

PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

João de Lima Teixeira Filho^(*)

Valentin Carrion é merecedor de todas as homenagens, como a prestada neste livro por juslaboralistas ao notável jurista e magistrado justo. Inteligência rútila, notável capacidade de trabalho e insuperável senso de humor são marcas vívidas, entre outras, que Carrion gravou em todos quantos tiveram o privilégio de com ele conviver. Suas inúmeras participações em conclaves científicos estão gravadas na retentiva, para sempre. Suas lições, escritas, nortearão gerações futuras de operadores do direito.

Valentin Carrion vivia o Direito como instrumento de realização da justiça. Sua visão do Direito não era a do magistrado que se diz escravo da lei e a aplica como uma técnica de consolidar ou fortalecer formalmente a ordem legal instituída, sem preocupação com a justiça. Era um homem que via o Direito a partir dos princípios que lhe dão sustentação e validade e, portanto, concebia o Direito como sistema e como expressão do justo.

Assim, este breve ensaio em sua homenagem deve começar com uma reflexão sobre os princípios do Direito.

1. Reflexão sobre os princípios gerais do Direito. Nas ciências, os princípios são verdades básicas ou fundamentais de qualquer ramo do conhecimento. São enunciados lógicos e proposições reitoras que servem para sistematizar o conhecimento, dar-lhe consistência científica, no plano teórico, e orientar as aplicações práticas.

São os princípios que tornam possível a crítica da atividade legisferante, assim como a verificação de até onde foram infundidos na norma legal ou se esta os adelgçou. Tornam também possível ao jurista fazer a crítica dos julgados e avaliar em que medida o poder constituído está facilitando ou dificultando as relações jurídicas e a prestação jurisdicional devida aos cidadãos. Prestam-se, ainda, para dirigir a pesquisa dessa ciência e para conferir-lhe identidade.

Assim, quando dizemos que os princípios gerais da medicina são a defesa da vida e o combate à dor e às doenças, estamos dizendo que a medicina existe para isto e tais fundamentos devem balizar todas as pesquisas relativas à vida humana e a suas enfermidades, e orientar o médico na prática da medicina aplicada. As pesquisas e práticas médicas destinadas a gerar a morte, ou a dor, ou ofensivas da dignidade humana, vão contra os pressupostos científicos e os postulados éticos da atividade médica.

O Direito também tem seus princípios fundantes. São suas bases teóricas, as linhas-mestras ou diretrizes lógicas que conferem caráter científico ao Direito,

^(*) Advogado e Consultor Trabalhista no Rio de Janeiro. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, do Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e da Comissão de Direito do Trabalho do Instituto dos Advogados Brasileiros. Foi Secretário Nacional do Trabalho do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, Presidente da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho e participou da criação do Subgrupo nº 11 do MERCOSUL (Trabalho, Emprego e Previdência Social), sendo o seu primeiro Coordenador Nacional.

imprimem-lhe conteúdo ético e o individualizam como um dos quadrantes do saber.

Segundo o mestre Miguel Reale, dentro da teoria do conhecimento, os princípios podem ser distribuídos em três grandes categorias:

- “a) *princípios omnivalentes*, quando são válidos para todas as formas de saber, como é o caso dos *princípios de identidade* e de *razão suficiente*;
- b) *princípios plurivalentes*, quando aplicáveis a vários campos de conhecimento, como se dá com o *princípio de causalidade*, essencial às ciências naturais, mas não extensivo a todos os campos do conhecimento;
- c) *princípios monovalentes*, que só valem no âmbito de determinada ciência, como é o caso dos *princípios gerais de direito*”¹

Carrion definiu os princípios gerais do Direito como os “fundamentos e pressupostos do direito universal; não só do direito nacional como dos elementos fundamentais de cultura jurídica humana em nossos dias; e que se extraem da idéias que formam a base da civilização hodierna”²

No âmbito do Direito, existe uma gama enorme de princípios gerais. Não se conteria no escopo deste trabalho examiná-los todos. Vamos referir apenas alguns:

