas coletivas de trabalho possuem eficácia *erga omnes*.

Em todo caso, mesmo na égide anterior, as normas coletivas de trabalho já possuíam efeito vinculante para terceiros diferentes dos signatários, o que levou Renato Rua de Almeida, com propriedade, a denominar tal fenômeno de “eficácia ultracontraentes”.¹⁶

A aplicação do pactuado em âmbito coletivo a toda a categoria seria uma conseqüência da chamada “autonomia privada coletiva”, que, nas palavras de João de Lima Teixeira Filho¹⁷, “é o poder social dos grupos representados autoregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade”.¹⁸

Com efeito, a eficácia vinculante a todos os membros da categoria (e não só dos associados) nos dias de hoje encontra respaldo constitucional. Como bem lembra José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁹, o art. 8º, III da Constituição Federal prevê que o sindicato é o representante da categoria

¹⁶ “São as cláusulas normativas que apresentam a questão da eficácia *ultracontraente* da convenção coletiva de trabalho. Tanto na convenção coletiva de trabalho de eficácia limitada (ao obrigar apenas os associados das partes contratantes) quanto na convenção coletiva de trabalho de eficácia *erga omnes* ou geral (ao obrigar pessoas estranhas aos quadros associativos), os efeitos são *ultracontraentes*”; in “Das Cláusulas Normativas das Convenções Coletivas de Trabalho: Conceito, Eficácia e Incorporação nos Contratos Individuais de Trabalho”; Revista LTr 60-12, dezembro de 1996, p. 1602.

¹⁷ “Instituições de Direito do Trabalho – vol. II”, São Paulo: LTr, 22ª edição, 2005, p. 1189.

¹⁸ Messias Pereira Donato identifica no princípio da autodeterminação coletiva outra justificativa para a eficácia *erga omnes* das convenções coletivas de trabalho, *in verbis*: “Pelo princípio de autodeterminação normativa ou do regulamento coletivo, seres coletivos – sindicatos – atuam no interesse das respectivas categorias ou de parte delas e criam normas superiores as do regulamento contratual individual ou às do regulamento interno empresarial, sejam obrigacionais ou normativas. (...) Têm eficácia vinculante. Durante o prazo de sua vigência, possuem efeitos *erga omnes*, de aplicação aos integrantes da categoria ou de parte dela. Em conseqüência, incidirão sobre os contratos de trabalho em vigor e sobre os contratos que sobrevierem em seu curso. Criam direitos e obrigações para o empregador e para o emprego, independentemente de sua vontade.”; in “Princípios do Direito Coletivo do Trabalho”; in Revista LTr 71-12, dezembro de 2007, p. 1421.

¹⁹ *Op. cit.*, p. 177. No mesmo sentido, Renato Rua de Almeida, *cit.*, p. 1602, *verbis*: “A Constituição de 1988 acolheu a representação da categoria econômica ou profissional por uma única organização sindical da mesma base territorial (art. 8º, II), reconhecendo e recepcionando, portanto, a eficácia geral da convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XXVI).”



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

PUC-SP

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

e não somente dos associados, motivo pelo qual não há como negar a aplicação indistinta a todos os associados das normas pactuadas em âmbito sindical. “Assim, firmado determinado acordo de caráter normativo, ele valerá para todos os integrantes das categorias representadas pelos contratantes”.²⁰

Nesse sentido, as palavras de Amauri Mascaro Nascimento²¹: “aplicam-se as convenções coletivas a todos, empregados e empregadores, desde que pertençam ao âmbito da representação profissional ou econômica dos sindicatos convenientes”.

Esta eficácia vinculante de todas as pessoas representadas pelos sindicatos signatários é extremamente relevante para os fins do presente estudo. Significa dizer que determinada entidade de classe possui atribuições conferidas pela legislação para, em nome de seus representados,²² fixar as condições de trabalho aptas a reger as relações de emprego durante determinado período de tempo.

Por vincular a toda a categoria, a negociação que dá ensejo à contratação coletiva deve ser precedida da convocação não só dos associados, mas de todos aqueles sobre quem a entidade sindical realizará a representação, para que todos se inteirem do início do processo negocial e tenham a oportunidade de contribuir para a pauta de reivindicações.

Ora, não poderia ser diferente, já que, após o Decreto-Lei n° 229 os efeitos das convenções coletivas de trabalho passaram a ser automaticamente aplicáveis a toda a categoria e não apenas aos associados.²³

A constatação da necessidade de convocação de toda a categoria se torna ainda mais forte com a edição da Constituição Federal em 1988, na

²⁰ Idem, p. 178.

²¹ “Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo: Saraiva, 2006, p. 1159.

²² “No tocante ao *alcance subjetivo* fica bem claro que a *Convenção Coletiva* será norma de cumprimento obrigatório, em seus respectivos ajustes individuais, para os integrantes da categoria representados pelos celebrantes”; in Rodrigues Pinto, José Augusto. “Tratado de Direito Material do Trabalho”, São Paulo: LTr, 1ª edição, 2007, p. 809.

²³ “Em segundo lugar, afastando a figura da *extensão* das convenções coletivas, o legislador atual atribui-lhes efeito *erga omnes*, de modo que suas cláusulas abrangem a totalidade dos integrantes da categoria econômica e da categoria profissional convenientes, sejam ou não associados dos sindicatos”; in Mozart Victor Russomano, *op. cit.*, p. 123.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

medida em que ela consagra a representação de toda a categoria (e não só dos associados) pelo sindicato.

Vê-se, portanto, ser um contra-senso deixar de fora da assembléia geral aqueles não-associados que, na prática, sofrerão direta influência do resultado da negociação coletiva. Eles, via de regra, constituem-se na grande maioria dos representados pelo ente sindical e prescindir da contribuição e da opinião dos mesmos é negar por completo representatividade da convenção coletiva de trabalho.²⁴

Ademais, quanto maior a participação da categoria na formulação da pauta de reivindicações, maior será a transparência do processo negocial e serão deixados menos espaços para manobras de desvio de finalidade e de inversão de valores do coletivo para o privado no processo de confecção das convenções coletivas de trabalho.

Por este motivo, somos da opinião que a interpretação do art. 612 da CLT que mais se adequa ao texto constitucional de 1988 (arts. 7º, XXVI e 8º, II) é a de que a expressão convocação “dos associados”, deve ser lida como sendo “dos representados” pelo sindicato, englobando todos os membros da categoria profissional.

E não se alegue que os sindicatos não possuem controle de quem seriam todos esses membros da categoria. Este controle é feito justamente pelo recebimento anual das contribuições sindicais previstas no art. 520 Consolidado, de modo que os entes sindicais possuem pleno conhecimento de quem são e de como efetuar a convocação daqueles que sofrerão os efeitos das normas pactuadas.

