

outra forma de regime de trabalho, possibilitando, assim, que acumule o cargo de técnico com de professor”.

16.2 - Já no Processo TC 016.100/94-8 - DC-0386-42/96-P-1, o Tribunal Pleno do TCU determinou o arquivamento de representação do Ministério Público Federal contra a servidora Ana Celeste Pereira Ferreira, entendendo que a norma constitucional não veda que o Analista de Finanças e Controle Externo do TCU, possa acumular com o cargo de Professor Universitário. Merece destaque o enfoque do Ministro Homero Santos:

“Na espécie, é perfeitamente possível a acumulação do cargo de Analista de Finanças e Controle Externo inclusive investido de função comissionada, com o de Professor (art. 37, XVI, ‘b’ da CF)”.

CONCLUSÃO

Diante do exposto supra, o servidor público federal, ocupante do cargo de Analista Judiciário pode acumular com as funções de Professor Universitário, porquanto aquele cargo é eminentemente técnico, estando enquadrado, portanto, no rol das exceções prevista na Lei Maior desde que haja compatibilidade de horário.

Ademais, é bom frisar, que o Administrador deve aplicar fielmente a lei escrita e de interpretá-la de acordo com seu significado evidente, sem referência aos seus desejos pessoais ou às suas concepções individuais de justiça. Não lhes cabe indagar ou discutir se o princípio que permite a acumulação remunerada de cargos públicos, atendidas algumas particularidades e exceções, é certo ou errado, desejado ou indesejado; deve-se observar simplesmente que este princípio é uma premissa legal subjacente a toda ordem natural.

ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DA COMUNIDADE EUROPÉIA

Carla Blanco Pousada (*)

Apesar das divergências culturais, o Direito Comunitário é a pedra angular da harmonização e globalização de distintos ordenamentos jurídicos quando determinadas nações buscam objetivos comuns. Não cabe dizer que será o Direito do futuro, é presente e atraente.

Dentro do Direito Comunitário, me reservo a pesquisar o Direito Coletivo do Trabalho, em especial a “negociação coletiva”. Creio que não há necessidade de avaliar a importância contemporânea que este instrumento jurídico possui, tendo em vista a necessidade cada vez mais latente em utilizá-la para regular condições de trabalho.

Na Europa, essa inclinação pela negociação coletiva em detrimento da legislação, apresenta resultados positivos, conforme ilustra a prof. Casas Baamonde⁶⁸: *“En Europa, en los últimos años, la negociación se ha revelado como uno de los instrumentos de acción más eficaces para que el sindicato pueda lograr avances y nuevos derechos para los trabajadores. En general, hay un cierto retroceso del conflicto como vía de acción sindical y un mayor protagonismo de la negociación, que se ha convertido en la línea de acción prioritaria en los últimos años.”*

É verídico alegar que o sindicalismo da Comunidade Européia (CE) é singular a todas as nações que a englobam. Primeiramente porque seus membros são sindicatos de países Europeus, cada qual com suas intrínsecas características, e em segundo lugar porque a CE não proporciona a seus sindicatos autonomia suficiente para negociar acordos sem intervenção de suas instituições.

Atualmente na CE, existem várias organizações sindicais de caráter comunitário que defendem interesses trabalhistas. Porém, apenas três possuem a qualidade representativa de caráter geral. São grandes organizações sindicais que formaram-se paralelamente à CE, enquanto esta se expandia.

(*) Carla Blanco Pousada é Advogada licenciada em São Paulo e doutoranda em Dto. do Trabalho na Facultad Complutense de Madrid

A primeira organização a se formar foi a UNICE – União de Confederações da Indústria e de Empresários de Europa -. Esta organização fundada em 1958 com sede em Bruxelas, contemporaneamente possui 35 membros em 27 países europeus. A UNICE representa os empresários europeus e tem como objetivos: 1) promover o interesse profissional comum das empresas representadas por seus membros; 2) influenciar nos processos de decisão a nível europeu, 3) representar seus membros no diálogo social entre as partes sociais de acordo com o Tratado da União Européia (agora Tratado da Comunidade Européia).