- a) *princípios de ordem social e política*, que funcionam como filosofia legislativa, e devem orientar a elaboração das leis, tendo em vista sua função social e de técnica de controle social: a lei deve ter caráter geral, respeitar a isonomia, ser imperativa em relação ao piso de garantias essenciais, guardar coerência com a justiça etc;
- b) *princípios de técnica legislativa*, que indicam como deve ser materialmente elaborada a lei: as leis devem guardar coerência com as normas de hierarquia superior; devem ser estruturadas com seqüência lógica; não devem conter contradições em si mesmas nem com o sistema legal em que se vão incorporar; deverão ser vazadas em estilo direto e mandatório, não exortativo; e escritas em linguagem simples e clara etc;
- c) *princípios de hermenêutica jurídica*: os dispositivos legais não devem ser interpretados de forma isolada mas sempre considerando a lei em seu conjunto e esta, por sua vez, como parte de um sistema no qual se integra e se harmoniza; a interpretação literal é um método exegético limítrofe da negação do Direito como Ciência;
- d) *princípios gerais de relações jurídicas*: a intangibilidade dos valores da pessoa humana, a autonomia da vontade e sua liberdade de contratar; o princípio da força obrigatória dos contratos; a proibição de lucrar com a própria torpeza e de locupletar-se ilicitamente; a manutenção do equilíbrio

¹ Miguel Reale, in *Lições Preliminares de Direito*, Saraiva, 17ª ed, 1990, p 300

² in *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, Saraiva, 25ª ed., 2000, pág. 64.

dos contratos e a vedação das formas de onerosidade excessiva; a defesa da livre iniciativa e da função social da propriedade etc.

São os princípios gerais do Direito que permitem ao juiz dirimir um caso concreto mesmo na ausência de lei. Nosso ordenamento jurídico consagra em regra legal o princípio de que a legislação em vigor não cobre toda a gama de relações jurídicas. Vale dizer, admite vazios legislativos ante a compreensão de que a realidade não se enfeixa dentro de um conjunto de normas. Daí estabelecer, como princípio fundante do processo, que o juiz tem a obrigação de sentenciar, mesmo nos casos em que a lei for omissa. O vazio normativo não libera o Estado-Juiz da obrigação de entregar a prestação jurisdicional. Tanto assim é que

“Quando a Lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito” (LICC, art. 4º).

Este princípio é válido para todos os ramos do Direito, inclusive o Direito do Trabalho (CLT, art. 8º).

Esta atribuição que a lei confere aos operadores do direito não poderá ser exercida, pelo menos com qualidade, se o juiz e demais aplicadores do direito não tiverem de sua ciência uma visão ampla e organizada segundo o método científico. Se não conhecerem os princípios, ou não souberem usá-los com desembaraço. A propósito, cumpre recordar a lição do mestre Miguel Reale, para quem:

“O trabalho científico é sempre de cunho ordenatório, realizando uma ordem ou uma classificação e, necessária e concomitantemente, uma síntese, buscando os nexos ou laços que unem os fatos. O conhecimento científico, portanto, não é conhecimento do particular em si, destacado, como algo que não se situe numa ordem de realidades ou de atos, mas conhecimento do geral, ou do particular *em seu sentido de generalidade*, ou em sua essencialidade categorial. Não é conhecimento fortuito, casual, mas, ao contrário, é um conhecimento metódico. É o *método* que faz a ciência. Conhecimento científico é aquele que obedece a um processo ordenatório da razão, garantindo-nos certa margem de segurança quanto aos resultados, a coerência unitária de seus juízos e a sua adequação ao real.

O conhecimento vulgar pode ser certo – e muitas vezes o é – mas não possui a certeza da certeza, por não se subordinar à verificação racional, ordenada, metódica.

O conhecimento científico, ao contrário, é aquele que verifica os próprios resultados, pela ordenação crítica de seu processo”³.

São estas, em síntese, as noções elementares dos princípios gerais e de sua função e utilidade no direito.

2. Os princípios de Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é um ramo autônomo da ciência jurídica pela especialização das relações sobre as quais se

³ *Filosofia do Direito*, Saraiva, 17ª ed, 1996 p 55.

volta e dos conflitos delas decorrentes. Nutre-se dos princípios gerais do direito, já que não se constitui compartimento estanque e impermeável. Ao contrário. É um dos quadrantes do Direito, de cujo todo faz parte, visando a regência sistêmica das relações humanas em sociedade.

O trabalho é o âmbito específico de operatividade desse direito. Sobre essa energia criadora vital o Direito do Trabalho cunha seus princípios específicos e adquire traços fisionômicos que o distinguem dos demais ramos do Direito, a exemplo do que se passa entre este e as demais Ciências. São os princípios específicos que conferem autonomia científica ao Direito do Trabalho e cuja aplicação tem primazia sobre os demais⁴. A norma trabalhista deve ser elaborada sob sua influência ou neles se revigora quando lacunosa – mecanismo integrativo do direito regrado, permitindo que a aplicação do direito se transforme numa arte.

Além disso, como ressaltava Carrion, os “princípios fundamentais do Direito do Trabalho são os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo como pressuposto a constatação da desigualdade das partes, no momento da celebração do contrato e durante seu desenvolvimento”⁵.