O mesmo raciocínio se aplica indistintamente tanto para as categorias profissionais como para as econômicas, de modo que o mesmo processo de convocação, com a transparência necessária, se impõe para os sindicatos patronais, que devem convocar as empresas e com elas deliberarem antes e durante o processo negocial.

²⁴ Estamos aqui nos referindo apenas à convenção coletiva, porque os acordos coletivos de trabalho aplicam-se apenas aos empregados de uma ou umas empresas, sendo certo que todos participam das assembléias que precedem as negociações neste caso.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Só assim se extrai a justificativa para o *pacta sunt servanda* acima aludido, ficando as partes, inclusive, legitimamente obrigadas a arcar com multas caso, no dia a dia de trabalho, pratiquem condições diversas do quanto avençado em âmbito coletivo (art. 622, CLT).²⁵

Esses dois efeitos acima aludidos – a obrigatoriedade do cumprimento do contrato coletivo, e a extensão automática dessa obrigação a toda a categoria econômica e profissional – demonstram o tamanho da responsabilidade dos sindicatos na celebração de convenções coletivas de trabalho. Por este motivo, todo o processo de formulação de reivindicações, bem como a atuação na negociação deve ser pautada primordialmente, pelos ditames de boa-fé e de lealdade²⁶, não só para com a contra-parte, mas principalmente para com a categoria que o sindicato representa.

Observados esses cânones, obter-se-á um instrumento coletivo legítimo e efetivo.

A esta constatação já chegou o legislador, que inseriu o art. 99 na Proposta de Reforma Sindical recentemente remetida ao Congresso Nacional. O referido artigo, ao consagrar a boa-fé como princípio da negociação coletiva, demonstra o compasso do legislador com a doutrina trabalhista, que já a reconhecia como o “princípio maior”²⁷ de todos os negócios jurídicos.²⁸

²⁵ “Vigente a convenção ou o acordo coletivo, passa o instrumento à condição de contrato-tipo e não podem trabalhadores e empresas celebrar contratos individuais de trabalho estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado, sendo os infratores passíveis de multa”; in João de Lima Terixeira Filho, *op. cit.*, p. 1212. No mesmo sentido, Messias Donato (*cit.*, p. 1421): “A inobservância do instrumento normativo, seja pelos sindicatos ou da parte de empresa ou empresas convenientes, ou ainda pelo emprego, torna-os passíveis de penalidades, que dele devem constar, em caráter obrigatório (art. 613, VIII, da CLT)” e também Délio Maranhão (*cit.*, p. 342), *verbis*: “Os empregados e as empresas que celebrem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em convenção ou acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada”.

²⁶ “Em primeiro lugar, o princípio da boa-fé, que significaria que a negociação deve dar-se com as partes atuando pautadas em padrões éticos, com lealdade. Não se pode pressupor como tendente a solucionar um conflito coletivo de trabalho, de forma satisfatória e suportável pelas partes, uma negociação em que elas, ou uma delas, atue deliberadamente de má-fé, com o único propósito de prejudicar a outra ou obter vantagens apenas para si, com base em comportamento que não se pauta pela ética”; in José Cláudio Monteiro de Brito Filho, p. 151.

²⁷ “Observe-se, (...) que o primeiro princípio elencado, o da boa-fé, é, pode-se dizer, a fonte maior de todos eles ou, dos princípios, o maior”; in José Cláudio Monteiro de Brito Filho, *op. cit.*, p. 151.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

A boa-fé deve estar presente na convocação da assembléia (devem ser convocados todos os membros da categoria que sofrerão os efeitos das normas coletivas, para que haja representatividade na formação da pauta de reivindicações), na definição das reivindicações da categoria (que devem ser sérias, plausíveis e exequíveis pela contra-parte, uma vez firmada a convenção ou o acordo coletivo de trabalho²⁹), na negociação dessas reivindicações (que deve sempre seguir linha traçada na pauta de reivindicações), nas concessões eventualmente realizadas (que somente devem ser feitas com alguma contrapartida em benefício da categoria ou mediante concreta justificativa embasada em um comprovado quadro fático de dificuldades econômicas do empregador ou da categoria econômica) e na prestação de contas aos membros da categoria (que deve ser feita, tanto quanto possível, durante e após a conclusão do processo negocial).

Deste modo, negociações *in pejus* para os empregados, que flexibilizam direitos sem a obtenção da contra-prestação necessária e sem qualquer justificativa expressa, maculam frontalmente este princípio, porquanto o sindicato que concorda, em nome dos seus, com termos maléficos aos trabalhadores afronta o padrão de conduta ética e leal que dele se espera. Este “desvio de finalidade” é, em si, contrário à boa-fé objetiva.

E é preciso deixar claro que a imposição da observância à boa-fé aos sindicatos não existe apenas no campo principiológico (embora este já fosse suficiente para vincular a conduta do particular). Mesmo aqueles que negam o pós-positivismo e a capacidade de princípios criarem normas, não teriam como negar a incidência, à negociação coletiva, do dever imposto pelo art. 422 do Código Civil.

²⁸ “Na verdade, o princípio da boa-fé é princípio geral de direito, seja público ou privado. Ele comanda os atos jurídicos em geral, seja quanto ao regime dos contratos (art. 422 do Código Civil), na interpretação dos negócios jurídicos (art. 113 do Código Civil), seja em matéria sindical-coletiva. A prática das negociações encontra no princípio geral da boa-fé critério de entendimento dos direitos sob uma ótica social”; *in* Messias Donato, *op. cit.*, p. 1423.

²⁹ “A boa-fé na negociação coletiva deve estar presente na fase de discussão do instrumento normativo autocomposto.”; *in* João de Lima Teixeira Filho, *op. cit.*, p. 1195.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Segundo o artigo em questão, os contratantes são obrigados a observar os princípios de probidade e boa-fé. Não só durante a execução do contrato, mas também durante sua celebração (o texto legal refere-se a “conclusão do contrato”) e, igualmente, após o término de sua vigência, ante a eficácia pós-contratual dos negócios jurídicos.³⁰

Ora, é inegável que a convenção e o acordo coletivo de trabalho são negócios jurídicos. Possuem, é verdade, natureza jurídica *sui generis*, mas nem por isso deixam de ser considerados negócios jurídicos.

