

PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

José Ajuricaba da Costa e Silva (*)

1. INTRODUÇÃO.

O Direito Coletivo do Trabalho é, na definição de **Octavio Bueno Magano**, "a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical e da convenção coletiva do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos" (1). No Direito Coletivo do Trabalho, ensina **Cesarino Júnior**, "estudamos: **associações profissionais**, formas mais gerais das uniões de empregados e empregadores; **sindicatos**, formas específicas dessas uniões; **contratos coletivos de trabalho**, acordos sobre normas reguladoras das condições de trabalho, celebradas entre sindicatos de empregados e sindicatos de empregadores; e **conflitos de trabalho**, cujas formas principais são a "greve e o "lockout" e os meios de preveni-los ou de resolvê-los; **conciliação, mediação e arbitragem**, promovidos, de um modo geral, pela **Justiça do Trabalho**" (2). Para **Everaldo Lopes Gaspar de Andrade**, esta parte do Direito do Trabalho "tem como finalidade regular, genérica e abstratamente, as relações individuais do trabalho e criar os instrumentos capazes de solucionar os conflitos originários dos grupos profissionais com as respectivas categorias econômicas" (3).

Mas, para **Camerlynck et Lyon-Caen**, que empregam a denominação "DIREITO SINDICAL", preferida também por **Riva Sanseverino**, e utilizada igualmente por **Amauri Mascaro Nascimento**, embora lhe dando uma conotação mais restrita, o seu estudo "ultrapassa, de muito, atualmente, os limites do Direito do Trabalho", acrescentando que "o fenômeno capital que constitui o sindicalismo interessa também à ciência política e às disciplinas do Direito Público" (4).

Como o próprio Direito do Trabalho, do qual faz parte segundo o entendimento predominante na doutrina brasileira, o Direito Coletivo do Trabalho tem estreitas relações com a economia. Aliás, é sobretudo na parte relativa às relações coletivas de trabalho que mais acentuada é a interação do Direito do Trabalho com a economia, dada a repercussão que podem ter os aumentos de salários na elevação do custo de vida, na desvalorização da moeda, na balança de pagamentos pela elevação do custo dos produtos de exportação, dificultando a competitividade dos produtos no comércio exterior ou forçando o subsídio oficial desta produção, com repercussões na dívida interna. E, como salientado, ainda, por **Camerlynck e Lyon-Caen**, interessa à ciência política e às disciplinas do direito público (4), isto é, particular-

(*) Ministro do TST.

(1) **O. B. Magano**, "Manual de Direito do Trabalho", Vol. III - "Direito Coletivo do Trabalho", SP, 1984, pág. 11.

(2) **A. F. Cesarino Júnior**, "Direito Social", SP, 1980, pág. 52.

(3) **E. Gaspar L. de Andrade**, "1.000 Perguntas de Direito Coletivo do Trabalho", Rio, 1981, pág. 15.

(4) **G. H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen**, "Droit du Travail", Paris, 1975, pág. 455.

mente ao direito constitucional e ao direito administrativo. Pode-se mesmo afirmar, sem nenhum exagero, que nos países de economia débil e de estrutura política sem muita solidez, como o Brasil, as relações coletivas de trabalho afetam a própria estabilidade do regime político.

Essa interação do Direito Coletivo do Trabalho com a economia, a sociologia, a política, o direito público, etc., faz com que este ramo do Direito do Trabalho seja informado não apenas por princípios jurídicos propriamente ditos, como também por outros princípios de natureza econômica, sociológica, política, etc.

Há quem afirme não existirem princípios próprios do Direito Coletivo do Trabalho, talvez por adotarem uma conceituação muito rígida, positivista, de princípio, ou por entenderem que tais princípios devem ser exclusivamente jurídicos. Ora, se há um ramo do Direito em que o positivismo jurídico, hoje praticamente destronado, menos se justifica, é exatamente o Direito do Trabalho e mais particularmente o Direito Coletivo do Trabalho, que podemos considerar, sob o ponto de vista filosófico, como manifestação do Direito Natural.