A CES – Confederação Européia de Sindicatos – fundada em 1973 com sede em Bruxelas, representa aos trabalhadores da CE e possui mais de 70 membros afiliados a seu estatuto, entre Federações e Confederações, atuando sobre: 1) a União Européia para o aprofundamento do nível social, político e democrático e ao mesmo tempo

⁶⁸ Casas Baamonde, Maria Emília, “La negociación es prioritaria en la acción sindical europea” in Gaceta Sindical 173, Madrid, 1999.

econômico e monetário; 2) o Conselho da Europa e da EFTA e o restante das instituições de cooperação europeia que se interessam pelo mundo do trabalho; 3) as organizações europeias de empresários para estabelecer, mediante o diálogo social e a negociação, relações sindicais sólidas no âmbito europeu.

O CEEP – Centro Europeu da Empresa Pública – é a organização que salvaguarda os interesses das empresas de âmbito público da CE. Seus objetivos principais são: 1) representar seus membros perante as Instituições comunitárias europeias; 2) exercer todas suas prerrogativas de partes sociais de acordo com o protocolo de política social, anexo ao Tratado da União Europeia (novo artigo 136 e seg. do Tratado da Comunidade Europeia); 3) facilitar e desenvolver os contatos e colaborações entre partes sociais e as organizações nacionais e europeias, visando a realização de seus objetivos.

Acredita-se que essas organizações foram consideradas representativas de carácter geral por sua antiguidade, pela organização de suas estruturas a nível Europeu e pela quantidade de membros que possuem, sem embargo, não existe nenhuma regra legal que lhes outorgue esse poder.

Dito isso, explicaremos como funciona o mecanismo de negociação na CE.

Em primeiro lugar, cumpre salientar o comportamento intervencionista da Comissão Europeia. Esta é uma instituição que defende o interesse comunitário e detém poderes de iniciativa, execução, gestão e controle legislativo⁶⁹. Seu poder intervencionista na negociação coletiva encontra-se na obrigação de propor o assunto a negociar. Em outras palavras, não há possibilidade de negociação coletiva se não houver uma proposta da Comissão sobre o assunto a ser negociado.

Esse engessamento do sistema faz com que a autonomia coletiva das organizações fique limitada aos interesses da Comissão Europeia, pois a via de negociação somente iniciará depois da propositura do tema por este órgão comunitário.

Proposto o tema pela Comissão, a mesma consulta várias organizações sindicais a cerca da importância que o assunto revela. Duas são as fases de consulta, chegada a segunda fase, as organizações sindicais que desejem negociar e se reconheçam mutuamente, demonstram sua intenção à Comissão, que a partir desse momento aparta-se, deixando em mãos dos interlocutores sociais o tema a ser tratado.

A partir desse ponto existe dois modos para lograr a negociação coletiva, um “*erga omnes*” e outra “*inter partes*”.

Pela via “*erga omnes*”, as partes sociais negociam o assunto dentro de 9 meses. Terminada a negociação e elaborado o “acordo marco”, este é levado à Comissão que o filtra de acordo com as formalidades legais e o propõe ao Conselho Europeu para

⁶⁹ Comisión Europea, GLOSARIO – Instituciones, políticas y ampliación de la Unión Europea, Oficina de Publicaciones de las CE, Bruxelas, 2000.

que o transforme em uma Diretiva – instrumento legal que obriga a todos os Estados membros -. Havendo a aceitação do Conselho o acordo é transformado em legislação comunitária e deverá ser transposto a todos os países integrantes da Comunidade.

Por outro lado, o procedimento “*inter partes*” se materializa em que as partes que negociam o acordo, não o entreguem a Comissão, se não que as mesmas o transportam aos Estados membros através de seus afiliados nacionais, dessa maneira esse acordo apenas tem efeitos para os sindicatos associados às organizações negociadoras.