São eles “*un ibrido, che hanno il corpo del contratto e l'alma della legge*”, segundo a famosa constatação de Carnelutti.³¹

A doutrina majoritária, aliás, com raras dissonâncias³², reconhece essa natureza mista do contrato coletivo de trabalho³³, que reúne traços de negócio jurídico bilateral com caracteres de diploma legal³⁴, tendo-se chegado a afirmar que ele seria a sereia ou o centauro do mundo jurídico.³⁵

³⁰ A esse respeito, vide, de nossa autoria, “A eficácia do Contrato de Trabalho à Luz do Novo Código Civil”, in Revista Síntese Trabalhista, ano XIV, nº 62, junho de 2003.

³¹ *Apud* Amauri Mascaro Nascimento, *op. cit.*, p. 1163.

³² “*Teoria da lei delegada*. É uma teoria extracontratual e que se funda na faculdade que tem o Estado de delegar a associações por ele reconhecidas, como representativas dos grupos profissionais e econômicos, o direito de promulgar leis profissionais, cuja vigência e extensão dependem, como é lógico, da manifestação final daquele mesmo Estado.

Tal teoria é a que mais se coaduna com o sistema legal ora vigente no Brasil.

(...)

No caso em espécie, haveria uma delegação dada através da Lei Mario, concedendo ao sindicato a prerrogativa de legislar, em âmbito menor, para as relações contratuais de sua classe, como verdadeira lei de grupo”; in Segadas Viana, *Instituições*, p. 1207.

³³ “Essa teoria encontra adesão de vários doutrinadores, além de ter sido aprovada no 2º Congresso Internacional de Direito Social, realizado na Bélgica, e no 2º Congresso Internacional de Direito do Trabalho, realizado em Genebra”; in Alice Monteiro de Barros, *op. cit.*, p. 1216.

³⁴ “A chamada *teoria mista*, que enfatiza essa combinação peculiar – *contrato criador de norma jurídica* – é, sem dúvida, a que melhor explica a natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos. São eles, desse modo, pactos de origem societária, envolvendo seres coletivos, a que a ordem jurídica atribui aptidão para gerar regras jurídicas. São pactos geradores de normas”; in Maurício Godinho Delgado, “Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo: LTr, 5ª edição, 2006, p. 1401.

³⁵ “*Mozart Victor Russomano*, depois de tratar das diversas teorias existentes, aceita a convenção coletiva como contrato normativo, definindo-a como figura jurídica especial, sendo contrato porque se assemelha aos outros contratos, embora diverso, por ter efeitos normativos. Finaliza dizendo: “a hibridez de sua natureza não é surpreendente. Como disse um jurista, que certamente era poeta, também no reino jurídico existem sereias e centauros.”; in José Cláudio Monteiro de Brito Filho, *op. cit.*, p. 166, *apud* Princípios Gerais de Direito Sindical, 2ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1997, p. 154-165.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Na verdade, as convenções e os acordos coletivos de trabalho possuem evidente caráter contratual quanto à sua formação, embora tal característica não perdure com relação aos seus efeitos, que extrapolam as pessoas dos contratantes.

Mas isto não significa que eles deixem de ser regidos pela sistemática inerente aos contratos, com relação aos deveres do contratante, principais e acessórios. Tanto que Russomano afirma categoricamente que as convenções e acordos coletivos “são *contratos*, mas contratos com efeito *normativo*”.³⁶

Portanto, o dever de boa-fé exige-se com relação ao contrato coletivo de trabalho também por força do texto expresso no art. 422 do Código Civil, aplicável a todas as modalidades dos negócios jurídicos, e não apenas do campo principiológico.

Assim, o desvio, por parte do sindicato que negocia, de sua finalidade de defesa dos interesses da coletividade, consubstanciada na formação de uma convenção coletiva de trabalho com cláusulas prejudiciais ao trabalhador, representa afronta também à lei federal.

Respeitados os preceitos de boa-fé, as cláusulas normativas da convenção coletiva – que obrigarão a todos – serão fruto da real finalidade da negociação coletiva, que é melhorar as condições de trabalho da categoria representada.³⁷ Essa é a verdadeira “causa” do negócio jurídico coletivo: a preservação do interesse coletivo da categoria.^{38 39}

³⁶ *Op. cit.*, p. 116.

³⁷ “A função precípua dos atores sociais é vocalizar e debater os reais interesses do grupo que representa, objetivando alcançar uma composição consensual”; in João de Lima Teixeira Filho, *op. cit.*, p. 1194. No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento (*cit.*, p. 1049), *verbis*: “A estrutura dessas relações compreende a figura dos sujeitos, que são os grupos de trabalhadores e empregadores, com o que se caracterizam essas relações, não como individuais, mas grupais, e a sua finalidade é a defesa dos interesses dos membros dos grupos e não de cada um dos seus integrantes individualmente considerados”.

³⁸ “Santoro-Passarelli define interesse coletivo como ‘o interesse de uma pluralidade de pessoas por um bem idôneo a satisfazer as necessidades comuns’”; in Amauri Mascaro Nascimento, *op. cit.*, p. 1056.

³⁹ Para Orlando Gomes (“Curso de Direito do Trabalho”, Rio de Janeiro: Forense, 17ª edição, 2005, p. 625), “uma convenção coletiva que tivesse causa ilícita ou falsa causa seria nula”. Concordamos com tal afirmação: quando uma convenção coletiva, se mostrar desviada da finalidade de proteção do interesse coletivo, evidenciando-se uma avença prejudicial aos trabalhadores entendida em seu conglobamento, ela deve, também em seu conglobamento, ser considerada nula.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Uma negociação com esta finalidade dificilmente concordará com a flexibilização de direitos fora dos limites impostos pelo sistema jurídico.⁴⁰ Na análise do contrato coletivo em seu conglobamento, ainda que a flexibilização ocorra, a cláusula dela decorrente vai acabar sendo preservada, ante a justificativa de outras concessões aos trabalhadores na busca da defesa do interesse coletivo.

3. - RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DOS SINDICATOS

3.1. - *Pacutação de Cláusulas Ilícitas*

Entendidos os efeitos e, principalmente, os limites objetivos da pactuação coletiva, em conformidade com a finalidade da atuação sindical, passa-se a analisar se uma negociação que resulta em normas coletivas de trabalho desfavoráveis ao trabalhador pode, de alguma forma, causar repercussões para o ente signatário.

Infelizmente, é possível localizar na jurisprudência inúmeros casos de contratos coletivos aviltantes à proteção do trabalhador.

É a hipótese, por exemplo, da cláusula que flexibiliza indistintamente o intervalo entre duas jornadas de trabalho consecutivas (ROAA 2122-2002-000-21-00)⁴¹, da que estabelece a obrigatoriedade de sindicalização de

⁴⁰ Não nos interessa, para o efeito desse trabalho, definir expressamente os limites dentro dos quais os direitos trabalhistas podem ser flexibilizados. Optamos metodologicamente, quando aludimos aos limites em questão ao até certo ponto incerto critério utilizado por Maurício Godinho Delgado (*cit.*, p.1400) de “patamar civilizatório mínimo”.

