

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS INFORMADORES

Mauricio Godinho Delgado*

Sumário: I – Introdução; II – Princípios especiais do direito coletivo. Tipologia; 1. Direito coletivo, autoritarismo e democracia; 2. Tipologia de princípios; III – Princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro; 1. Princípio da liberdade associativa e sindical; a) Cláusulas de sindicalização forçada; b) Práticas anti-sindicais; c) Garantias à atuação sindical; 2. Princípio da autonomia sindical; IV – Princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas; 1. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva; 2. Princípio da equivalência dos contratantes coletivos; 3. Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva; V – Princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais; 1. Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva; 2. Princípio da adequação setorial negociada; Referências bibliográficas.

I – INTRODUÇÃO

Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que se estruturou a partir de meados do século XIX com vistas a reger as relações jurídicas entre empregados e empregadores, quer no plano dos contratos de trabalho individualmente considerados, quer no plano dos vínculos grupais formados entre estes seres e suas organizações representativas.

Embora seja um ramo jurídico especial e unitário, o Direito do Trabalho integra-se de dois segmentos diferenciados, o individual e o coletivo. Tais segmentos estruturaram-se a partir de relações sócio-jurídicas distintas (a relação jurídica compõe o núcleo do direito, como se sabe). No primeiro caso, a relação de emprego, envolvendo empregador e empregado. No segundo caso, as relações laborais coletivas, envolvendo os seres coletivos trabalhistas. Estes são, de um lado, o empregador (sozinho ou através de suas entidades representativas) e, de outro lado, os trabalhadores, através de seus entes representativos.

Toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico – a relação de emprego.

* *Juiz do Trabalho em Belo Horizonte (3ª Região). Doutor em Filosofia do Direito (UFMG) e Mestre em Ciência Política (UFMG). Professor (graduação e pós-graduação) na área de Ciência Política da UFMG (1978-1992) e na área de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG (1993-2000). Desde fevereiro de 2000, Professor de Direito do Trabalho (graduação e pós-graduação) da Faculdade de Direito da PUC-MINAS.*

De fato, em tal relação o sujeito empregador age naturalmente como um *ser coletivo*, isto é, um agente socioeconômico e político cujas ações, ainda que intra-empresariais, têm a natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla. Em contrapartida, no outro pólo da relação inscreve-se um *ser individual*, consubstanciado no trabalhador que, enquanto sujeito desse vínculo sócio-jurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir, como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez despontar um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.

O Direito Coletivo, ao contrário, é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: *seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais*. Em correspondência a esse quadro fático distinto, emergem, obviamente, no Direito Coletivo, categorias teóricas, processos e princípios também distintos.

No estudo global dos princípios justralhistas é importante respeitar-se a diferenciação entre Direito Individual e Direito Coletivo. Entretanto é também fundamental que na análise particularizada de qualquer um dos dois segmentos sempre se preserve a perspectiva referenciada ao outro segmento justralhista correlato. Direito Individual e Direito Coletivo são, afinal, partes integrantes de uma mesma realidade jurídica especializada, o Direito do Trabalho.¹

O Direito Coletivo atua, porém, de maneira intensa sobre o Direito Individual do Trabalho uma vez que é cenário de produção de um destacado universo de regras jurídicas, consubstanciado no conjunto de diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (notadamente, Convenção, Acordo e Contrato Coletivo de Trabalho). Desse modo, o Direito Coletivo pode alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles setores econômico-profissionais em que incidam seus específicos diplomas. Desde a Carta de 1988, a propósito, ampliou-se o potencial criativo do Direito Coletivo, lançando ao estudioso a necessidade de pesquisar os critérios objetivos de convivência e assimilação entre as normas autônomas negociadas e as normas heterônomas tradicionais da ordem jurídica do país.

II – PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO COLETIVO. TIPOLOGIA

O Direito Coletivo do Trabalho, enquanto segmento jurídico especializado, constitui um todo unitário, um sistema, composto de princípios, categorias e regras organicamente integradas entre si. Sua unidade – como em qualquer sistema – sela-se em função de um elemento básico, sem o qual seria impensável a existência do próprio sistema. Neste ramo jurídico a categoria básica centra-se na noção de *ser coletivo*, presente

1. Para estudo dos princípios especiais do Direito Individual do Trabalho, consultar os capítulos II e III do livro deste autor, *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2001.

em qualquer dos pólos da relação jurídica nuclear deste direito. Ser coletivo empresarial (com ou sem representação pelo respectivo sindicato) e ser coletivo obreiro, mediante as organizações coletivas da classe trabalhadora – especialmente os sindicatos.

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho constroem-se, desse modo, em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam.

1. Direito coletivo, autoritarismo e democracia

A tradição autoritária da história brasileira ao longo do século XX comprometeu, significativamente, o florescimento e maturação do Direito Coletivo no país. De fato, o modelo justarbeitista estruturado nas décadas de 1930 e 40 (e que permaneceu quase intocado nas fases históricas seguintes) não comportava a consagração de princípios essenciais à própria existência desse segmento jurídico. As noções jurídicas de liberdade de associação e sindical e de autonomia dos sindicatos obreiros foram cotidianamente constrangidas pela lei e pelas práticas jurídicas do Brasil durante quase todo esse extenso período histórico.

Nesse quadro de eclipsamento de algumas das liberdades públicas mais essenciais falar-se em real Direito Coletivo do Trabalho era, efetivamente, quase um contrassenso.

