

# PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Mauro Mascaro Nascimento (\*)

Há princípios do Direito Coletivo do Trabalho que tratam, especificamente, da organização sindical, negociação coletiva e direito de greve. Podem ser analisados numa dimensão universal e nacional.

No prisma universal, os princípios sobre organização sindical podem ser identificados nas diretrizes estabelecidas pela Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho e no quadro, da maior importância, de garantias básicas ao trabalhador, bem como ao empregador, quanto ao livre exercício do direito de sindicalização sem obstáculos das autoridades públicas.

Numa visão resumida sobre os seus pontos de maior relevância, é possível dizer que a Convenção n. 87, da OIT, contém quatro garantias universais.

Primeira, o direito de constituir, sem necessidade de prévia autorização do Estado, entidades sindicais julgadas convenientes pelos próprios interessados, trabalhadores ou empresários, bem como o direito complementar de filiação, positivo ou negativo, nessas associações, entendendo-se por direito positivo o de ingressar, e negativo o de sair da entidade, livremente.

Segunda, é o direito atribuído a essas associações, de redigir os próprios estatutos e regulamentos administrativos, e de eleger os seus respectivos representantes, como forma de liberdade de gestão, incluindo a faculdade de definir o programa de ação e as funções que serão cumpridas, tudo de acordo com a vontade manifestada pelos próprios interlocutores sociais, o que mostra que as atividades desenvolvidas pelos sindicatos devem ser afastadas de qualquer intervenção do Estado, para que possam expressar, de modo democrático, os objetivos que os interessados pretendem alcançar.

Terceira, é a garantia contra a extinção ou a suspensão das entidades sindicais pelo Estado, por via administrativa, impedindo-se, assim, o controle absoluto que a autoridade pública poderia impor, de modo autoritário, na vida sindical.

Quarta, o direito das associações sindicais, de criar federações ou confederações, assim como a faculdade de filiação a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

Quanto às negociações coletivas, o princípio básico e de maior relevância, que a doutrina italiana denomina de princípio da autonomia privada coletiva, é o poder de auto-regulamentação resultante da livre e direta negociação entre sindicatos e empregadores e que tem como idéia primeira a concepção pluralista da sociedade e da ordem jurídica, com o reconhecimento de que o direito positivo não é obra

---

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

exclusiva do Estado, cabendo aos grupos intermediários, inclusive às associações econômico-profissionais, instaurar lites jurídicos diretamente constituídos pelas mesmas, dos quais resultam normas jurídicas de obrigatoriedade admitida pelas leis. Assim, os contratos coletivos de trabalho encontram a adequada fundamentação na teoria das fontes formais do Direito do Trabalho como uma das suas formas, aquela que talvez melhor atenda às aspirações democráticas da sociedade.

A Organização Internacional do Trabalho sublinha que as convenções coletivas de trabalho devem ser valorizadas porque, entre outras razões, cumprem, efetivamente, uma função econômica como meio de distribuição de riquezas numa economia crescente ou um meio de concessões sindicais, numa época de crise. Cumprem, também, uma função social, de garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial sobre interesses que dizem respeito aos assalariados e que, sem a participação destes, seriam resolvidos à margem da esfera sindical. Cumprem, ainda, uma função jurídica como técnica de composição dos conflitos coletivos e de criação de vínculos normativos destinados a reger direitos e deveres de empregados e empregadores.

Passando-se aos princípios sobre o direito de greve, basta lembrar que, na evolução da greve, das suas origens até os nossos dias, e até na atualidade em função de variações dos sistemas políticos, é possível dizer que não há uma só avaliação, mas diversas avaliações que vão desde a greve como delito, passando pela greve como liberdade até chegar à concepção predominante da greve como direito assegurado expressamente pela ordem jurídica. Numa diferente ordem de considerações, a greve é, para uma corrente, mecanismo restrito ao âmbito trabalhista, mas, para outra, instrumento de reforma política de um país, sendo fácil ver que o pressuposto fixado leva a uma conclusão que vai desde a greve no sentido restrito de complemento da negociação coletiva com o empregador, até a greve no sentido amplo de forma de protesto contra o Estado.

Não é difícil perceber que para os trabalhadores que tem na reivindicação ampla, geral e irrestrita uma forma permanente de comportamento, a greve, coerentemente, terá que ser um mecanismo com igual amplitude, fundado na teoria da liberdade, como fato social insuscetível de regulamentação jurídica, sem leis elaboradas pelo Estado. No entanto, caso se queira eliminar o risco da desmoralização da greve pelo uso indiscriminado, o princípio adequado é o da greve como direito passível de disciplina legal.

Cabe agora verificar se existem princípios nacionais de Direito do Trabalho. Trata-se de cingir o estudo do nosso tema ao Brasil.