A necessidade de impor limites à autonomia da vontade das partes contratantes determinou a intervenção do Estado, colimando equilibrar a desigualdade econômica do trabalhador com maior amparo jurídico, provido por legislação protetiva. Essa interferência foi, na época do individualismo liberal da Revolução Industrial, e continua a ser, em distinto grau de intensidade, a característica fundamental do Direito do Trabalho, mesmo na era da coletivização dos interesses de grupo, vocalizados por um intérprete independente e livremente eleito pelos interessados – o sindicato.

Mas a diferença entre um e outro cenários é significativa. Precisamente por isso, a intervenção protetiva estatal se manifesta por distintas modalidades: substitutiva da vontade individual, no primeiro momento; viabilizadora da atuação sindical, no segundo momento. Naquele, o Estado tudo regulava; neste, o Estado cria meios para que o Sindicato regule. Mas, de qualquer modo, é o Estado atuando, sempre ativamente, ou *fazendo* diretamente, ou, indiretamente, *fazendo fazer*.

Esse deslocamento de eixo na atuação do Estado não é, contudo, a derrocada do Direito do Trabalho. É, pelo contrário, uma ênfase, uma preponderância ora sobre o Direito Individual do Trabalho, ora sobre o Direito Coletivo do Trabalho, dimensões essas que conformam o Direito do Trabalho e que não são excludentes entre si⁶.

⁴ “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, *principalmente do direito do trabalho*, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste” (art. 8º e seu parágrafo único, da CLT)

⁵ *In Comentários* cit, págs. 64/65.

⁶ v. nosso artigo “Intervenção Legislativa e Negociação Coletiva: Necessidade de Compatibilização” (Parecer aprovado no Instituto dos Advogados Brasileiros) publicado no Suplemento Trabalhista nº 143/94, LTr, págs.797/801; na Revista Genesis, out/94, Curitiba, págs. 400/405; e na Revista Synthesis, nº 21/95, Ed. RT, São Paulo, págs. 152/153.

É essa expressão coletiva que peculiariza o Direito do Trabalho, frente aos outros ramos, e lhe confere marca não encontrada nos demais. Só o ainda infante Direito do Consumidor – se assim se pode classificar a especialidade voltada às relações de consumo – tem semelhante traço transindividual, centrado em interesses que se abstraem e generalizam, não se particularizando numa pessoa, de forma concreta, senão num membro do grupo e, potencialmente, em todos que o integram, tal como ocorre nas relações coletivas de trabalho em relação às categorias profissionais - atualmente assim chamadas, até que sobrevenha a ansiada democratização nas relações de trabalho com o fim do modelo sindical mussoliniano⁷ e a ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

Délio Maranhão, em precisa síntese, apontou essas duas expressões da disciplina, como evoluíram e sua exata inclinação pessoal ao afirmar: “O processo de desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho entre nós revela uma nítida predominância do aspecto *individual* sobre o seu aspecto *coletivo*, que lhe é, no entanto, o mais próprio e mais autêntico”⁸. Seu aperfeiçoamento contínuo substituiu o *choque de monólogos* pela *harmonia do diálogo* e, como constata José Augusto Rodrigues Pinto, “resultou em emprestar ao Direito Coletivo do Trabalho a dimensão de regulador de vontades convergentes em lugar de ser formulário de solução de divergências inconciliáveis”⁹

Essa dimensão dual do Direito do Trabalho, sendo a coletiva a que o torna *primus inter pares*, leva-nos a concluir que os princípios melhor se expressam ao nível do Direito Coletivo e do Direito Individual do Trabalho pela autonomia interna que possuem – autonomia relativa, é verdade – em relação ao Direito do Trabalho. Repete-se aqui, em âmbito mais restrito, o mesmo fenômeno constatado no Direito do Trabalho dentro do Direito.

De um modo geral, a doutrina enumera os princípios de Direito do Trabalho aludindo àqueles que, a nosso juízo, são *específicos* de Direito Individual do Trabalho – quiçá fruto daquela predominância detectada por Délio Maranhão. Há, evidentemente, princípios de Direito do Trabalho aplicáveis às suas duas dimensões ou mais vocacionados para uma delas. É a *reprise* de igual fenômeno quanto aos princípios gerais do direito aplicáveis ao Direito do Trabalho – princípio da isonomia e outros.