⁴¹ “AÇÃO ANULATÓRIA. INTERVALO INTERJORNADA. PORTUÁRIOS. REDUÇÃO. FLEXIBILIZAÇÃO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 1. Ação Anulatória ajuizada pelo Ministério Público impugnando cláusula de convenção coletiva de trabalho que estipula seis horas de intervalo interjornada para trabalhadores portuários. 2. O intervalo interjornada constitui medida de higiene, saúde - visando a recompor o organismo humano para suportar a continuidade seguinte do esforço - e segurança do empregado, matéria que ostenta dignidade constitucional (art. 7º, inciso XXII, da CF). 3. Por isso, o art. 8º da Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998, garante aos trabalhadores portuários avulsos o mesmo intervalo interjornada de 11 horas estabelecido para os empregados em geral (art. 66 da CLT), assentando, como regra, a indisponibilidade desse direito. Tal dispositivo admite eventual flexibilização, mediante negociação coletiva, somente em “situações excepcionais”, o que descarta a idéia de redução ordinária do intervalo interjornada. 4. Inválida a cláusula coletiva que reduz, de modo genérico e sistemático, o descanso entre duas jornadas dos trabalhadores portuários que laboram continuamente até seis horas, por extrapolar a condição permissiva precisamente delineada na norma heterônoma, derruindo a proteção outorgada por norma legal ao hipossuficiente. 5. Recurso ordinário interposto pelo Ministério Público a que se dá provimento.” (TST, SDC, Rel. Min. João Oreste Dalazen, j. 11.09.2003, DJ 17.10.2003).



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

seus empregados a fim de que possam usufruir vantagens das normas convencionadas (AD 48/95)⁴² ou daquela que discrimina os trabalhadores em função de sua idade (AD 22/95)⁴³.

Quando estas cláusulas ilegais são aplicadas no dia-a-dia de labor, direitos trabalhistas são infringidos e os empregados prejudicados buscam a reparação dos danos sofridos perante o Judiciário Trabalhista, por meio de ações individuais pleiteando, incidentalmente, o reconhecimento da nulidade das cláusulas.⁴⁴ Da mesma forma, o Ministério Público do Trabalho torna-se parte legítima para pleitear a anulação judicial da norma convencionada (e de toda a convenção coletiva, o que talvez fosse mais acertado).

O fato é que, reconhecida a inaptidão para determinada cláusula normativa produzir efeitos e, assim, vincular as partes, o empregador passa a ser reconhecido como o responsável por ressarcir os trabalhadores prejudicados pela aplicação, em seus contratos individuais de trabalho, das cláusulas abusivas pactuadas.

A conta de um contrato coletivo negociado por sindicatos atuantes com desvio de finalidade é, portanto, paga pela iniciativa privada, como quase tudo em nosso país.

⁴² “MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - NULIDADE DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. Admite-se ação civil pública intentada pelo Ministério Público do Trabalho, para acolher arguição de nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho prevendo a obrigatoriedade de sindicalização dos empregados que pretendam integrar a CIPA, porquanto referida cláusula, inegavelmente, viola o princípio da livre associação, assegurado pelo art. 5º, XX e, de forma específica, pelo art. 8º, V, ambos da Constituição da República” (TRT 24ª Região, Tribunal Pleno, Rel. Márcio Eurico Vitral Amaro, Ac. 1222, j. 15.05.1996, DJMS 25.06.1996, p. 36).

⁴³ “CONVENÇÃO COLETIVA - CLÁUSULA DISCRIMINATÓRIA DO TRABALHO DO MENOR - NULIDADE. O menor só presta serviço sob duas condições: na qualidade de aprendiz e na condição de empregado. Nesta última o menor não pode sofrer qualquer discriminação salarial pelo simples fato da menoridade. Dispositivo normativo que consigna pagamento diferenciado para o menor empregado, além de infringir o princípio da igualdade inserto no inciso XXX da Carta Política vigente e no art. 462 consolidado, afronta da mesma forma o princípio da proteção do trabalhador, que rege a aplicação do direito do trabalho, sendo nulo de pleno direito. Pedido Anulatório formulado em Ação Anulatória, julgado procedente por unanimidade.” (TRT 24ª Região, Tribunal Pleno, Rel. João de Deus Gomes de Souza, Ac. 5140, j. 31.10.1995, DJMS 07.12.1995, p. 46)

⁴⁴ O presente trabalho não se destina a avaliar a adequação da via eleita para buscar a declaração de invalidade da cláusula ilegal, sendo, todavia, de se ressaltar a existência de entendimento no sentido de não ser possível obter tal pronunciamento jurisdicional por meio de reclamações trabalhistas individuais.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

3.2. - *Responsabilidade Civil: Considerações Gerais*

A CLT não traz qualquer norma referente à teoria da responsabilidade civil do empregador. Ela apenas elenca direitos trabalhistas que devem ser observados na execução do contrato de trabalho. Estes, uma vez descumpridos, transformam o empregado em credor trabalhista da parte com quem trava a relação de emprego.

Ante o silêncio da Consolidação com relação à responsabilidade civil, o seu art. 8º autoriza sejam aplicadas as disposições do direito comum, notadamente aquelas do Código Civil Brasileiro.

Tal diploma determina que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e, conseqüentemente, torna-se responsável por sua reparação (arts. 186 e 927 do Código Civil).

Esta regra encerra os conceitos necessários para o estudo da responsabilidade civil também em matéria trabalhista. Assim é que, por exemplo, o empregador que não concede férias ao empregado, está violando a lei e, ao mesmo tempo, trazendo um dano ao empregado, sendo assim responsável pela reparação do dano causado.

Advogados e juízes trabalhistas, ainda que intuitivamente, utilizam-se das regras do Código Civil quando enfrentam situações concretas de responsabilização do empregador.

No caso da aplicação aos contratos de trabalho de cláusulas normativas pactuadas com desvio de finalidade, o empregador que se beneficia do trabalho prestado às custas da diminuição da esfera de direitos do trabalhador é responsável pela reparação do dano experimentado pelo seu empregado. A nosso



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

PUC-SP

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

ver, menos por força dos arts. 186 e 927 do Código Civil e mais para se evitar que a empresa obtenha um enriquecimento sem causa (art. 884).⁴⁵

No entanto, entendemos que a aplicação da teoria do não enriquecimento sem causa não é suficiente para explicar o fenômeno. Fosse assim, as empresas adquiririam uma função de “garantidoras” da falta de comprometimento dos sindicatos patronais e profissionais. Estes estariam livres para agirem de má-fé, às escuras e flexibilizar indistintamente direitos trabalhistas.

