

OS NOVOS PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Octavio Bueno Magano (*)

1 — INTRODUÇÃO

Princípios são as proposições genéricas das quais dependem as demais partes de um sistema. Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho correspondem às regras básicas em que se alicerçam as paredes desse compartimento do Direito do Trabalho, cujo objeto é o estudo da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva do trabalho; dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos.

Entre os princípios em causa, vamos dar aqui relevo ao da organização; ao da não intervenção; ao da defesa de direitos e promoção de interesses; ao da gestão democrática; ao da autonomia; ao da autocomposição; ao da pluralidade; ao da integração; ao da greve e ao do "lock-out".

2 — PRINCÍPIOS DA ORGANIZAÇÃO

O princípio da organização se traduz no direito de constituir sindicato bem como no de a ele associar-se. Trata-se de direito não reconhecido pela sociedade Individualista, emergente da Revolução Francesa, erigida sobre o dogma do povoação, isto é, sociedade composta de indivíduos idênticos, que se não distinguiam nem pelo nascimento, nem pela posição social, nem pela riqueza, nem pelas preferências. Tal sociedade não dava margem à formação de corpos intermediários, cuja atuação poderia representar usurpação do poder encerrado na referida idéia (1).

O modelo individualista, aqui sumariamente descrito, vem sendo paulatinamente desmantelado, desde o último quartel do século XIX. Hoje, no mundo ocidental, predomina a concepção de uma sociedade pluralista, composta de vários corpos intermediários, entre os quais se realçam os profissionais, cuja garantia de poderem se organizar livremente é proclamada em vários textos de amplitude universal e

(*) Professor Titular de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

(1) "Il Importe donc, pour avoir bien l'énoncé de la volonté générale, qu'il n'y ait pas de société partielle dans l'Etat, et que chaque citoyen n'opine que d'après lui..." Rousseau, J. J., *Du Contrat Social*, Paris, Egloff, 1946, pág. 73. Emmanuel Sleyes é igualmente peremptório sobre a questão em análise, escrevendo: "La grande difficulté vient donc de l'intérêt par lequel un citoyen s'accorde avec quelques autres seulement. Celui-ci permet de se concerter, de se liquer; par lui se combinent les projets dangereux pour la communauté; par lui se forment les ennemis publics les plus redoutables." (Qu'est-ce que le Tiers état? Genève, Droz, 1970 pág. 206).

na maioria das constituições modernas⁽²⁾, merecendo relevo especial as Convenções 87 e 98, da Organização Internacional do Trabalho.

No Brasil, cumpre em primeiro lugar, atentar-se para o artigo 166 da Constituição vigente, no qual embora se proclame a liberdade de organização sindical, encerra-se o ranço do corporativismo, de que tanto se impregnou o nosso direito, a partir da Constituição de 1937. O exercício de funções delegadas do poder público, a que a norma constitucional se refere, significa basicamente a cobrança da contribuição sindical compulsória e a celebração de convenções coletivas, com efeito "erga omnes", delegações essas incompatíveis com a idéia do sindicalismo livre⁽³⁾.

Claro, portanto, que a nova Constituição, inspirada nos conceitos correntes de liberdade sindical, não pode manter a regra acima reproduzida. Tal consideração leva-nos ao exame do texto adotado sobre o assunto pela Comissão de Notáveis, assim redigido.

"A associação profissional ou sindical é livre. Ninguém será obrigado, por lei, a ingressar em sindicato, nem nele permanecer ou para ele contribuir⁽⁴⁾".

A fórmula encontrada pelos Notáveis ganharia em elegância e precisão se a referência redundante à associação profissional ou sindical, dela constante, fosse substituída pela expressão "organização sindical", de que resultaria a frase seguinte: "A organização sindical é livre⁽⁵⁾".

Por outro lado, a fórmula dos Notáveis, apresenta-se extremamente questionável ao coibir limitações à liberdade sindical positiva ou negativa, apenas quando impostas por lei, o que, "contrário sensu", supõe a possibilidade de restrições, derivadas de convenções e acordos coletivos ou decisões normativas. Nisso se mostra a mesma fórmula divorciada da maioria dos modernos textos constitucionais, que não permitem restrições à liberdade sindical, positiva ou negativa, a nenhum título⁽⁶⁾.

3 — PRINCIPIO DA NÃO INTERVENÇÃO

Além do direito de se organizarem, trabalhadores e empregadores devem gozar da prerrogativa de o fazerem sem interferências nem dos poderes públicos nem de uns em relação aos outros. Relativamente a esse aspecto da liberdade sindical,

(2) Na Declaração Universal dos Direitos do Homem, artigo XXIII, n. 4, lê-se o seguinte: "Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses." No Pacto Internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais, artigo 8, depara-se com a seguinte regra: "Les États parties au présent Pact s'engagent à assurer: a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats de son choix..." Na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, lê-se o seguinte (art. 16, § 1.º): "Todas as pessoas tem o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza."