Nessa ordem de consideração e tomando como referência a insuperável obra de Américo Plá Rodríguez¹⁰, são propostos pelo notável mestre uruguaio os seguintes princípios: 1) da proteção, que se subdivide em *in dubio pro operario*, regra da aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica; 2) da irrenunciabilidade de direitos; 3) da continuidade da relação de emprego; 4) da primazia da realidade; 5) da razoabilidade; e 6) da boa fé¹¹.

A essa classificação, com leves variantes, Pinho Pedreira, em outra notável monografia¹², acrescenta o princípio da igualdade de tratamento.

⁷ Título V da CLT e art. 8º da Constituição Federal

⁸ in “**Direito do Trabalho**”, 16 ed, FGV, 1992, pág. 17. Grifos originais.

⁹ In “**Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**”, Ed. LTr, 1998, pág. 155.

¹⁰ “**Princípios de Direito do Trabalho**”, trad. Wagner D. Giglio, LTr, 1978.

¹¹ in ob. cit, pág. 23.

¹² in “**Principiologia do Direito do Trabalho**”, Ed. LTr, 1997.

Ambos os juristas citados admitem que peculiaridades do Direito Coletivo do Trabalho justificam precisões complementares. Entendem, contudo que “o caráter individual não afeta a essência do Direito do Trabalho, que, em ambas as suas partes, objetiva a proteção ao economicamente mais fraco, ao trabalhador, embora por métodos distintos: no Direito Individual, mediante a criação de normas, e no Direito Coletivo proporcionando os instrumentos para a criação de normas”¹³. Mas tão marcados são os traços fisionômicos do Direito Coletivo do Trabalho que Pinho Pedreira destinou-lhe os seguintes princípios da liberdade sindical, exclusividade sindical, autonomia coletiva, autodeterminação ou autotutela e democracia sindical. E arremata o mestre baiano: “Assim como os princípios comuns a todo o Direito do Trabalho podem ser sintetizados no de proteção ao trabalhador, de que são os demais (subordinados como aquele a limites) simples derivações, os princípios de Direito Coletivo do Trabalho são suscetíveis de condensação no princípio da liberdade sindical, de que os demais não passam de desdobramentos”¹⁴

Délio Maranhão distinguiu os princípios conforme a essência da disciplina. Classificou como “princípios gerais” os seguintes:

- “a) irrenunciabilidade das garantias legais do trabalhador (art. 9º da CLT);
- b) responsabilidade solidária no caso do grupo empresarial (art. 2º, § 2º, da CLT);
- c) a subsistência do contrato de trabalho nos casos de alteração jurídica da empresa ou de sucessão de empregadores (arts. 10 e 448 da CLT);
- d) proteção legal do trabalhador como um mínimo de garantias (art. 444 da CLT);
- e) continuidade do contrato de trabalho (art. 453 da CLT);
- f) nulidade da alteração contratual em prejuízo do empregado (art. 468 da CLT)”¹⁵.

Mas, em seguida, sempre embebido pela dimensão coletiva do Direito do Trabalho, Délio Maranhão enunciou “os verdadeiros princípios fundamentais de um *autêntico* Direito do Trabalho:

- a) democratização da empresa e conseqüente garantia contra a despedida arbitrária;
- b) remuneração compatível com a dignidade da pessoa humana do trabalhador;
- c) liberdade sindical e prevalência da negociação coletiva na solução dos dissídios coletivos;
- d) real garantia do direito de greve”¹⁶

Seria pretensioso exaurir, neste modesto trabalho, todo o rico universo de princípios contido na doutrina juslaboralista. Por tais motivos, no tópico seguinte, cingiremos nossas considerações aos princípios *específicos* do Direito Coletivo do Trabalho, não versando sobre outros princípios a ele eventualmente aplicáveis, por *absorção sucessiva*, a partir dos princípios de Direito do Trabalho até os princípios gerais do Direito.

¹³ *Apud* Pinho Pedreira, “Os princípios do direito Coletivo do Trabalho”, *in* Rev. LTr, fev/99, pág. 151.

¹⁴ Art. e loc. cit.

¹ *In* ob. cit, pág. 23.

¹ *In* ob. cit, pág. 23.

3. Os princípios de Direito Coletivo do Trabalho. A nosso ver, quatro são os princípios particulares que informam o Direito do Trabalho no campo das relações coletivas de trabalho:

- a) o princípio da insuficiência da norma estatal;
- b) o princípio da autonomia privada coletiva;
- c) o princípio da liberdade sindical; e
- d) o princípio da autotutela.