É bem verdade que, entre nós, **Octavio Bueno Magano**, autoridade incontestada na matéria, tratando do Direito Coletivo do Trabalho, diz que "os seus princípios são os mesmos que se aplicam às outras áreas do Direito do Trabalho, a saber, o da instrumentalização das regras trabalhistas, no sentido da melhoria da condição social do trabalhador e os demais que deste derivam" (5). Mas **Amauri Mascaro Nascimento**, mestre também de todos nós, embora, referindo-se ao Direito Sindical, afirme não ter esta autonomia doutrinária e nem se poder falar em princípios próprios, faz, de logo, ressalva ao princípio da liberdade sindical (6) e, em obra mais recente, o seu "Curso de Direito do Trabalho", no capítulo que trata das "Relações Coletivas de Trabalho", discorre também sobre o "princípio da autonomia privada coletiva" (7).

Seguindo o conselho de **Roberto Barretto Prado**, que em seu "Curso de Direito Sindical", recomenda resistir "às investidas capciosas do positivismo empírico e do idealismo apriorista, para descobrir nos fatos os princípios reitores da evolução do Direito" (8), creio se poder identificar, no Direito Coletivo do Trabalho, os seguintes princípios gerais:

- 1) Princípio da Autonomia Privada Coletiva
- 2) Princípio da Liberdade Sindical
- 3) Princípio da Necessidade de Intervenção do Estado para Solução dos Conflitos Coletivos
- 4) Princípio da Relatividade ou da Limitação do Direito de Greve.

II. AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA.

Amauri Mascaro Nascimento discorre sobre este princípio, dizendo que nele se fundamenta a garantia do interesse coletivo dos grupos. Traça um paralelo

(5) **O. B. Magano**, op. cit., pág. 10.

(6) **A. M. Nascimento**, "Direito Sindical", SP, 1982, pág. 81.

(7) **A. M. Nascimento**, "Curso de Direito do Trabalho", SP, 1984, pág. 592.

(8) **R. B. Prado**, "Curso de Direito Sindical", SP, 1984, pág. 11.

entre a autonomia privada individual, fonte de criação dos denominados “negócios jurídicos”, exaustivamente estudado na Itália por **Emílio Betti**, em sua “Teoria do Negócio Jurídico”, e por **Orlando Gomes** no Brasil, e “a autonomia coletiva que é a autonomia dos grupos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Reconhecendo os grupos intermediários e o direito de associação, o Estado reconhece também o direito dos grupos de regular os próprios interesses, do mesmo modo que o reconhece quanto aos indivíduos” (7).

Este é, sem dúvida, um dos princípios fundamentais do Direito Coletivo do Trabalho, pois nele se apóia a teoria da elaboração da norma pelos seus próprios destinatários, sem o qual não seria possível a convenção coletiva do trabalho, fruto da negociação entre empregados e empregadores, origem e núcleo do Direito Coletivo do Trabalho e por alguns considerada como a melhor forma de solucionar os conflitos coletivos do Trabalho.

Casa-se o princípio da autonomia privada coletiva com a idéia, que não é nova, pois já era posta em prática pelos pretores romanos, de que o direito não é obra exclusiva do legislador. Como salienta **Amauri Mascaro Nascimento**, “o movimento em que se desenvolve a produção do direito não pode ser reduzido a uma única dimensão, a da lei, multiplicando-se em uma diversidade de formas que atuam para um mesmo fim, componentes de um processo de elaboração amplo, necessário para que sejam atendidas as exigências que se fazem presentes na vida social, a fim de que as relações nela encontradas possam normalizar-se através de diferentes meios que a teoria jurídica admite e explicita” (8).

E acrescenta: “Não só as relações individuais, mas, também, e com maior importância, as relações grupais, nem sempre harmonizando-se, dão causa a que uma atividade jurisprudencial constante estabeleça regras de direito da maior utilidade para que se torne possível o império da normalidade, segundo princípios de harmonia de convivência, necessários para o progresso e o desenvolvimento econômico. Muitas vezes, os próprios sujeitos conflitantes conseguem, mediante ajustes nos quais surgem concessões mútuas, negociar cláusulas que são convenionadas para vigorar durante algum tempo, com base nas quais as suas relações serão pautadas. Há, portanto, no direito do trabalho, a comprovação da mesma realidade do direito comum” (9).