(3) Saad, Eduardo Gabriel, A Liberdade Sindical e a Convenção 87 da OIT, LTr, 49-3/277.

(4) Vide art. 3.º do Capítulo referente à Ordem Social.

(5) Vide art. 39 da Constituição italiana: "Art. 39 - L'organizzazione sindacale è libera."

(6) Art. 56 da Constituição portuguesa: (2) "No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente: (b) - A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito." - Vide também art. 51 da Constituição peruana: "...Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo."

há reconhecimento universal, consubstanciado em duas Convenções da Organização Internacional do Trabalho: a 87, que proíbe interferências governamentais, e a 98, que veda intromissões recíprocas, entre trabalhadores e empregadores (7)".

Na Constituição vigente, o apontado aspecto da liberdade sindical é simplesmente ignorado. No Anteprojeto de Constituição, elaborado pela Comissão de Notáveis, há duas regras excludentes de interferências externas, a primeira atribuindo à assembléa geral a condição de órgãos deliberativo supremo da entidade sindical (8) e a segunda pondo esta a salvo de qualquer intervenção de autoridades administrativas (9).

A primeira dessas regras merece, porém, um reparo. É o de haver se referido à assembléa geral de maneira equívoca. Como em outro preceito o Anteprojeto atribui às entidades sindicais a prerrogativa de defender os direitos e os interesses da categoria que representam, fica em aberto a questão de saber se a assembléa em causa é dos membros da categoria ou apenas dos associados do sindicato.

4 — PRINCÍPIO DA DEFESA DE DIREITOS E PROMOÇÃO DE INTERESSES

Este princípio consubstancia a própria razão de ser dos sindicatos de trabalhadores. No Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, vem ele explicitado como ação tendente a promover e proteger os interesses econômicos e sociais dos sindicatos.

Na vigente Constituição brasileira, a única regra propínqua ao princípio em foco é a da parte final do § 1.º do art. 166, onde se fala em "execução de programas de interesse das categorias por eles (sindicatos) representadas". Trata-se, porém, de mera vizinhança e não de identidade, porque os programas mencionados no citado preceito, à luz de sua aplicação prática, são predominantemente os de caráter assistencial e só secundariamente os de feição reivindicatório.

No Anteprojeto dos Notáveis, o princípio em causa assim se enuncia:

"Compete às entidades sindicais defender os direitos e os interesses da categoria que representam, com participação junto às empresas e aos organismos públicos, que diretamente se relacionem com o exercício daqueles Interesses (10)".

O enunciado resente-se de algumas falhas. A primeira delas consiste em aludir à defesa de direitos e interesses, o que se explica talvez por influência da Constituição portuguesa (11), quando o certo seria mencionar a defesa de direitos

(7) No que concerne a esta matéria merece especial relevo a Constituição portuguesa, onde se encontram as seguintes regras: (Artigo 56, (2): "No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente: c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais; (4) As associações sindicais são independentes do patronado do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras").

(8) Vide da Ordem Social, art. 3.º, § 1.º.

(9) Vide da Ordem Social, art. 3.º, § 4.º.

(10) Vide da Ordem Social, art. 3.º, § 2.º.

(11) "É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses." (Art. 56.1).

e a promoção de interesses. A segunda falha corresponde à utilização do conceito de categoria, o que dá azo ao entendimento, pouco condizente com o modelo de sindicalismo livre, de que a organização sindical brasileira deverá continuar presa a molde predeterminado. A terceira falha reside no fato de abrigar a idéia de participação, que não constitui princípio de direito coletivo mas apenas meta, que pode ser ou não perseguida pelo sindicato.

Outra questão a ser aqui considerada é a que diz respeito aos empregadores. Convém lembrar que a Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho, confere tanto a trabalhadores quanto a empregadores o direito de se organizarem. A leitura do texto parece indicar que tais direitos se conceberam de forma simétrica, o que supõe igualdade de tratamento e de proteção. Contudo, análise mais detida do assunto revela a existência de fatores conducentes a conclusão diversa. O primeiro de tais fatores é de ordem histórica: enquanto o sindicalismo operário, logo depois de surgido, ganhou ímpeto reivindicatório, o de empregadores foi sempre um sindicalismo de resposta, movido pela preocupação de manter situações adquiridas. O segundo de tais fatores diz respeito à própria estrutura das relações entre os parceiros sociais. Muitas vezes ditas relações não se desenvolvem entre entidades sindicais contrapostas, mas entre sindicato profissional e empresa, como sucede nos acordos coletivos, de grande incidência nos países do mundo ocidental. Conclui-se que o princípio da defesa de direitos aplica-se ao sindicato patronal mas não o da promoção de interesses. Como já se disse linhas atrás o sindicalismo patronal é um sindicalismo de resposta.