Entendemos, ao contrário, importante verificar se, além do art. 884 do Código Civil, haveria espaço para aplicação da teoria da responsabilidade civil nestes casos, o que se passará a fazer nas próximas linhas.

3.3. - Responsabilidade Civil: Elementos

De acordo com a melhor doutrina civilista, seria necessária a conjugação de quatro elementos, na prática, para que determinada pessoa possa ser responsabilizada por dado acontecimento. São eles: (i) conduta ilícita, (ii) dano, (iii) nexó de causalidade entre a conduta ilícita do ofensor e o dano sofrido pelo ofendido e (iv) culpa.⁴⁶

Sendo assim, na hipótese de determinado indivíduo sofrer um prejuízo qualquer, imputável a uma conduta antijurídica de outrem, praticada com dolo ou culpa, ele terá direito à reparação, à restituição das coisas ao *status quo ante*.

No caso sob estudo, cabe analisar se estes elementos estão presentes na pactuação coletiva realizada com desvio de finalidade.

⁴⁵ Como já exposto alhures, a pactuação coletiva sem observância da finalidade do sindicato e sem obediência aos preceitos de boa-fé, desvirtua a causa do negócio jurídico coletivo. E, a aplicação das cláusulas oriundas desse negócio com a causa nula, importa, para aqueles que delas se beneficiam, enriquecimento sem qualquer causa.

⁴⁶ “Sendo o ato ilícito, conforme já assinalado, o conjunto de pressupostos da responsabilidade, quais seriam esses pressupostos na responsabilidade subjetiva? Há primeiramente um elemento formal, que é a violação de um dever jurídico mediante conduta voluntária; um elemento subjetivo, que pode ser o dolo ou a culpa; e, ainda, um elemento causal-material, que é o dano e a respectiva relação de causalidade”; *in* Cavalieri Filho, Sérgio. “Programa de Responsabilidade Civil”, São Paulo: Malheiros, 6ª edição, 2006, p. 41.



3.3.1 - Conduta Ilícita

Conduta ilícita é qualquer comportamento que viole um dever pré-existente. Nesse sentido, Carlos Roberto Gonçalves ensina que “o elemento objetivo” da responsabilização civil é justamente “o dever violado”.⁴⁷

O “cerne da ilicitude consiste, precisamente, em ser o fato – evento ou conduta – contrário ao Direito”⁴⁸. “O ato ilícito, portanto, é sempre um *comportamento* voluntário que infringe um dever jurídico”.⁴⁹

Ora, conforme visto anteriormente, os sindicatos, ao representarem determinada categoria na negociação em âmbito coletivo têm um dever, uma obrigação pré-existente.

Esse dever é o de representar, com boa-fé, o interesse da categoria⁵⁰, reivindicando benefícios estritamente relacionados com o bem-estar de seus representados. Trata-se de uma autonomia de vontade dirigida pelos ditames de boa-fé.⁵¹

Ora, ao celebrar cláusulas que deliberadamente prejudicam os trabalhadores, sem qualquer contraprestação coletiva em benefício destes, obtendo, ao contrário, apenas uma contraprestação individual em favor do próprio órgão de classe, consubstanciada em pomposas contribuições sindicais, não

⁴⁷ “Responsabilidade Civil”. São Paulo: Saraiva, 8ª edição, 2006, p. 35.

⁴⁸ Sérgio Cavalieri Filho, *op. cit.*, p. 31.

⁴⁹ *Idem*, p. 34.

⁵⁰ “Os critérios de interpretação da negociação coletiva, através de seus instrumentos jurídicos (convenções e acordos coletivos de trabalho), não podem ser os mesmos utilizados pela dogmática jurídica em relação ao direito individual do trabalho, que tem, no contrato individual de trabalho, seu objeto por excelência. Seus critérios de interpretação devem levar em conta o interesse coletivo, considerado *uti universi*. É um sistema jurídico centrado na categoria do *ser coletivo*”; in Renato Rua de Almeida, *op. cit.*, p. 1603.

⁵¹ “Outra conseqüência do princípio da boa-fé consiste no fato de que as partes deverão concordar em estabelecer com antecedência a *finalidade e o alcance da negociação*, a qual deverá ater-se a interesses recíprocos, que se resumam em normas e condições de trabalho, para melhoria das condições de vida dos empregados, para incremento da produtividade, visando à *harmonia* nas relações de trabalho”; in Alice Monteiro de Barros, *op. cit.*, p. 1205.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

PUC-SP

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

restam dúvidas de que o sindicato estará violando esse dever pré-existente e, assim, estará caracterizada a sua conduta ilícita.⁵²

Assim entendido o dever de boa-fé e de defesa do interesse coletivo, o descumprimento de tal obrigação e a conseqüente pactuação coletiva desvirtuada representa uma conduta contrária ao direito. Um ato ilícito, pois.

João de Lima Teixeira Filho já afirmava que “tanto a inflexibilidade negocial quando a complacência são condenáveis”, dando como exemplo de conduta ilícita sindical a negociação através da qual se “assume concessões mais onerosas por poder repassá-las a terceiros, que pagam a conta sem ter participado das discussões (ex: causa determinante de aumento de tarifas de serviços públicos ou reajuste de preço em contratos por administração, do tipo *cost plus*). Há aí um desvirtuamento da negociação coletiva, como processo de amadurecimento social e de realização de justiça entre o empregador e seus empregados. Quem assim negocia não preza o princípio da boa-fé”.⁵³

Ressalte-se, todavia, que a avaliação da conduta do sindicato deve ser feita de acordo com o conglobamento da norma coletiva produzida. Nada impede que haja cláusulas flexibilizadoras de direitos que, em tese, possam isoladamente ser tidas como ilícitas, mas que, na análise do todo negociado, representam concessão para a obtenção de uma vantagem maior em favor da categoria.⁵⁴ Neste caso, a conduta do sindicato não é ilícita, porquanto ele age em

⁵² “Quanto ao *objeto*, as relações coletivas são (...) *legais*, quando observam os parâmetros fixados pelo sistema legal; e *ilegais*, quando se afastam dos permissivos legais”; in Amauri Mascaro Nascimento, *op. cit.*, p. 1054.

⁵³ *Op. cit.*, p. 1195.

⁵⁴ “A força dessa influência da negociação coletiva, já se pode encontrar em juristas da autoridade, por exemplo de *Gino Giugni*, a sustentação da tese da *derrogabilidade in pejus da norma estatal* pelas fontes imperativas profissionais, cuja origem é a negociabilidade, quando entrar em atrito com o interesse atual das categorias envolvidas.