A particularidade da evolução histórica brasileira levou a que se chegasse a pensar (e até mesmo a teorizar) sobre a inexistência de *princípios próprios* ao Direito Coletivo. Esse viés teórico (compreensível em vista da longa cristalização autoritária no plano das relações coletivas no Brasil) não deve prejudicar, contudo, hoje, o desvelamento dos princípios informativos do ramo coletivo negociado, uma vez que, desde a Carta de 1988, essa pesquisa e revelação tornou-se crucial para o entendimento do novo Direito do Trabalho em construção no país.

Mais: o desconhecimento sobre os princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho irá certamente comprometer o correto e democrático enfrentamento dos novos problemas propostos pela democratização do sistema trabalhista no Brasil. A não compreensão *da essencialidade da noção de ser coletivo*, da relevância de ser ele *representativo e consistente* para de fato assegurar condições de equivalência entre os sujeitos do ramo juscoletivo trabalhista, simplesmente dilapida toda a noção de Direito Coletivo do Trabalho e de agentes coletivos atuando em nome dos trabalhadores.

2. Tipologia de princípios

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho podem ser classificados em três grandes grupos, segundo a matéria e objetivos neles enfocados.²

Em primeiro lugar, o rol de princípios *assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro*. Trata-se de princípios cuja

2. A presente classificação foi primeiramente lançada em artigo deste autor de 1994 (“Princípios do Direito do Trabalho”, *Jornal Trabalhista*, Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista, ano XI, nº 535,

DOCTRINA

observância viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico.

Neste rol estão os princípios da *liberdade associativa e sindical* e da *autonomia sindical*.

Logo a seguir destacam-se os *princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva*. São princípios que regem as relações grupais características do Direito Coletivo, iluminando o *status*, poderes e parâmetros de conduta dos seres coletivos trabalhistas.

Citam-se neste segmento o princípio da *interveniência sindical na normatização coletiva*, o da *equivalência dos contratantes coletivos* e, finalmente, o da *lealdade e transparência nas negociações coletivas*.

Há, por fim, o conjunto de *princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos*. Este grupo de princípios ilumina, em síntese, as relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo, através da negociação coletiva, e as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho.

Neste rol encontram-se princípios como da *criatividade jurídica da negociação coletiva* e o princípio da *adequação setorial negociada*.

III – PRINCÍPIOS ASSECURATÓRIOS DA EXISTÊNCIA DO SER COLETIVO OBREIRO

O primeiro grupo, como visto, diz respeito aos princípios que visam a assegurar a existência de condições objetivas e subjetivas de surgimento e afirmação da figura do ser coletivo.

O enfoque aqui se centra no *ser coletivo obreiro*, isto é, na criação e fortalecimento de organizações de trabalhadores que possam exprimir uma real vontade coletiva desse segmento social. Trata-se, pois, do surgimento e afirmação de entidades associativas obreiras que se demarquem por efetivo potencial de atuação e representação dos trabalhadores, globalmente considerados.

Tais princípios não se formulam, portanto, direcionados à criação e fortalecimento do ser coletivo empresarial. Este já existe necessariamente desde que haja a simples figura da empresa. Este não depende de indução ou garantias externas *especiais*, provindas de norma jurídica; ele já existe automaticamente, desde que exista

12.12.1994, p. 1202-1208). Posteriormente inserida na obra *Introdução ao Direito do Trabalho*, no capítulo dedicado aos princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho (São Paulo: LTr – 1. ed.: 1995; 2. ed.: 1999). A atual versão do texto baseia-se no capítulo IV da recente obra deste autor, *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2001. Tal classificação já consta da recente 3. ed. atualizada do clássico *Princípios de Direito do Trabalho*, de Américo Plá Rodriguez, São Paulo: LTr, 2000, p. 68.

organização empresarial no mercado econômico. É que o empregador, como se sabe, é, por definição, necessariamente um ser coletivo (excetuado o doméstico, é claro). É inevitável ser coletivo por consistir em *um agregador e direcionador dos instrumentos de produção, distribuição, consumo e de serviços*, sendo, por isso mesmo, tendencialmente uma *organização*. Além dessa sua fundamental característica, o empregador também regularmente produz, com o simples exercício de sua vontade particular, atos de *repercussão comunitária ou social*.³

Em contraponto a isso, os trabalhadores somente se tornam uma *organização* caso se estruturarem, grupalmente, nesse sentido. E somente serão capazes de produzir, com regularidade, atos de repercussão comunitária ou social caso se organizem de modo racional e coletivo para tais fins.

Por todas essas razões os princípios do Direito Coletivo do Trabalho que visam assegurar o surgimento e afirmação social do ser coletivo trabalhista enfocam seu comando normativo em direção às entidades organizativas e representativas dos trabalhadores.

O presente grupo de princípios engloba, portanto, diretrizes que têm na liberdade e autonomia associativas sua proposição essencial. Abrangem, principalmente, os princípios da *liberdade associativa e sindical* e da *autonomia sindical*.

1. Princípio da liberdade associativa e sindical

O primeiro desses princípios postula pela ampla prerrogativa obreira de associação e, por consequência, sindicalização.

O princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação, mais abrangente; e liberdade sindical.

O *princípio da liberdade de associação* assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a idéia de liberdade sindical).

O princípio associativo envolve as noções conexas de *reunião* e *associação*. Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação permanente (ou, pelo menos, de largo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns.