Referindo-se, em seu “Manual de Direito do Trabalho”, à “autonomia coletiva”, a que denomina também de “autonomia sindical”, **Octavio Bueno Magano** diz que é “o poder de auto-regulamentação dos próprios interesses”, esclarecendo que “o seu âmbito encontra-se circunscrito pela ordem estatal, mas, de nenhum modo, se reduz à mera concreção ou individualização daquela, impondo-se, ao contrário, a conclusão de que a autonomia implica a possibilidade de criação de normas próprias não identificáveis com a ordem estatal”, e afirmando ainda que “a autonomia deve ser também concebida como subproduto da concepção pluralista da sociedade, fundada na observação de que nesta não existe apenas um, senão vários centros geradores de normas jurídicas”, pluralismo este que, segundo o consagrado jurista, “pode ser também denominado de neo-liberalismo e tem sido a ideologia dominante no mundo ocidental, desde o término da Segunda

(9) A. M. Nascimento, “Conflitos Coletivos do Trabalho”, SP, 1978, págs. 135 e 136.

Grande Guerra Mundial, inspirando as constituições que "dão prioridade aos mecanismos de auto-composição para a solução dos problemas sociais" (10).

III. PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL.

A liberdade sindical é também princípio fundamental do Direito Coletivo do Trabalho, pois, sem liberdade de associação, não pode haver um autêntico sindicalismo com dirigentes escolhidos livremente pelos trabalhadores, única e efetiva maneira de surgirem lideranças honestas e amadurecidas, capazes de conduzirem com habilidade e sabedoria a negociação coletiva.

Essa liberdade, preconizada pela Convenção n. 87/1948 da OIT, se traduz pelo direito de trabalhadores e empregadores de, sem autorização prévia de quem quer que seja, inclusive do Estado, constituírem as organizações sindicais que julgarem conveniente, se filiarem livremente a essas organizações, redigirem e aprovarem seus estatutos, elegerem livremente os seus dirigentes, organizarem a administração desses órgãos e formularem seu programa de ação. Apesar de haver participado de sua celebração, através dos representantes brasileiros presentes à Conferência em que foi proposta, a referida Convenção não foi ratificada ainda pelas duas casas do Congresso Nacional, faltando-lhe também a sanção presidencial para que tenha vigência interna, revogando todas as normas da CLT e da legislação trabalhista complementar, de cunho corporativista, incompatíveis com essa liberdade.

O princípio da liberdade sindical, longe de representar uma ameaça para a coletividade e para o Estado, é condição essencial para o surgimento de um sindicalismo verdadeiro, responsável, conduzido por autênticos líderes dos trabalhadores e dos empresários, capazes de conduzi-los, ao invés de serem por eles conduzidos, porque dedicados sinceramente ao legítimo interesse das classes que representam, e não a auferir mordomias e vantagens no próprio movimento sindical ou fora dele. E somente líderes desse quilate, que dificilmente surgem num regime de intervenção do Estado como o que tem prevalecido no Brasil desde 1943, apesar de praticamente não acionado pelo Governo da Nova República, podem conduzir, tanto do lado dos trabalhadores, como dos empresários, de modo equilibrado e sensato, as negociações coletivas e mesmo as greves, objetivando criar melhores condições de trabalho.

Para que estas novas condições sejam realmente cumpridas e não se tornem letra morta, é necessário que correspondam não somente às reais necessidades dos empregados, como também às verdadeiras possibilidades das empresas. A elaboração de normas coletivas em desacordo com estas possibilidades e como consequência da condução irresponsável das negociações ou dos movimentos grevistas, só contribuem para o descumprimento das mesmas, com o consequente descrédito das convenções coletivas ou, se for o caso, das sentenças normativas.

IV. PRINCÍPIO DA NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO DO ESTADO PARA A SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO.