A prática nacional, mesmo sendo o Brasil, habitualmente, mais uma *caixa de ressonância* do que um *centro irradiador* do Direito material do Trabalho tem mostrado associações sindicais com melhor estrutura dando efetividade a tal atitude, por meio de ajustes ou reajustes coletivos de condições de trabalho com desacordo com a norma legal, sobretudo na área da alteração contratual, da duração da jornada e da retribuição do trabalhador. Trata-se, sempre, de situações em que a conveniência da conservação dos empregos fala mais alto do que a tutela irrealista do empregado.

(...)

A revisão de princípios, que vem sendo antevista pelos mais respeitados estudiosos da matéria, como é o caso de *Américo Plá Rodrigues*, já nos parece iniciada na legislação. Senão veja-se a



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

prol de toda a coletividade. Também neste caso, não haveria sequer em se falar em dano, já que o conglobamento do instrumento criado cuidaria de equacioná-lo.

3.3.2. - Dano

Dano é a diminuição que determinado indivíduo sofre em sua esfera de direitos, sejam eles de natureza patrimonial ou não.

Nos dizeres de Sérgio Cavalieri Filho, dano seria “a subtração ou a diminuição de um bem jurídico, qualquer seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral (...)”.⁵⁵

Desnecessário tecer maiores comentários a respeito da percepção de prejuízos em decorrência da criação de normas coletivas ilícitas. Sofrem-no, imediatamente, os empregados e, mediatamente, os empregadores.

Os primeiros têm desrespeitados direitos de conteúdo imperativo na execução de seu contrato de trabalho, em decorrência do efeito da obrigatoriedade das normas coletivas e da incorporação temporária das mesmas nas relações individuais de trabalho. Sofrem, assim, nítido prejuízo material, que pode, inclusive, também se revestir de caráter extrapatrimonial, quando a execução do trabalho em conformidade com a cláusula normativa ilícita afrontar seus direitos personalíssimos.

E os próprios empregadores terão também prejuízos quando, recusando-se a cumprir o pactuado, forem obrigados – por força de atuação administrativa ou determinação judicial - a arcar com multas estabelecidas no instrumento normativo. Isto sem mencionar as condenações a que estará sujeito, caso obedeça às normas ilícitas firmadas em âmbito coletivo.

autorização dada pelo art. 7º, XIII e XIV, para que, pela via da *negociação coletiva*, as associações sindicais amoldem às circunstâncias das relações entre categorias o que ela própria estabelece como direito tutelar do empregado, na sensível área da duração do trabalho”; in José Augusto Rodrigues Pinto, *op. cit.*, p. 765.

⁵⁵ *Op. cit.*, p. 96.



3.3.3. - Nexo de Causalidade

Não basta a percepção de um dano e a existência de um ato ilícito para que determinada pessoa seja reputada responsável pela indenização. É mister que o dano experimentado tenha sido efetivamente causado pelo ato ilícito cometido.

Este é o ensinamento cristalizado na melhor doutrina, aqui representada pelas palavras de Carlos Roberto Gonçalves, para quem “sem essa relação de causalidade não se admite a obrigação de indenizar”.⁵⁶ O nexos de causalidade seria então “o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado”.⁵⁷

Tal elemento permite uma pequena divagação.

Como já visto, um dos efeitos da entrada em vigor de uma convenção coletiva de trabalho é a obrigatoriedade de suas disposições (*pacta sunt servanda*).⁵⁸ Seu conteúdo normativo adere aos contratos de trabalho durante o período de vigência do instrumento.

Quando uma determinada cláusula normativa ilícita – decorrente do desvio de finalidade do sindicato na negociação coletiva – passa a tutelar esses contratos, gera-se um dano ao empregado. E quem imediatamente comete o dano é o empregador, que desrespeita os preceitos trabalhistas legais ao concretizar a conteúdo da cláusula normativa ilícita.

Há, pois, nexos de causalidade imediato entre o dano do empregado e a conduta do empregador, até mesmo porque, formalmente, é com ele que o trabalhador mantém relação jurídica, não possuindo, via de regra, maiores vinculações com os sindicatos signatários.

⁵⁶ *Op. cit.*, p. 520.

⁵⁷ Sérgio Cavalieri Filho, *op. cit.*, p. 71.

⁵⁸ “As cláusulas estipuladas em acordo coletivo obrigam as partes contratantes. O princípio do *pacta sunt servanda* impõe às partes o adimplemento, com o que estas ficam jungidas ao cumprimento das obrigações que estipulam”; in Amauri Mascaro Nascimento, *op. cit.*, pp. 1164/1165.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

Todavia, é inegável que também existe um liame entre a atuação sindical e o dano sofrido. Não fosse aquela, este provavelmente não teria sido perpetrado pelo empregador.

Portanto, ainda que de forma mediata, os sindicatos signatários das normas coletivas contribuem com a causalidade adequada para a produção do dano. Há, assim, um nexu causal dúplice, que liga o dano do empregado tanto à pessoa do empregador como aos entes sindicais.

Com efeito, não foi o empregador quem criou a norma que violou o direito do trabalhador. Foram os sindicatos. Este funcionou como instrumento para que a violação se concretizasse, até mesmo porque a regra é a de que “a empresa deve respeitar a sentença normativa do dissídio coletivo ou a norma convencional do local da prestação de serviços”.⁵⁹ O vínculo entre o dano sofrido e a conduta ilícita perpetrada pelo sindicato nos parece, por isso, evidente. O empregador, sozinho, não pode ser tido como o responsável pelo dano sofrido.

3.3.4. - Culpa

O último elemento necessário à caracterização da responsabilidade e do conseqüente dever de indenizar é a culpa.

Trata-se do conteúdo volitivo da conduta ilícita, da quantidade de vontade que o ofensor tem de produzir o resultado obtido.

Com efeito, para que determinado indivíduo seja tido por responsável por certo evento danoso, “não basta que o autor do fato danoso tenha procedido ilicitamente, violando um direito (subjetivo) de outrem ou infringindo uma norma jurídica tuteladora de interesses particulares. A obrigação de indenizar não existe, em regra, só porque o agente causador do dano procedeu objetivamente mal. É essencial que ele tenha agido com culpa: por ação ou

⁵⁹ Idem, p. 1173.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

PUC-SP

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

omissão voluntária, por negligência ou imprudência, como expressamente se exige no art. 186 do Código Civil”.⁶⁰

A culpa caracteriza-se tanto pela existência de intenção do agente no sentido de produzir o resultado (dolo) como na chamada culpa *stricto sensu*, consubstanciada na negligência, na imperícia ou na imprudência do agente.