Noções interligadas, a liberdade de reunião sempre foi pressuposto importante à consecução da liberdade de associação – trata-se daquilo que José Afonso da Silva chama de “liberdade-condição, porque, sendo um direito em si, constitui também

3. Como expuseram Orlando Gomes e Elson Gottschalk, reportando-se a Paul Pic, o empresário, enquanto detentor de riquezas, constitui-se, por si só, em uma *coalização*, cabendo, em contrapartida, como única solução eficaz para igualar as forças das partes contratantes, formar-se a *coalizão operária*. In *Curso de Direito do Trabalho*, 5. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1972, p. 31.

condição para o exercício de outras liberdades”.⁴ As duas idéias e dinâmicas têm lastro na própria matriz social do ser humano, sendo também fundamentais à estruturação e desenvolvimento da democracia. São, ao mesmo tempo, uma afirmação da essência humana dos indivíduos e uma seiva oxigenadora da convivência democrática no plano social.

O direito de reunião pacífica e de associação sem caráter paramilitar está assegurado na Carta Magna (art. 5º, XVI e XVII), estando, de certo modo, referenciado nas constituições brasileiras desde o primeiro texto republicano (art. 72, §8º, CR/1891).⁵

A liberdade associativista tem uma *dimensão positiva* (prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa) ao lado de uma *dimensão negativa* (prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade). Ambas estão mencionadas no texto magno (“ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado” – art. 5º, XX, CF/88).

Tal liberdade, é claro, envolve outras garantias da ordem jurídica: livre estruturação interna, livre atuação externa, auto-sustentação, direito à auto-extinção (ou garantia de extinção por causas ou agentes externos somente após regular processo judicial).

Direcionado ao universo do sindicalismo, o princípio mais amplo especifica-se na diretriz *princípio da liberdade sindical* (ou da *liberdade associativa e sindical*).

Tal princípio engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já referidas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo. Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua auto-extinção (com a garantia de extinção externa somente através de sentença judicial regularmente formulada). Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros (o art. 8º, V, da Constituição especifica o comando já lançado genericamente em seu art. 5º, XX: “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”).

Registre-se que matérias relativas à estruturação interna dos sindicatos e suas relações com o Estado e, também, de certo modo, com os empregadores, têm sido englobadas em um princípio afim, o da *autonomia sindical*, a ser examinado no item 2, à frente.

a) Cláusulas de sindicalização forçada

Há sistemáticas de incentivos à sindicalização (apelidadas de *cláusulas de segurança sindical* ou de *sindicalização forçada*) que são controvertidas no que tange à sua compatibilidade com o princípio da liberdade sindical.

-
4. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 18. ed., São Paulo: Malheiros, 2000, p. 268. Amauri Mascaro Nascimento também afirma que “associação e reunião sempre foram garantias conexas, embora não identificáveis”. In *Compêndio de Direito Sindical*, São Paulo: LTr, 2000, p. 140.
 5. A respeito, José Afonso da Silva, ob. cit., p. 269-271. Também Celso Ribeiro Bastos e Ives Gandra Martins, *Comentários à Constituição do Brasil* – promulgada em 5 de outubro de 1988, 2º v., São Paulo: Saraiva, 1989, p. 90-109.

Trata-se, por exemplo, das cláusulas negociais coletivas denominadas *closed shop*, *union shop*, *preferencial shop* e, por fim, *maintenance of membership*.

Pela *closed shop* (empresa fechada), o empregador se obriga perante o sindicato obreiro a somente contratar trabalhadores a este filiados. Nos EUA, tal dispositivo foi considerado ilegal pela Lei Taft-Hartley, de 1947.⁶

Pela *union shop* (empresa sindicalizada), o empregador se compromete a manter apenas empregados que, após prazo razoável de sua admissão, filiem-se ao respectivo sindicato operário. Não se obstrui o ingresso de trabalhador não sindicalizado, mas inviabiliza-se sua continuidade no emprego caso não proceda, em certo período, à sua filiação sindical.⁷

Próxima a esta, há a cláusula *preferencial shop* (empresa preferencial), que favorece a contratação de obreiros filiados ao respectivo sindicato.⁸

Neste rol destaca-se ainda a cláusula *maintenance of membership* (manutenção de filiação), pela qual o empregado inscrito em certo sindicato deve preservar sua filiação durante o prazo de vigência da respectiva convenção coletiva, sob pena de perda do emprego.⁹

Tais dispositivos de *sindicalização forçada* colocam em confronto, inegavelmente, liberdade individual obreira de filiação e/ou desfiliação e reforço da organização coletiva dos próprios trabalhadores – em suma, liberdade individual *versus* fortalecimento sindical. Neste embate há sistemas jurídico-políticos de tradição democrática (como os anglo-americanos) que se mostraram mais tolerantes com a prevalência da “liberdade do grupo profissional” sobre a liberdade individual. Contudo, na tradição juspolítica latina, a começar pela França, a concepção dominante volta-se à direção de negar validade a tais cláusulas.¹⁰ No Brasil, tem prevalecido o entendimento denegatório de validade às citadas cláusulas de sindicalização forçada.

b) Práticas anti-sindicais

Há, por outro lado, sistemáticas de desestímulo à sindicalização e desgaste à atuação dos sindicatos (denominadas de *práticas anti-sindicais*) que entram em claro choque com o princípio da liberdade sindical. Trata-se, por exemplo, dos chamados *yellow dog contracts*, das *company unions* e, ainda, da prática *mise à l'index*.

No primeiro caso (*contratos de cães amarelos*) o trabalhador firma com seu empregador compromisso de não filiação a seu sindicato como critério de admissão e manutenção do emprego.