O princípio da liberdade sindical, do qual resulta também uma maior valoração da negociação coletiva, a ponto de, como sugerem os defensores do neo-liberalismo

(10) O. B. Magano, op. cit., págs. 14 e 15.

nas relações trabalhistas, se tornar o método mais recomendado para a solução dos conflitos trabalhistas, não pode, porém, ser absoluto.

Assim como a liberdade individual encontra limites na liberdade do outro, do mesmo modo a liberdade de uma categoria profissional ou econômica, ou mesmo do próprio movimento sindical, esbarra na liberdade de toda a coletividade, pois nenhum interesse de classe pode prevalecer sobre o interesse público, como preconiza acertadamente o art. 8.º, da CLT.

Como salientado por **Amauri Mascaro Nascimento**, nem sempre os conflitos coletivos serão resolvidos mediante negociação (ao que acrescentamos, por mais autênticos que sejam os líderes trabalhadores e de empresas), bastando que uma das partes não deseje conciliar para que surja o impasse. Como o impasse conduz à greve, e esta não pode perdurar indefinidamente, sem prejuízo não somente para os nela envolvidos como para a economia pública e, em alguns casos, para a própria coletividade, sujeitando-a a maiores sofrimentos, faz-se necessária a intervenção do Estado para pôr fim ao conflito, pois este não pode se furtar ao seu dever de zelar pelo bem comum, colocando-o acima dos interesses de grupos, sob pena de se desestabilizar politicamente. Após dizer que a autonomia está latente no início do processo de negociação coletiva, mas a heteronomia está no seu fim, afirma o renomado jurista, com o seu bom senso de sempre: "a tendência para a livre negociação deve encontrar eco, mas não poderá atingir as proporções por alguns desejada, de total alheamento do Estado em matéria salarial. Uma instituição jurisdicional para decidir os conflitos coletivos que as partes não conseguem diretamente resolver independe de regime político. Trata-se de uma necessidade institucional, ainda que o sistema venha a ser o da liberdade das contratações coletivas". "Essa liberdade nunca foi nem poderá ser desacompanhada de técnicas heterônomas de solução, porque é impossível uma sociedade perfeita a ponto de os grupos profissionais e econômicos sempre encontrarem por si as próprias soluções. O conflito sempre haverá. Basta que o empregador não concorde com as pretensões dos trabalhadores. Assim, quanto maior a liberdade de negociações coletivas, maior será, também, a possibilidade de conflitos coletivos e, em decorrência, maior a necessidade de um órgão para compor as partes conflitantes, a menos que se queira abandoná-las à própria sorte, como no estado da natureza, nos moldes descritos no *Leviatã*" (11).

Vale acrescentar que em países de economia acentuadamente liberal, onde se deixa a elaboração da norma trabalhista entregue quase que exclusivamente ao processo da negociação coletiva, dos quais o melhor exemplo é dado pelos Estados Unidos, não existe uma legislação protetora ampla, ainda que estabelecendo condições mínimas, amparando a grande massa dos trabalhadores. Pois as convenções coletivas beneficiam apenas os sindicalizados, que constituem somente um quinto (cerca de 20%) da força de trabalho do país; através delas foram conseguidos salários mais elevados e outros benefícios só para algumas categorias profissionais privilegiadas, como a dos metalúrgicos (auto-workers), eletricitas, motoristas de caminhão (teamsters), operadores de carga e descarga (longshoremen), trabalhadores da indústria do aço (steel-workers), servidores públicos estaduais e muni-

(11) A. M. Nascimento, "Conflitos Coletivos do Trabalho", SP, 1978, págs. 160 e 161.

cipais, e mais recentemente professores, ficando os restantes 80% da classe trabalhadora com direito apenas ao salário mínimo, e quase sem nenhuma outra vantagem legal. Além disto, conduziram alguns ramos da indústria, em razão de seu alto custo de produção, a uma falta de competitividade externa e interna de tal ordem que os colocou à beira do colapso, obrigando os sindicatos a recuar em suas demandas salariais a partir de 1980, para se concentrarem no esforço da manutenção do emprego (12).