Conforme visto anteriormente, o sindicato tem a atribuição constitucional de representar os interesses dos membros de sua categoria. E, também tal qual já exposto, esta representação deve ser feita com obediência aos ditames de boa-fé e sempre em vistas da defesa dos interesses coletivos da categoria.

Compreendida tal noção, fica fácil perceber que os sindicatos que negociam desinteressados no bem estar coletivo agem com culpa, a qual é configurada justamente nesse desinteresse, na negligência para com a categoria por eles representada, bem como na sua falta de comprometimento e imprudência para com toda a sociedade.

A culpa, portanto, é da essência da má-fé negocial, sendo praticamente presumida nos casos em que são produzidos convenções e acordos coletivos que nada beneficiam os interesses da categoria.

4. - CONCLUSÃO

Conforme se vê, nos casos em que as entidades signatárias de convenções coletivas de trabalho atuam divorciadas de suas finalidades e pactuam instrumentos normativos prejudiciais aos trabalhadores, elas cometem um ato ilícito, consubstanciado na violação do dever de boa-fé e de lealdade para com a categoria representada.

As cláusulas normativas decorrentes de tais avenças, ao entrarem em vigor, vinculam as categorias profissionais e econômicas atingidas pelo âmbito do contrato coletivo. Passam a ser aplicáveis e exigíveis para todos os membros da categoria, produzindo efeitos *erga omnes*. O descumprimento das

⁶⁰ Carlos Roberto Gonçalves, *op. cit.*, p. 475.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

cláusulas, inclusive, pode ensejar a imposição de multas para o autor da desobediência, que geralmente é a empresa.

Como estão obrigadas a cumprir as convenções coletivas de trabalho vigentes, as empresas passam, então, a exigir dos empregados a prestação de serviços nos moldes negociados, isto é, impõe-se ao trabalhador a obediência a normas que lhe são prejudiciais.

A execução do trabalho nestes termos causa evidente prejuízo ao trabalhador, configurando-se, assim, o segundo elemento necessário à responsabilização civil do sindicato: o dano.

Conforme visto, existe um liame de causalidade conectando esse dano à atuação ilícita do sindicato, sendo certo que o descumprimento dos preceitos de boa-fé por parte deste, na negociação coletiva denota a sua negligência e a sua imprudência para com os trabalhadores representados e, em última análise, toda a sociedade.

Sendo assim, conclui-se estarem presentes os elementos necessários à responsabilização civil do sindicato pelo conteúdo do contrato coletivo de trabalho.

Mas como se pode dar, na prática, essa responsabilização?

A resposta a essa pergunta passa pela constatação que o empregador que concretiza normas coletivas de trabalho produzidas com desvio de finalidade responde perante seus empregados pelas ilegalidades das mesmas.

É que, como visto, também existe vínculo causal entre a atuação daquele e os danos sofridos por estes, sem considerar o fato de ser vedado ao empregador locupletar-se da força de trabalho do empregado sem que haja causa válida para tanto. Há, pois, um dever implícito ao empregador de desobedecer as normas coletivas eivadas de desvio de finalidade.

Mas, como as partes signatárias de convenções e acordos coletivos de trabalho também contribuem para o resultado danoso ao trabalhador, entendemos existir entre estes e o empregador – que concretiza as cláusulas



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

normativas – uma relação de solidariedade. Ambos devem responder pelos prejuízos causados.

Esta solidariedade passiva decorre da concorrência de causas para a produção do resultado danoso. No particular, Sérgio Cavalieri Filho ensina que “cada um dos agentes que concorrem adequadamente para o evento é considerado pessoalmente causador do dano e, conseqüentemente, obrigado a indenizar”.⁶¹

A corroborar com a conclusão acima está a parte final do art. 942 do Código Civil, segundo a qual, “se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação”.

Entendemos, com arrimo na mais moderna doutrina sobre o tema, que é justamente o caso da execução, em âmbito individual, das normas coletivas firmadas com desvio de finalidade. Nesse sentido, as palavras de Gustavo Tepedino, Maria Celina Bodin de Moraes e Heloísa Helena Barboza, para quem “ a solidariedade estabelecida pelo Código para os co-autores tem a finalidade de garantir maior proteção à vítima do dano. Abre-se àquele que sofreu o prejuízo a possibilidade de obter indenização integral de qualquer dos co-responsáveis (...). Assim, o Código evita também discussões acerca da parcela e da intensidade da responsabilidade de cada um dos co-autores do dano, instituindo um nexo de causalidade plúrimo (...) frente à vítima”.⁶²

A solidariedade se dará entre o empregador e os signatários do instrumento coletivo de trabalho. Sendo assim, em caso de convenção coletiva, fruto da vontade de dois ou mais entes sindicais, haverá tantos responsáveis quantos forem os signatários do instrumento. Já nos acordos coletivos de trabalho, a solidariedade se dará com relação ao sindicato profissional e a empresa (ou as empresas) que firmar(em) a avença.

Por ser essência da responsabilidade solidária, a parte que arcar com o prejuízo pode pedir do co-responsável o ressarcimento da parte que lhe tocar. Assim, se o empregador arcar integralmente com uma condenação

⁶¹ *Op. cit.*, p. 86.

⁶² “Código Civil Interpretado Conforme a Constituição da República – vol. II”; Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 855.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

decorrente da aplicação de cláusula normativa ilícita, ele tem direito a postular dos sindicatos signatários a contribuição que lhes for imputável no valor da condenação, mediante ação de regresso.⁶³

Importante lembrar que a responsabilização dos sindicatos pelo conteúdo do contrato coletivo de trabalho não é assunto novo entre nós. Russomano já admitia a responsabilização dos sindicatos, embora o autor se restrinja, em sua abordagem, apenas às hipóteses em que estes contribuem para o descumprimento das normas coletivas através da execução do contrato individual de trabalho.⁶⁴

Ultrapassamos, com a vênia da lição daquele abalizado autor, o conceito por ele trazido. Estamos certos que também na pactuação das normas (e não apenas na sua execução) os entes sindicais devem responder por suas respectivas condutas, quando elas extrapolam os limites impostos pelo ordenamento.

Aliás no Brasil já houve norma legal prevendo expressamente a responsabilidade civil do sindicato pelo conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho. Assim é que o revogado Decreto-Lei nº 1.402/39⁶⁵, anterior mesmo à CLT, determinava que o sindicato era obrigado a constituir um fundo de reserva para garantir as multas que eventualmente lhe fossem aplicadas, bem como

⁶³ “Ao co-autor que arcar integralmente com a indenização, reserva-se o direito de propor ação regressiva (*in rem verso*) em face dos demais co-autores do dano, a fim de obter de cada qual a sua quota-parte no *quantum* ressarcitório”; *idem*, p. 855.