Todavia não podemos afirmar que a negociação coletiva comunitária é ativa, pode ser por seu travado sistema, mas também se compreende por ser um fenômeno bastante nacional, pois transpor as fronteiras estatais implica em harmonizar legislações e intervir de alguma maneira na legislação de cada país.

O interesse demonstrado pelas organizações sindicais européias para negociar “acordos marcos” de efeito “*erga omnes*” refere-se a assuntos de transcendência em quase todos os países europeus, como: igualdade; desemprego e condições de trabalho inadequadas. Até o momento se celebraram quatro acordos que, por sua vez, se transformaram em Diretivas Comunitárias.

O primeiro acordo celebrado foi sobre “permissão parental”⁷⁰. Esse acordo se refere ao Direito de interrupção do trabalho, por um mínimo de três meses, a pais e mães da CE com a finalidade de cuidar de seus filhos até completarem oito anos. Porém, seu objetivo indireto foi lutar contra às desigualdades, facultando ao pai o dever de cuidar da família quando necessário, e igualando homens e mulheres no trabalho e nas obrigações domésticas.

A Diretiva sobre “trabalho em tempo parcial”⁷¹ foi o segundo “acordo marco” negociado pelas três organizações européias. Seguindo as tendências mundiais de flexibilização de formas de emprego, o objetivo desse acordo foi salvaguardar a não discriminação de um trabalhador a tempo parcial em relação com outro a tempo completo, buscando a melhora da qualidade de trabalho a tempo parcial, exceto quanto ao regime de previdência social que continua a ser competência de cada Estado membro.

O terceiro acordo negociado pelo sistema estudado se refere ao “trabalho de duração determinada”⁷². Esse acordo, dentro do conceito de desenvolver os trabalhos atípicos, teve o fim de melhorar a qualidade do trabalho de duração determinada, garantindo o respeito ao princípio de não discriminação e por outro lado, estabelecendo um marco para evitar os abusos de utilização de sucessivos contratos em relações trabalhistas de duração determinada.

⁷⁰ Doc. A4 0064/96, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, Bruxelas, 1.06.1996.

⁷¹ COM(97) 392 final, Comsion de las Comunidades Europeas, Bruxelas, 23.07.1997.

⁷² COM (1999) 209 final, Comisión de las Comunidades Europeas, Bruxelas, 28.04.1999.

Por fim, a Diretiva sobre “ordenação do tempo de trabalho das pessoas do mar”⁷³ foi a primeira a ser negociada em âmbito setorial. Tampouco foi negociada pelas organizações de caráter geral citadas anteriormente, se não que negociada por organizações a nível setorial. Esse acordo teve o objetivo de estabelecer um limite mínimo de descanso e os intervalos entre o descanso e o trabalho dessa gama de trabalhadores. O acordo também faz menção a proteção em matéria de saúde e segurança adaptadas a natureza desse trabalho e das férias que devem ser de ao menos de quatro semanas ao ano.

Com essa tela de fundo, percebemos que apesar das dificuldades proporcionadas pela legislação comunitária, as organizações sindicais estruturadas a nível europeu organizam-se avançando de maneira ordenada buscando maior liberdade e autonomia em negociar condições trabalhistas. Realmente houve poucos “acordos marcos” negociados a nível comunitário, porém negociados sobre assuntos iminentes e de grande importância às relações de trabalho. Não obstante, a juventude e a transcendência do Direito em questão nos faz concluir que todavia existe um futuro de grande importância para o Sindicalismo Europeu.

IMPOSTO PREDIAL E TERRITORIAL URBANO LEGITIMIDADE PASSIVA DO LOCADOR OU DO LOCATÁRIO?

Luciano Araújo (*)

O art. 7º, inciso VI da Constituição Federal assevera:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem

⁷³ Doc. 1999/63/CE – Diário Oficial de las Comunidades Europeas L, Bruxelas, 2.07.1999.