V — IIMITAÇÃO DO DIREITO DE GREVE.

Creio que se pode estabelecer, também, como princípio geral do Direito Coletivo do Trabalho que o direito de greve não é absoluto.

Ninguém pode negar o papel que a greve, como instrumento de luta dos trabalhadores na conquista de melhores condições de trabalho, exerceu no passado para o surgimento do próprio Direito do Trabalho atual e exerce ainda para aperfeiçoar os institutos legais já existentes e criar novas formas de proteção ao trabalhador.

Também é fora de dúvida que já não se concebe se tenha a greve como um delito e como ilegítima a sua utilização pelos trabalhadores como instrumento de pressão.

A greve é, atualmente, reconhecida em todos os países industrializados como um direito. Mas, como todo direito, não pode ser exercido de modo absoluto, sem nenhuma restrição, como propugnam e defendem alguns dirigentes sindicais desavisados, nem sempre de boa fé, ou juristas idealistas, fora da realidade. O abuso do direito é tão anti-jurídico como a proibição de seu justo exercício.

Vale salientar que, mesmo se tendo a greve como um direito, não pode ser minimizado o fato de que a mesma é uma violência, é justiça pelas próprias mãos, que prejudica a culpados e não culpados e que somente se explica ou justifica pela impotência do Estado para impedir e modo cabal a injusta exploração do trabalho humano.

"Podemos considerar", diz o saudoso **Guillermo Cabanellas** com a autoridade que todos lhe reconhecem, "o problema da greve igual ao da legítima defesa no Direito Penal. O Estado se encontra em tal impotência que deixa em poder dos particulares meios suficientes para que eles, na falta de uma autoridade, possam repelir por si mesmos toda agressão injusta. A legítima defesa apresenta-se como uma imperfeição — ou um suplemento — da organização estatal. Da mesma forma, o Estado, não podendo impedir que se cristalizem os fatos geradores da greve, a reconhece como direito. Mas a greve, direito mais hipotético que real, em verdade atemoriza os governos, pois estes descobrem no seu exercício a expressão da violência e o sistema adequado para obter, algumas vezes, conquistas ilegítimas" (13).

Demais, basta considerar que, na atualidade, existem empresas que lidam com energia nuclear, como as usinas atômicas, com engenharia genética, como

(12) "Labor Seeks Less", *Business Week*, Dec. 21, 1981, págs. 82/88; "Workers Take It on the Chin", por **PAT W. KEEFE**, *Dun's Business Month*, October 84, págs. 125/128; "Labor Under Siege", por **WILLIAM SWEET**, In *Editorial Research Reports*, Vol. II, n. 17, págs. 815 e 835.

(13) **Guillermo Cabanellas**, "Conflitos Coletivos de Trabalho", SP, 1979, págs. 47 e 48.

os laboratórios onde se cultivam bactérias, ou com produtos altamente letais, como certas indústrias químicas, para que se conclua, como o faz **Wolfgang Däubler** (14), ser inadmissível cogitar-se do exercício do direito de greve nessas atividades, onde um ato mais violento contra as instalações, ou mesmo a simples paralisação dos serviços, pode pôr em risco de vida presente ou futuro toda uma coletividade, a exemplo do que sucedeu com o recente acidente na usina atômica de Chernobyl, atribuído pelas autoridades russas a mera negligência de empregados, ou do sucedido em Bhopal, na Índia, em consequência de vazamento de gás venenoso de uma fábrica da Union Carbide.

Mas, não é preciso recorrer a este argumento, quase "ad terrorem", para vencer da impossibilidade de um direito de greve absoluto. Atividades outras, essenciais para a coletividade de qualquer país, como as relacionadas com a saúde e higiene públicas, com a produção e distribuição de petróleo e derivados, com o transporte coletivo de passageiros, com as comunicações, etc., que não podem ser paralisadas sem grave prejuízo para todos e não apenas para empregados e empregadores, são também incompatíveis com o exercício desse direito.