6. NASCIMENTO, Amauri Mascaro, ob. cit., p. 146.

7. Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk, a cláusula *union shop* seria compatível com a Lei Taft-Hartley (*In Curso de Direito do Trabalho*, 5. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1972, p. 481).

8. NASCIMENTO, A. M., ob. cit., p. 146.

9. Conforme Amauri Mascaro Nascimento, ob. cit., p. 148.

10. A contraposição, neste tema, entre as experiências inglesas e norte-americanas do pós-2ª guerra e a distinta vivenciada na França está bem lançada por Gomes e Gottschalk, ob. cit., p. 479-482.

A expressão inglesa, entretanto (*yellow dog contracts*), sugere uma crítica ao trabalhador que subscreve essa cláusula de não filiação sindical. Na experiência histórica de outros países, contudo (inclusive o Brasil), sabe-se que os fatos tendem a se passar de maneira diversa: é comum ouvir-se falar em práticas meramente informais, inviabilizando, pela pressão surda no ambiente laborativo, a efetiva possibilidade de adesão de empregados a seu respectivo sindicato.

No segundo caso (*sindicatos de empresa* – no Brasil, *sindicatos amarelos*), o próprio empregador estimula e controla (mesmo que indiretamente) a organização e ações do respectivo sindicato obreiro.

No terceiro caso (*colocar no index* – no Brasil, *lista negra*), as empresas divulgariam entre si os nomes dos trabalhadores com significativa atuação sindical, de modo a praticamente excluí-los do respectivo mercado de trabalho.¹¹

Tais cláusulas ou práticas (e outras congêneres) são, sem dúvida, inválidas, por agredirem o princípio da liberdade sindical, constitucionalmente assegurado.

c) *Garantias à atuação sindical*

O princípio da liberdade associativa e sindical propugna pela franca prerrogativa de criação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.

Como qualquer princípio, enquanto *comando jurídico instigador*, a presente diretriz também determina ao ordenamento jurídico que confira consistência ao conteúdo e objetivo normativos que enuncia. Ou seja, que estipule garantias mínimas à estruturação e atuação dos sindicatos, sob pena de não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores.¹²

Algumas dessas garantias já estão normatizadas no Brasil. A principal delas é a vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8º, VIII, CF/88). Esta garantia conta, inclusive, com medida judicial eficaz do Juiz do Trabalho, mediante a qual se pode determinar, liminarmente, a reintegração obreira em contextos de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador (art. 659, X, CLT, conforme Lei nº 9.270/1996).

Conexa à presente garantia existe a intransferibilidade do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato (art. 543, CLT).

11. Gomes e Gottschalk informam que na França a prática *mise à l'index* também tornou-se conhecida como instrumento utilizado pelo próprio sindicalismo para desgaste ou pressão sobre trabalhadores não filiados: “o sindicato apela para os associados a fim de que não mantenham relações sociais, camaradagem, confraternização, com o empregado indigitado...(visando)... constranger o não sindicalizado à sindicalização...”. *In ob. cit.*, p. 481-482.

12. A concepção de princípio como *comando jurídico instigador* encontra-se desenvolvida no capítulo I da recente obra deste autor, *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2001.

Diversas dessas relevantes garantias essenciais estão expressamente consignadas em textos normativos construídos ao longo de décadas pela Organização Internacional do Trabalho (Convenções nº 11, 87, 98, 135, 141 e 151, por exemplo). Além disso, têm sido inseridas, classicamente, em experiências democráticas consolidadas no mundo ocidental (ilustrativamente, Estatuto dos Trabalhadores da Itália – Lei nº 300, de 1970).

A Convenção 98, OIT, por exemplo (que trata do “direito de sindicalização e de negociação coletiva”), vigente no Brasil desde a década de 1950,¹³ estipula critérios para tais garantias sindicais:

“Art. 2 – 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de *proteção adequada* contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração”.

2. *Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores*” (grifos acrescentados).

O mesmo texto convencional reprime eventuais restrições empresariais a obreiros em face da participação ou não participação em tal ou qual sindicato (art. 1, 2, a, Convenção 98, OIT) ou em atividades sindicais (art. 1, 2, “b” da Convenção).

A Convenção 135, por sua vez (vigência no país desde 18.03.1991),¹⁴ que trata da “proteção de representantes de trabalhadores”, estipula a seguinte garantia:

“Art. 1º – Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento (na verdade, *despedida*, isto é, “*licenciement*”), e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando”.¹⁵

O princípio da liberdade associativa e sindical determina, portanto, coerentemente, o implemento de regras jurídicas assecuratórias da plena existência e

13. A Convenção nº 98 vigora no Brasil desde 1953, após aprovada por Decreto Legislativo 49/1952 e promulgada pelo Decreto 33.196/1953. In Arnaldo Süssekind, *Convenções da OIT*, São Paulo: LTr, 1994, p. 204.

14. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86/1989, promulgando-se pelo Decreto 131/1991. In Süssekind, Arnaldo, ob. cit., p. 307.

15. A observação em parênteses, referindo-se à equivocada tradução feita pelo legislador pátrio do texto da Convenção 135, OIT (*licenciement* como *licenciamento* e não *despedida*), reporta-se à ressalva feita nessa direção por Arnaldo Süssekind, em sua obra *Convenções da OIT*, São Paulo: LTr, 1994, p. 308.

potencialidade do ser coletivo obreiro. Registre-se, a propósito, que *não há qualquer antinomia entre a fixação de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com o implemento de garantias legais assecuratórias da mais larga e transparente representatividade sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras.*

Ao contrário, o implemento dessas garantias normativas corresponde à exata observância do comando jurídico instigador contido no princípio especial do Direito Coletivo do Trabalho.