⁶⁴ “É claro que os sindicatos convenientes não podem ser responsabilizados pela violação dos convênios praticada, sem sua intervenção, através de contratos individuais. As penalidades lhes são aplicadas, naturalmente, no caso de violação das cláusulas obrigacionais (ou contratuais) ou de participação nos contratos individuais com ofensa ao convênio coletivo.
(...)

Os sindicatos sofrerão penalidades (...) no caso de violação individual de cláusula normativa, quando houverem participado, direta ou indiretamente, dessa violação, como assinalamos linhas acima. É esse o entendimento que temos sustentado sempre, por nos parecer decorrente da lógica dos fatos”; *op. cit.*, p. 126.

⁶⁵ Art. 40. Os sindicatos, federações e confederações submeterão anualmente à aprovação do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio seu orçamento de receita e despesa.

§ 1º Desse orçamento constará uma percentagem para a constituição do fundo de reserva, destinado a garantir as responsabilidades da associação pelas multas e pela execução de contratos coletivos; cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, fixar, para cada associação, a taxa dessa percentagem.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

responder pelo adimplemento do contrato coletivo.⁶⁶ O inadimplemento dessa obrigação, inclusive, ensejava a cassação da sua carta sindical.

Com efeito, aquele diploma já dava margem para que o sindicato respondesse civilmente, embora o enfoque fosse outro, de proteção ao trabalhador.

Sendo assim, entendemos estarem abertas as portas para a imputação de responsabilidade aos sindicatos, pelo conteúdo do que pactuam em âmbito coletivo. É nossa opinião que esta medida poderá trazer enormes benefícios para as relações de trabalho no Brasil, porquanto representará um motivo para que os sindicatos pensem duas vezes antes de cederem em suas reivindicações de forma suspeita ou por razões de legalidade duvidosa.

Dessa forma os sindicatos profissionais tenderão a, cada vez mais, pressionar as contra-partes a também agirem com transparência, demonstrando com dados concretos os motivos pelos quais solicitam flexibilização de direitos. Apenas com o acesso à informação franqueada pelos representantes patronais é que as concessões poderão ser justificadas e comprovadas perante a categoria e, assim, serem reputadas lícitas.

Aí sim as convenções e acordos coletivos de trabalho tenderão a realmente constituir um instrumento de paz social, evitando a discórdia das classes e prevenindo soluções violentas para os conflitos laborais”.⁶⁷ Serão, com mais propriedade, os “mais específicos e notáveis destaques próprios do Direito do Trabalho no universo jurídico dos dois últimos séculos”⁶⁸ e poderão, com maior eficiência, contribuir “para o entendimento entre o capital e o trabalho, para o aumento da produtividade e para melhores condições de vida do trabalhador, elementos indispensáveis à paz social”.⁶⁹

⁶⁶ “Continuou o Decreto n. 21.761 em vigência, e, com referência às convenções coletivas, somente de passagem delas disse o Decreto-Lei n. 1.237, de 1939, que organizou a Justiça do Trabalho, para estender a toda categoria os contratos coletivos realizados em determinadas condições, e o Decreto-Lei n. 1.402, de 1939, determinando a criação de um fundo de reserva destinado a garantir as responsabilidades da associação de classe nos contratos coletivos firmados (art. 40, §1º).”; in Segadas Viana, *op. cit.*, p. 1181.

⁶⁷ Mozart Victor Russomano, *op. cit.*, p. 119.

⁶⁸ Maurício Godinho Delgado, *op. cit.*, p. 1375.

⁶⁹ Alice Monteiro de Barros, *op. cit.*, p. 1219.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Faculdade de Direito

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

5. - BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Renato Rua de. “Das Cláusulas Normativas das Convenções Coletivas de Trabalho: Conceito, Eficácia e Incorporação nos Contratos Individuais de Trabalho”; *in* Revista LTr 60-12, dezembro de 1996, p. 1602/1605.
- BARROS, Alice Monteiro de. “Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo: LTr, 2ª edição, 2006.
- BARROS, Cássio Mesquita. “Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical”; *in* “Curso de Direito Coletivo do Trabalho – Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa”, Georgenor de Sousa Franco Filho (org.), São Paulo: LTr, 1998.
- BRITO FILHO, José Carlos Monteiro de. “Direito Sindical”, São Paulo: LTr, 2ª edição, 2007.
- CARRION, Valentin. “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”, São Paulo: Saraiva, 26ª edição, 2001.
- CASSAR, Vólia Bomfim. “Direito do Trabalho”, Niterói: Impetus, 1ª edição, 2007.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. “Programa de Responsabilidade Civil”, São Paulo: Malheiros, 6ª edição, 2006.
- DELGADO, Maurício Godinho. “Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo: LTr, 5ª edição, 2006.
- DONATO, Messias Pereira. “Princípios do Direito Coletivo do Trabalho”; *in* Revista LTr 71-12, dezembro de 2007, p. 1418/1424.
- GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. “A Eficácia do Contrato de Trabalho à Luz do Novo Código Civil”; *in* Revista Síntese Trabalhista, ano XIV, nº 168, junho de 2003, pp. 40/45.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. “Curso de Direito do Trabalho”, Rio de Janeiro: Forense, 17ª edição, 2005.



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade de Direito

PUC-SP

REVISTA ELETRÔNICA DA FACULDADE DE DIREITO DA PUC-SP

- GONÇALVES, Carlos Roberto. “Responsabilidade Civil”. São Paulo: Saraiva, 8ª edição, 2006.
- MARANHÃO, Délio. “Direito do Trabalho”, Fundação Getúlio Vargas, 17ª edição, 1993.
- NACIMENTO, Amauri Mascaro. “Curso de Direito do Trabalho”, São Paulo: Saraiva, 2006.
- OLIVEIRA, Francisco Antônio de. “Consolidação das Leis do Trabalho Comentada”, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2ª edição, 2000.
- PROSCURCIN, Pedro. “Compêndio de Direito do Trabalho: Introdução às Relações de Trabalho em Transição à Nova Era Tecnológica”, São Paulo: LTr, 1ª edição, 2007.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. “Tratado de Direito Material do Trabalho”, São Paulo: LTr, 1ª edição, 2007.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho – volume II”, Rio de Janeiro: Forense, 17ª edição, 1997.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. “Instituições de Direito do Trabalho – vol. II”, São Paulo: LTr, 22ª edição, 2005.
- TEPEDINO, Gustavo; BARBOZA, Heloísa Helena; BODIN DE MORAES, Maria Celina. “Código Civil Interpretado Conforme a Constituição da República – vol. II”; Rio de Janeiro: Renovar, 1ª edição, 2006.