São, portanto, geralmente justificáveis as restrições estabelecidas na nossa Constituição Federal (art. 162, da E.C. n. 1/69) e na legislação ordinária sobre a matéria (Lei n. 3.330/64 e DL-1.632/78), ao direito de greve reconhecido também constitucionalmente (art. 165, inciso XXI), e não destoam, como alguns proclamam, da legislação dos outros países tidos como mais avançados em matéria trabalhista.

Afora os países da Europa oriental, de regime socialista, que proíbem pura e simplesmente o direito de greve, sob o pretexto, evidentemente falso, de que o conflito de interesses teria cessado de existir entre o empregador — empresa socializada — e os trabalhadores (15) (o mesmo acontecendo em outros países de regime autoritário da direita), dizem **Camerlynck** e **Lyon-Caen** que, apesar de reconhecerem a licitude do princípio da greve, diversas legislações a regulamentam, quer restringindo seu campo de aplicação, como a Alemanha, os países do BENELUX (Bélgica, Holanda e Luxemburgo) e os Estados Unidos, que a vedam aos servidores públicos; quer a submetendo a um procedimento legal, como a determinação da entidade à qual é reservada a faculdade de a declarar, como a Alemanha, onde somente os sindicatos a podem deflagrar, sendo ilegal a greve selvagem, ou a subordinação a um voto majoritário dos associados para o direito de deflagrá-la, ou a exigência de um aviso-prévio, como o estabelecido pela Lei Taft Hartley nos Estados Unidos, ou, finalmente, considerando ilegais as greves que não forem estritamente profissionais e as greves políticas, como a Alemanha, Inglaterra, Itália e França.

Ainda ontem o Ministro **Coqueijo Costa**, no belo discurso de abertura deste Seminário (16), "após lembrar que o remédio heróico da greve deve ser usado como o último recurso", afirmava, louvando-se em trabalho de **Evaristo de Moraes Filho**, não existir país algum do mundo ocidental, onde seja reconhecido que o direito de

(14) **Wolfgang Däubler**, "Nuove Tecnologie": un nuovo diritto del lavoro?", in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazione Industriale", Milano-Itália, n. 25, ano VII, 1985, págs. 65 e 83.

(15) **Camerlynck et Lyon-Caen**, op. cit. pág. 594.

(16) **Coqueijo Costa**, "Discurso de Abertura do Seminário do Direito do Trabalho Comemorativo dos 40 Anos do TST", Brasília, 23/09/86.

greve é absoluto. Também o jurista espanhol **Carlos Lopez Moniz de Cavo**, em conferência proferida recentemente no Tribunal Superior do Trabalho, declarou que, embora em muitos países, especialmente da Europa, não exista lei ordinária disciplinando o direito de greve, isto não significa que nestes países ele possa ser exercido de modo ilimitado e absoluto. A greve tem, em todos os países, limitações de exercício importantes, embora tais limitações, em alguns deles, não estejam tanto na lei ordinária, quanto numa interpretação que se faz do próprio preceito constitucional, e nas próprias decisões dos tribunais em face de casos concretos (17).

CONCLUSÃO

Creio que, adotando a postura recomendada por **Roberto Barretto Prado**, poderiam ser identificados outros princípios gerais, que embora não sejam exclusivos do Direito Coletivo do Trabalho, são de reconhecida aplicação ao mesmo. Poderia mencionar o da revisibilidade das normas coletivas vigentes, aplicação da teoria da imprevisão ou da cláusula "rebus sic stantibus", que altera a regra da intangibilidade dos ajustes, rompendo com a rigidez do princípio "pacta sunt servanda"; o princípio da aplicação imediata da lei, que permite a incidência das normas coletivas elaboradas periodicamente aos contratos de trabalho já vigentes, etc.

Mas, além de não constituírem regras gerais exclusivas desta parte do Direito do Trabalho, as limitações próprias de uma mera participação em debate sobre o tema não comportam, agora, sua apreciação.

(17) **Carlos Lopez Moniz de Cavo**, "Direito de Greve", Conferência realizada em 19.08.86, no Tribunal Superior do Trabalho.