2. Princípio da autonomia sindical

O segundo dos princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho que cumpre o papel de assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro é o da autonomia sindical.

Tal princípio sustenta a *garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado.* Trata ele, portanto, da *livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.*

É verdade que quando se fala no princípio genérico da liberdade de associação nele se englobam, naturalmente, as matérias relativas à estruturação interna das entidades associativas e suas relações com o Estado. Entretanto, na história do Direito do Trabalho desdobrou-se o princípio geral em dois, conforme já sugerido: o da liberdade sindical e o da autonomia dos sindicatos. Reconheça-se que tal segmentação resulta de particularidades importantes da história do sindicalismo, que não se destacaram com tanta ênfase na história das demais associações civis, culturais, políticas, religiosas ou de outra natureza. É que além do problema da liberdade sindical no sentido estrito (isto é, liberdade de criação de entidades sindicais com a conseqüente dinâmica de filiação e desfiliação de trabalhadores a tais entidades) sempre foi crucial à sorte do sindicalismo no Ocidente as lutas pela autonomia dos sindicatos perante o Estado (e, em certo grau, também perante os empregadores). O dilema da autonomia *versus* controle político-administrativo dos sindicatos sempre foi um dos problemas centrais da história do sindicalismo nos países ocidentais (no Brasil, inclusive, acentuadamente – como se sabe), razão por que o princípio maior da liberdade sindical se desdobrou em duas diretrizes correlatas: a da própria liberdade e a especificamente relacionada às questões da autonomia das entidades sindicais operárias.

O princípio da autonomia sindical sempre sofreu graves restrições na história jurídica e política brasileira.

Antes de 1930 o princípio padecia em meio às próprias debilidades de todo o Direito do Trabalho, que sequer se estruturava como um ramo jurídico próprio e complexo. Em sua fase inicial de manifestações incipientes e esparsas, o futuro ramo trabalhista ainda não possuía um conjunto sistemático de regras, princípios e institutos que assegurassem plena cidadania à atuação coletiva dos trabalhadores no país.

Dominava a política institucional da República Velha, como se sabe, certa concepção liberal individualista que não encontrava justificativa para a regulação normativa do mercado de trabalho, nem espaço político para a absorção institucional dos movimentos sociais produzidos pelos trabalhadores dos incipientes segmentos industriais da época e de certos setores de serviços (ferroviário e portuário, principalmente). A negável existência de sindicatos livres, no período, não chegou a formar uma tradição sólida de autonomia, seja pela incipiência do sistema industrial e do mercado de trabalho correspondente, seja pelo fato de que a autonomia fazia-se *fora do direito*, não se institucionalizando em um modelo jurídico bem definido e estruturado.¹⁶

A década de 1930 vê instaurar-se no Brasil, como se conhece, um sistema justalinhista de estrutura e dinâmica autoritárias, sob direto e minucioso controle político e administrativo do Estado, nos moldes corporativistas, embebido do modelo fascista importado da Itália da época. Neste sistema, falar-se em princípio de autonomia sindical é simplesmente um contra-senso, uma vez que o caráter publicista dos sindicatos colocava-os sob a égide do Ministério do Trabalho, com poderes incontestáveis de criação, extinção e intervenção cotidiana na vida de tais entidades.

Mesmo após o fim da ditadura Vargas (1930-1945), o princípio da autonomia sindical não chegou a ser efetivamente incorporado na ordem jurídica brasileira (aliás, esta foi uma das singularidades da democracia brasileira pós-1945: mecanismos democráticos formais no plano político-institucional e estrutura corporativista centralizadora e autoritária no plano do mercado de trabalho). Assim, não obstante o princípio formalmente constasse do texto da Constituição subsequente à instauração do sistema trabalhista brasileiro tradicional (Carta de 1946) ele era inteiramente vazio de conteúdo já que esdruxulamente compatibilizado com as regras do corporativismo autoritário estabelecido.

Com o advento do regime militar a estrutura corporativista sindical ajustou-se como luva às pretensões antidemocráticas do novo regime, preservando-se intocado nas duas Cartas Constitucionais então editadas (1967 e 1969 – EC nº 1).¹⁷

Somente a partir da Carta Magna de 1988 é que teria sentido sustentar-se que o princípio autonomista ganhou corpo na ordem jurídica do país. De fato, a nova Constituição eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, quer quanto à sua criação, quer quanto à sua gestão (art. 8º, I). Além disso, alargou as prerrogativas de atuação dessas entidades, seja em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III), seja na negociação coletiva (art. 8º, VI, e 7º, XXVI), seja pela amplitude assegurada ao direito de greve (art. 9º).

16. Relembre-se a famosa frase atribuída ao Presidente Washington Luiz de que “a questão operária é uma questão de polícia”. Para o exame da evolução do Direito do Trabalho no período, consultar a obra deste autor, *Introdução ao Direito do Trabalho*, 2. ed., São Paulo: LTr, 1999 (Capítulo II – O Direito do Trabalho no Brasil).

17. Obviamente que em 1964 foram afastadas as lideranças sindicais mais combativas, promovendo-se centenas de intervenções nas entidades existentes; contudo, a estrutura institucional do sistema se manteve intocada, no quadro de asfixia política então inaugurado.