5 — PRINCÍPIO DA GESTÃO DEMOCRÁTICA

Numa democracia, em que se supõe a existência de instituições democráticas, seria inadmissível a existência de sindicatos geridos, de modo autoritário, por bando de fanáticos, súcia de desordeiros ou quadrilha de criminosos. Foi certamente por essa razão que, tanto na Constituição italiana quanto na portuguesa, se inseriu o princípio da gestão democrática dos sindicatos. Procurando recensear os desdobramentos do apontado princípio, refere-se Gino Giugni à assembléia de sócios, à eleição secreta dos dirigentes sindicais, à exigência de um mínimo de consistência numérica (12).

A vigente Constituição brasileira não se ocupa explicitamente do assunto. Contudo, no § 2.º, do artigo 166, prevê a obrigatoriedade do voto nas eleições sindicais. Houve quem vislumbresse nessa regra exteriorização de autoritarismo (13). Mais acertado, no entanto, parece o entendimento de que teve como escopo a democratização do sindicato. No dizer de Manoel Gonçalves Ferreira Filho, visou impedir que deliberações coletivas fossem tomadas por minorias usurpadoras da voz de toda a classe (14). O Anteprojeto dos Notáveis é totalmente silente sobre a matéria em foco.

6 — PRINCÍPIO DA AUTONOMIA

A autonomia se define como poder de autodeterminar o próprio interesse e constitui uma das modalidades da liberdade sindical. Indica possibilidade de atuação

(12) *Diritto Sindacale*, Bari, Cacucci, 1984, pág. 74.

(13) Saad, *ob. cit.*, p. 275.

(14) *Comentários à Constituição Brasileira*, São Paulo, Saraiva, 1975, vol. 3, pág. 200.

não dos indivíduos considerados singularmente, mas do grupo por eles organizado. A matéria também costuma ser versada sob a rubrica de liberdade sindical coletiva. A primeira e mais importante dimensão da autonomia sindical se traduz na escolha a ser feita pelo grupo profissional ou econômico, a respeito do tipo de organização desejada. Seguem-se a opção pela forma de organização internacional, compreendendo a faculdade de redigir os próprios estatutos; a eleição de representante; a formulação do programa de ação.

A vigente Constituição brasileira não possui regras específicas sobre o princípio em causa, o que deu margem à continuidade de legislação que lhe é adversa, oriunda da época corporativista.

O Anteprojeto dos Notáveis começa por agredir o princípio de que se cuida ao tentar implantar o marco ideológico da categoria, o que, como já se realçou, contraria o mesmo princípio, porque a mais importante dimensão da autonomia se traduz na escolha a ser feita pelo grupo profissional ou econômico, a respeito do tipo de organização desejada.

Contudo, em outro preceito dá guarida à regra, segundo a qual, em quaisquer questões judiciais ou administrativas, pode intervir o sindicato como terceiro interessado ou substituto processual, "desde que comprovada a implicação que **das mesmas** pode advir, de prejuízo, direto ou indireto, para a atividade ou profissão".

Essa norma, atribuindo poderes ao grupo profissional, constitui, sem dúvida, desdobramento do princípio da autonomia e, por aí, não merece senão a censura de haver sido guindada a nível constitucional. Há de se assinalar, ademais, que se encontra muito mal redigida, porquanto o demonstrativo **mesmo** não pode ter função pronominal (15). Se pudesse, veja-se como ficariam aqueles lindos versos de Camões:

"Mas não servia ao pai, servia à **mesma**
Que à **mesma** só por prêmio pretendia".

7 — PRINCÍPIO DA AUTOCOMPOSIÇÃO

A autocomposição se conceitua como solução de conflito coletivo de trabalho mediante a conjugação da vontade das partes conflitantes. É a forma de solução de conflitos mais condizente com os pressupostos da autonomia dos grupos porque não implica a sujeição deles à vontade do Estado, como sucede quando se dá prioridade à tutela jurisdicional.

A vigente Constituição brasileira privilegia, sem dúvida, a solução jurisdicional, como se depreende de seu artigo 142, em que se outorga poder normativo à Justiça do Trabalho e que não é contrastado por qualquer outro preceito.

O mesmo não se pode dizer do Anteprojeto da Comissão dos Notáveis, porque ali se fala expressamente no incentivo à prática da negociação coletiva (16), o que indica preferência pelas soluções negociadas em detrimento das soluções impostas.