Princípio não é algo acabado, pronto, definitivo. A palavra princípio significa começo. Logo, princípios são idéias que se refletirão numa estrutura jurídica, econômica e social, daí o sentido prospectivo dos princípios. Nesse sentido, é possível falar em princípios do Direito do Trabalho no Brasil, como, também, do Direito Coletivo, ainda que em fase de transição, exatamente para realçar essas idéias.

Compreendido o Direito de forma tridimensional, não apenas como norma, mas como fato e valor também, é possível notar que existem modificações em nosso país. Basta mostrar que o modelo sindical descrito pela lei não se identifica mais com a estrutura objetiva que existe na infra-estrutura social. Cite-se, como res-

paldo, as Centrais sindicais, em número de três, a CGT, a CUT e a USI, institucionalizadas, existentes como realidades sociais, apesar de inexistente como forma jurídica, uma vez que as leis não as reconhecem. Outro exemplo que conduz à mesma constatação está nos estatutos dos sindicatos, de crescente importância como fonte autônoma, apesar do rigor da lei, restritiva da liberdade de administração sindical. Veja-se, ainda, a receita sindical, centralizada na lei à contribuição sindical, ampliada na prática com os denominados descontos ou taxas assistenciais, além da mensalidade dos sindicatos. Outro aspecto que merece uma referência para ser melhor estudado é o das associações, em especial as instituídas no setor público. Não são sindicatos. Não obstante, mobilizam, negociam, fazem greves, como se fossem sindicatos, com poderes praticamente iguais. A mesma falta de sintonia entre a lei e a realidade é observada no exercício do direito de greve. Sofre, como se sabe, limitações, em especial quanto às paralisações nas atividades essenciais e serviços públicos, seguidamente desrespeitadas em tal monta que já se torna fato normal a greve nesses setores. Os contratos coletivos de trabalho ampliaram-se distanciando-se muito, em número e cláusulas, daqueles que eram encontrados há 10 anos, quando não passavam de poucos e com número restrito a cinco ou seis cláusulas contra as cerca de 100 cláusulas que agora podem ser encontradas nas convenções coletivas dos principais sindicatos. Não é impossível notar que gradativamente se desloca o eixo, o centro da positividade jurídica, da lei para os contratos coletivos, como consequência, por todos os aspectos normal e desejada, da democratização e da privatização crescente das relações coletivas. Técnicas de representação e integração do trabalhador na empresa passam a ser vistas, como os Círculos de Controle de Qualidade-CCQs, conhecidas no Japão e nos Estados Unidos, difundidos, e muito, no Brasil. Tudo isso surge brotando espontaneamente da vida social. Sem leis. Sem a iniciativa oficial do Estado. Desse modo, se tirarmos os olhos da lei e projetarmos nossa visão para a realidade dos fatos, notaremos que algo está sucedendo e que, certamente, provocará uma tensão com os valores de tal modo que novas normas jurídicas certamente se farão necessárias, depois de uma etapa de transição. O modelo democrático de relações de trabalho não aceita imposições porque é o resultado de compromissos e de consenso, de entendimentos, se possível tripartites, tendo como partes Governo, trabalhadores e empresários. Esse é o caminho para que o Brasil passe a ter uma lei vigente e também eficaz.

Quais são as maiores dificuldades que se antepõem à rápida alteração das leis?

Diria que o movimento sindical brasileiro é unido em torno de um ponto, a luta pela melhoria da condição social do trabalhador e a melhoria dos salários.

Porém, à exceção desse, nenhum outro ponto relevante o unifica.

A sua característica é a ambigüidade.

É, ao mesmo tempo, conservador e progressista; reformador e revolucionário; legalista e anárquico; forte e débil; cooperador e conflitivo; quer conduzir e ao mesmo tempo, docilmente, gosta de ser conduzido; é confuso e lúcido; responsável e irresponsável.

A Convenção n. 87 da OIT ainda não foi ratificada pelo Congresso Nacional porque não há consenso dos sindicatos. A contribuição sindical, que é tida por

Indispensável por muitos sindicatos, é devolvida aos sócios por outro sindicato, como ocorreu na cidade de Osasco, em São Paulo. Ao mesmo tempo em que prega a unidade sindical, os sindicatos praticam a pluralidade de cúpula com três centrais sindicais. Somos um sistema sindical de unidade com cerca de 9.000 entidades sindicais enquanto a República Federal da Alemanha é um sistema de pluralidade sindical com não mais do que 20 sindicatos. Os sindicatos não querem a tutela do Ministério do Trabalho, mas quando há disputa eleitoral pela diretoria, sempre acaba sendo pedida a decisão do Ministério.

Nosso sindicalismo não teve condições, na história, para afastar essa ambigüidade, constrangido, como esteve, primeiro pelo corporativismo em que fundou sua origem, depois pelo autoritarismo de Governo que se seguiu até a Nova República. Enquanto não for superada essa ambigüidade fica difícil reformular a legislação, mesmo porque uma legislação imposta não é democrática, é autoritária e, desse modo, indesejável.

Esses são os princípios retores do novo Direito Coletivo do Trabalho que se pretende para o nosso país.