Entretanto, curiosamente, a mesma Constituição manteve traços relevantes do velho sistema corporativista do país. É o que se passa com a unicidade sindical (art. 8º, II), com o sistema de financiamento compulsório e genérico de toda a estrutura, inclusive sua cúpula (art. 8º, IV), com o poder normativo dos tribunais trabalhistas e, finalmente, com os mecanismos de representação corporativa no seio do aparelho de Estado – no caso, através da chamada representação classista na Justiça do Trabalho. São estruturas e instrumentos que se chocam, afinal, de modo patente, segundo as experiências históricas vivenciadas por algumas das mais sedimentadas democracias ocidentais (como Itália e Alemanha, por exemplo), com o princípio da autonomia sindical. Embora um dos mais perversos desses traços tenha sido extirpado onze anos após a vigência da Carta Magna (a Emenda Constitucional nº 24, de dezembro de 1999, suprimiu a representação classista no corpo do Judiciário Trabalhista), as demais contradições permanecem, colocando em questão, mais uma vez, a plenitude do princípio da autonomia dos sindicatos na ordem jurídica e política do Brasil.¹⁸

IV – PRINCÍPIOS REGENTES DAS RELAÇÕES ENTRE OS SERES COLETIVOS TRABALHISTAS

O segundo grupo de princípios do Direito Coletivo do Trabalho reporta-se às próprias *relações entre os sujeitos coletivos e aos processos consubstanciadores dessas relações*.

À medida que essas relações e processos se passam no cenário da negociação entre sindicatos obreiros e empregadores ou sindicatos representativos destes, tais princípios resultam em conformar, direta ou indiretamente, os próprios parâmetros da negociação coletiva trabalhista.

Esse rol engloba, como visto, os princípios da *interveniência sindical na normatização coletiva*, da *equivalência dos contratantes coletivos* e, finalmente, da *lealdade e transparência nas negociações coletivas*.

18. Sobre tais antinomias da Carta de 1988, consultar a obra deste autor, *Introdução ao Direito do Trabalho*, 2. ed., São Paulo: LTr, 1999, especialmente o Capítulo II, em seu item III, “A Carta Constitucional de 1988 e a Transição Democrática Justrabalhista”. Ver também Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito Sindical*, 2. ed., São Paulo: LTr, 2000, p. 162-168 (item 52, “O Sistema Brasileiro”). Consultar ainda José Francisco Siqueira Neto, *Direito do Trabalho & Democracia – apontamentos e pareceres*, São Paulo: LTr, 1996, especialmente em seus capítulos 6 e 7, p. 156-248. Fundamentais também são diversas análises de Arion Sayão Romita. Ilustrativamente: *Sindicalismo, Economia, Estado Democrático – estudos*, São Paulo: LTr, 1993; “Breves Considerações sobre Organização Sindical Brasileira”, in *Genesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba: Genesis, nº 84, dezembro/1999, p. 809-820; “O Sindicalismo na Atualidade”, in *Genesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba: Genesis, nº 90, junho/2000, p. 821-829.

1. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva

O *princípio da interveniência sindical na normatização coletiva* propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro – no caso brasileiro, o sindicato.

Assumido pela Carta Constitucional de 1988 (art. 8º, III e VI, CF/88), o princípio visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc.).

Em face de tal princípio não constitui, para o direito, *negociação coletiva trabalhista* qualquer fórmula de tratamento direto entre o empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente democrática (um plebiscito intra-empresarial, por exemplo). Os poderes da autonomia privada coletiva, no direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras.

Neste quadro, qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada. Na qualidade jurídica de mera cláusula contratual, este ajuste informal submete-se a todas as restrições postas pelo ramo justralhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva. A presente diretriz atua, pois, como verdadeiro *princípio de resistência trabalhista*. E corretamente, pois não pode a ordem jurídica conferir a particulares o poderoso veículo de criação de normas jurídicas (e não simples cláusulas contratuais) sem uma consistente garantia de que os interesses sociais mais amplos não estejam sendo adequadamente resguardados. E a presença e a atuação dos sindicatos têm sido consideradas na história do Direito do Trabalho uma das mais significativas garantias alcançadas pelos trabalhadores em suas relações com o poder empresarial.

2. Princípio da equivalência dos contratantes coletivos

O princípio da *equivalência dos contratantes coletivos* postula pelo reconhecimento de um estatuto sócio-jurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial).

Tal equivalência resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas.

Em primeiro lugar, de fato, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos *seres coletivos*. Há, como visto, o empregador que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em alguma associação sindical. É claro que pode também atuar através de sua entidade representativa; contudo, mesmo atuando de forma isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo.

DOCTRINA

No que tange aos trabalhadores sua face coletiva institucionalizada surge através de seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos.

Os seres coletivos obreiros e empresariais têm, pois, a mesma natureza.

O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho.

É bem verdade que, no caso brasileiro, mais de dez anos após a Carta de 1988 ainda não se completou a transição para um Direito Coletivo pleno, equânime e eficaz – *assecuratório de real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas*. É que, embora tenha a Constituição afirmado, pela primeira vez desde a década de 1930, de modo transparente, alguns dos princípios fundamentais do Direito Coletivo no país, não foi seguida, ainda, de uma Carta de Direitos Sindicais, que adequasse a velha legislação heterônoma às necessidades da real democratização do sistema trabalhista e da negociação coletiva.