(15) Almeida, Napoleão Mendes de, Dicionário de Questões Vernáculas, São Paulo, Caminho Livre, 1981, pág. 189.

(16) Da Ordem Social, art. 2.º, n. XVIII.

8 — PRINCÍPIO DA PLURALIDADE

O artigo 2.º da Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho, estatui que os trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes, o que importa na possibilidade de constituírem tantos sindicatos quantos desejarem, no âmbito de uma mesma profissão. Isso constitui liberdade sindical. O contrário disso, ou seja, a situação em que se negue ao indivíduo toda possibilidade de escolha, entre distintas organizações, porque a legislação só permite a existência de uma única, representa autoritarismo.

A vigente Constituição brasileira prevendo, por parte dos sindicatos, o exercício de funções delegadas do poder público, induz a unidade sindical, solução adotada de modo inequívoco pela legislação ordinária.

No Anteprojeto dos Notáveis, o pluralismo constitui corolário necessário, da regra assim enunciada:

“A associação profissional ou sindical é livre. Ninguém será obrigado, por lei, a ingressar em sindicato, nem nele permanecer ou para ele contribuir (17)”.

9 — PRINCÍPIO DA INTEGRAÇÃO

Os sindicatos não se criam para serem estrelas solitárias e sim para pertencerem a constelações. Há neles vocação natural para se agruparem em federações, confederações, centrais sindicais e entidades internacionais, tal como se reconhece no artigo 5.º, da Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho.

A vigente Constituição brasileira contém limitação expressa ao apontado direito, no dispositivo em que submete à prévia autorização do Conselho de Segurança Nacional a filiação de entidade sindical nacional a entidades sindicais estrangeiras (art. 8.º, n. VI). Por outro lado, não contendo nenhum outro preceito, que tornasse com ela incompatível a legislação corporativista anterior, deu margem à estratificação de estrutura sindical rígida, estreitamente vinculada ao Estado, e com pouco espaço para a atuação de centrais sindicais.

O Anteprojeto da Comissão dos Notáveis é omissivo sobre a matéria, omissão que deveria ser corrigida com a alteração do § 2.º, do seu artigo 3.º, pelo modo seguinte:

“Compete às entidades sindicais defender os direitos e promover os interesses de seus associados, podendo, para esse efeito, observadas as exigências da legislação ordinária, filiar-se a federações, confederações, centrais sindicais e entidades sindicais internacionais”.

10 — PRINCÍPIO DA GREVE E DO “LOCK-OUT”

Constitui greve a suspensão coletiva do trabalho por parte dos empregados de uma empresa, visando a defesa ou a promoção de interesses coletivos. A greve, assim conceituada, pode sofrer limitações, tal como geralmente se admite nas constituições modernas. Mesmo a Constituição portuguesa, que é omissa quanto à possibilidade de impor o legislador ordinário restrições ao exercício do direito

(17) Da Ordem Social, art. 3.º.

de greve, tem sido interpretada no sentido de as admitir⁽¹⁸⁾. Entre nós, a questão veio à tona no seio da Comissão de Estudos Constitucionais e o relator da matéria, o ilustre Professor Evaristo de Moraes Filho, propôs um texto sem alusão à lei regulamentadora. Mas acrescentou:

“Apesar de auto-aplicável não dispensará o dispositivo a promulgação de uma lei ordinária que o regulamente⁽¹⁹⁾”.

Parece-nos que, à luz do critério moderno de se distinguirem vários graus de eficácia nos dispositivos constitucionais, o melhor será que a Constituição, desde logo, classifique o direito de greve como direito de eficácia limitada, dependente de regulamentação.

Atenção especial merece a seguinte inovação da Comissão dos Notáveis:

“As categorias de serviços essenciais, que deixarem de recorrer ao direito de greve, farão jus aos benefícios já obtidos pelas categorias análogas ou correlatas”.

Essa extensão automática de benefícios faz lembrar aquela advertência do Pe. Manuel Bernardes:

“O enfermeiro que não tem coração para negar ao doente o púcaro de água, que sabe lhe fará mal, ou para chegar-lhe o cáustico, que lhe é proveitosa, não mostra verdadeiro amor, senão fraqueza e paixão viciosa⁽²⁰⁾”.

Quanto ao “lock-out”, desde que possua caráter meramente defensivo, merece a mesma proteção do que a greve.

(18) Xavier, Bernardo da Gama, *Direito de Greve*, Lisboa, Verbo, 1983, pág. 140.

(19) Da Ordem Social da Nova Constituição Brasileira, LTr 50-3, pág. 270.

(20) As mais belas páginas de Bernardes, São Paulo, Melhoramentos, 1966, pág. 86.