Veja-se, ilustrativamente, a esse respeito, o debate sobre a extensão da garantia de emprego de dirigentes sindicais. A superação, pelo art. 8º, CF/88, do velho critério do art. 522, CLT (que confere garantia apenas ao máximo de 7 diretores e três conselheiros fiscais eleitos, e respectivos suplentes) ainda não permitiu vislumbrar-se qual é, afinal, o novo critério protetivo surgido. É gritante a inadequação da tímida garantia do art. 522 ao largo espectro constitucional (e à sociedade complexa hoje existente no Brasil). Contudo, a ausência de um parâmetro alternativo claro (que evite também, ao reverso, o abuso do direito), tem inclinado os tribunais à acomodação com o velho texto da CLT – o que frustra, obviamente, o princípio da efetiva equivalência entre os seres coletivos trabalhistas.

Note-se, por outro lado, que ainda não se criaram fórmulas eficazes de representação obreira nas empresas, nem se estendeu, regra geral, a tais representantes ou delegados obreiros o manto protetivo da “estabilidade provisória”.

Observe-se, por fim, a resistência do legislador executivo (através de medidas provisórias) em permitir o prevailecimento temporário das normas coletivas negociadas enquanto não celebrado novo acordo coletivo, convenção ou contrato coletivo do trabalho no contexto da respectiva categoria ou empresa.¹⁹

19. Sobre este último problema, envolvente às relações temporais das normas coletivas negociadas com os contratos de trabalho, contrapondo três critérios distintos (o da *aderência irrestrita*, o da *aderência li-*

Todas essas (e outras) situações de lacunas ou imprecisões da legislação heterônoma trabalhista comprometem a real observância do princípio da equivalência dos contratantes coletivos trabalhistas. Contudo, é evidente que, tendo os princípios natureza de *norma* (ao menos, comando jurídico instigador concorrente), hão de ter também *eficácia jurídica*, isto é, aptidão para incidir, regendo, relações da vida humana – o que deverá ser apreendido pela evolução jurisprudencial ao longo do tempo.²⁰

3. Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva

O princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas vincula-se ao anteriormente examinado. Visa ele assegurar, inclusive, condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.

Há duas faces no princípio: lealdade e transparência. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular *normas jurídicas* – e não apenas cláusulas contratuais –, razão por que a lealdade e o acesso a informações inscrevem-se no núcleo de sua dinâmica de evolução.

A lisura na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio ao Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva – as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo justralhista individual).

Em derivação ao princípio da lealdade e boa fé na negociação coletiva (outra denominação do princípio) não seria válida a greve em período de vigência de diploma coletivo negociado, em vista da pacificação traduzida por esse próprio diploma. É claro que uma mudança substantiva nas condições fáticas vivenciadas pela categoria poderia trazer a seu alcance a exceção da cláusula *rebus sic stantibus*. Porém o simples inadimplemento pelo empregador no tocante ao conteúdo do diploma coletivo negociado não justifica greve, por existir no ordenamento jurídico a correspondente ação judicial de cumprimento.²¹

A noção de transparência é também de grande importância no conteúdo desse princípio (podendo, inclusive, ser inferida da simples idéia de lealdade e boa fé).

mitada pelo prazo e o da aderência limitada por revogação), ver o princípio da aderência contratual, no Capítulo III do livro deste autor, Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho, São Paulo: LTr, 2001.

20. A concepção normativista concorrente dos princípios, que se tem tornado dominante nos mais modernos Direito Constitucional e Filosofia do Direito, por obra de autores célebres como Norberto Bobbio, Vezio Crisafulli, Jean Boulanger, Robert Alexy, Gomes Canotilho, Ronald Dworkin, Paulo Bonavides, e outros, está estudada no capítulo I da obra deste autor, *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2001.

21. Lei 8.984, de 07.02.1995. Nesta linha Orientação Jurisprudencial nº 01 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui pertinente é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso, aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.

V – PRINCÍPIOS REGENTES DAS RELAÇÕES ENTRE NORMAS COLETIVAS NEGOCIADAS E NORMAS ESTATAIS

O terceiro grupo de princípios do Direito Coletivo dirige-se às *relações e efeitos das normas coletivas negociadas perante a comunidade e universo jurídicos em que atuam*. Ou seja, o potencial criativo das normas provindas da negociação coletiva e seu relacionamento hierárquico com o estuário heterônomo do Direito do Trabalho.

São princípios que informam, portanto, os resultados normativos do processo negocial coletivo, fixando diretrizes quanto à sua validade e extensão. Em síntese, tratam das *relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo – através da negociação coletiva – e as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho*.

Este conjunto reúne princípios como o *da criatividade jurídica da negociação coletiva* e o princípio da *adequação setorial negociada*.

1. Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva

O *princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva* traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder de criar *norma jurídica* (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social, conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas europeias da primeira metade do século XX.²² No Brasil, a tradição

22. Um estudo sobre os padrões principais de sistemas trabalhistas no mundo ocidental desenvolvido encontra-se no primeiro capítulo da obra deste autor, *Introdução ao Direito do Trabalho*.

justralhista sempre tendeu a mitigar o papel do Direito Coletivo do Trabalho, denegando, inclusive, as prerrogativas mínimas de liberdade associativa e sindical e de autonomia sindical aos trabalhadores e suas organizações. Com a Carta de 1988 é que esse processo começou a se inverter, conforme se observam de distintos dispositivos da Constituição (ilustrativamente, art. 7º, VI e XIII; art. 8º, I, III, VI; art. 9º).

Na análise desse princípio é pertinente retomar-se importante diferenciação – às vezes não suficientemente ponderada na doutrina: a que separa *norma jurídica* de *cláusula contratual*.

Em nossa obra *Introdução ao Direito do Trabalho* já ressaltávamos não ser meramente acadêmica a distinção, mas fundamental: “é que o direito confere efeitos distintos às *normas* (componentes das fontes jurídicas formais) e às *cláusulas* (componentes dos contratos). Basta indicar que as normas não aderem permanentemente à relação jurídica pactuada entre as partes (podendo, pois, ser revogadas – extirpando-se, a contar de então, do mundo jurídico). Em contraponto a isso, as cláusulas contratuais sujeitam-se a um efeito adesivo permanente nos contratos, não podendo, pois, ser suprimidas pela vontade que as instituiu. A ordem jurídica confere poder revocatório essencialmente às normas jurídicas e não às cláusulas contratuais. Trata-se, afinal, de poder político-jurídico de notável relevância, já que as normas podem suprimir do mundo fático-jurídico até as cláusulas (além das próprias normas precedentes, é claro), ao passo que o inverso não ocorre (excetuada a prevalência de *vantagem* trabalhista superior criada pela vontade privada no contrato).”²³

No mesmo texto, completávamos acerca do contrato (assim como figuras a ele equiparadas pela jurisprudência trabalhista, a saber, o regulamento empresarial): o contrato de fato “não se qualifica como diploma instituidor de atos-regra, de comandos abstratos, gerais, impessoais; ao contrário, compõe-se de *cláusulas* concretas, específicas e pessoais, envolvendo apenas as partes contratantes. Não se configura, assim, como fonte de normas jurídicas, mas como fonte de obrigações e direitos específicos, concretos e pessoais, com abrangência a seus contratantes”.²⁴

Desse modo, a negociação coletiva trabalhista, processada com a participação do sindicato de trabalhadores, tem esse singular poder de produzir normas jurídicas, e não simples cláusulas contratuais (ao contrário do que, em geral, o direito autoriza a agentes particulares).

Evidentemente que cabe se debater sobre a harmonização de tais normas coletivas negociadas ao conjunto da normatividade estatal trabalhista – o que será tratado pelo princípio a seguir disposto, da adequação setorial negociada.

23. DELGADO, M. G. Ob. cit., p. 131-132.

24. Idem, ibidem, p. 131.

2. *Princípio da adequação setorial negociada*

Este princípio trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

É princípio novo na história justralhista do país exatamente porque apenas nos últimos anos (a contar da Carta de 1988) é que surgiu a possibilidade de ocorrência dos problemas por ele enfrentados. Embora ainda não universalizado na doutrina,²⁵ deriva ele do critério geral interpretativo que se tem percebido na prática dos tribunais do país quando enfrentando o dilema das relações entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado.

De fato, um dos pontos centrais de inter-relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho reside na fórmula de penetração e harmonização das normas juscoletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual do Trabalho. Reside, em síntese, na pesquisa e aferição sobre os critérios de validade jurídica e extensão de eficácia das normas oriundas de convenção, acordo ou contrato coletivo do trabalho em face da legislação estatal imperativa que tanto demarca o ramo justralhista individual especializado.

Em que medida as normas juscoletivas podem se contrapor às normas jusindividuais imperativas estatais existentes? Desse dilema é que trata o que denominamos *princípio da adequação setorial negociada* – configurado, por essa razão, como o princípio de Direito Coletivo que mais de perto atua e influencia a dinâmica específica ao Direito Individual do Trabalho.

Pelo *princípio da adequação setorial negociada* as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso especificado (*quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável*), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o

25. A primeira referência feita ao *princípio da adequação setorial negociada* consta do artigo deste autor, "Princípios do Direito do Trabalho", in *Jornal Trabalhista*, Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista, ano XI, nº 535, 12.12.1994, p. 1202-1208, estudo posteriormente inserido na obra *Introdução ao Direito do Trabalho*, no capítulo dedicado aos princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho (São Paulo: LTr, 1. ed. 1995; 2. ed. 1999).

fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso (*quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa – e não de indisponibilidade absoluta*) o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de *indisponibilidade relativa*. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88).

São amplas, portanto, as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, está também claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há *limites objetivos* à adequação setorial negociada; limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista.

Desse modo, *ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação)*. É que ao processo negocial coletivo falece poderes de *renúncia* sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover *transação* (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas.

Também *não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva*. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho.

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, as ressalvas *parciais* expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, §2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança

DOCTRINA

no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BASTOS, Celso Ribeiro e MARTINS, Ives Gandra. *Comentários à Constituição do Brasil – promulgada em 5 de outubro de 1988*. 2. v., São Paulo: Saraiva, 1989.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTR, 1999.
- _____. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- _____. “Princípios do Direito do Trabalho”. In *Jornal Trabalhista*, Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista/Consulex, ano XI, nº 535, 12.12.1994, p. 1202-1208.
- GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1972.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2000, p. 140.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed., São Paulo: LTr, 2000.
- ROMITA, Arion Sayão. “Breves Considerações sobre Organização Sindical Brasileira”. In *Genesis – Revista de Direito do Trabalho*. Curitiba: Genesis, nº 84, dez./1999, p. 809-820.
- _____. “O Sindicalismo na Atualidade”. In *Genesis – Revista de Direito do Trabalho*. Curitiba: Genesis, nº 90, junho/2000, p. 821-829.
- _____. *Sindicalismo, Economia, Estado Democrático – estudos*. São Paulo: LTr, 1993.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 18 ed., São Paulo: Malheiros, 2000.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do Trabalho & Democracia – apontamentos e pareceres*. São Paulo: LTr, 1996.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.