3.a. O *princípio da insuficiência da norma estatal* consiste no reconhecimento de que o Estado, só por si, não é capaz de disciplinar, *eficazmente*, todos os conflitos inerentes ao mundo do trabalho. Não lhe é possível apreender em norma tão vasto e fecundo substrato social. Ainda que possível fosse satisfazer tais expectativas, mesmo assim o tempo de resposta do Estado na formulação da norma seria incompatível com a dinâmica dos fatos sociais a serem disciplinados. Afinal, como é truísmo dizer-se, esta disciplina é um *direito em processo de formação constante* ou um *direito inconcluso*.

Essa insuficiência da norma estatal não é de molde a excomungá-la; revela, sim, sua ineficácia regulatória frente a um complexo, multifacetado e mutante cenário das relações de trabalho, que, por sua vez, tem lugar num país de impressionantes desigualdades regionais e intra-municipais. A capacidade de apreender em norma legal uma solução equilibrada e a tempo, para tanta disparidade, é absolutamente insatisfatória.

Logo, a terapêutica para essa patologia seguramente não é legislar, nem mesmo por “Medida Provisória”. Esta, quando muito, poderia dar por atendido apenas o aspecto da prestação regulatória – fosse possível atropelar a tripartição dos Poderes (art. 2º da CF).

Como já tivemos a oportunidade de ressaltar¹⁷, modernamente a presença do Estado no campo das relações de trabalho, conformando-a e dando-lhe conteúdo, deve ser admitida segundo o **princípio da subsidiariedade**. Consoante este princípio, o Estado tem apenas função **supletiva**, só devendo centralizar e desempenhar aqueles papéis que não possam ser assumidos diretamente pelos cidadãos ou pelos corpos sociais intermédios: os sindicatos, as empresas e outras instituições que se interpõem entre os cidadãos e o Estado.

As razões para isto são óbvias: é para que haja uma ampla e saudável descentralização, capaz de dar respostas e soluções mais justas e mais racionais às demandas; para que se estimule o senso de responsabilidade e de participação de cada cidadão, que, assim, assumirá o papel de artífice de seu próprio destino e não ficará esperando as soluções padronizadas do Estado; e para evitar que os cidadãos tenham de enfrentar-se sempre diretamente com o próprio Estado, sem os amortecedores dos corpos intermediários.

É nesse contexto que a negociação coletiva, protagonizada por sindicatos representativos, desponta como o processo mais adequado para estruturar a rede de

¹ Nosso artigo "O Estado e a Justiça Social", in Revista LTr, abril de 1992, pág. 402.

regras privadas, revistas e aprimoradas a cada exercício da autonomia coletiva, sempre objetivando reduzir a folga, o espaço faltante entre o trabalho e o capital, distância essa que nem mesmo a intervenção legislativa se mostrou capaz de corrigir ao longo do tempo.

Ao Estado cumpre lançar o núcleo de normas de ordem pública – verdadeiramente tais – e garantir a existência dos mecanismos de veiculação e de defesa de interesses dos trabalhadores, como são, por excelência, os sindicatos. E a contrapartida é verdadeira: a intervenção legislativa não pode dar-se com tal intensidade que os sindicatos acabem por abdicar das funções justificadoras de sua existência. Quanto ao mais, o Estado é um formulador de **propostas** e não um "dador" de **respostas**. Incumbe-lhe desempenhar a função de farol e de formulador de normas dispositivas, adaptáveis pelas partes coletiva, se for o caso, às realidades em que estão inseridas e nos limites das possibilidades concretas, sincera e lealmente debatidas na mesa de negociações, sem prejuízo da ética e da responsabilidade social. Esse pluricentrismo ou multinormatividade do Direito do Trabalho propiciará melhor suficiência da norma, seja a tipicamente estatal (ordem pública), seja a disponível (com o regramento da lei ou reconfigurado pela negociação coletiva), seja, por fim, a norma tipicamente autocomposta (erigida no vazio da lei).

Washington Luiz da Trindade aprofundou estudos sobre o que qualificou de alta “**taxa de governação**” no estabelecimento de condições de trabalho. Nesta magnífica investigação, com incursões no direito comparado, constata o mestre baiano que, com a mudança do eixo do Direito do Trabalho para a contratação coletiva, "evita-se, além dos males da intervenção do Estado, paternalista e totalizante, o inconveniente a que Roberto Pera chama de o “asmático processo legislativo”, sempre atrasado em relação ao dinamismo crescente das relações industriais que exigem e não esperam pela solução dos reajustes, das acomodações, das retificações de que precisam sindicatos e empresas, em frente ao fenômeno da precibilidade da norma laboral. O fenômeno, estudado por Louis Dechatelet, acaba por encontrar na negociação coletiva a fonte imediata da criação do Direito e mais adequada a essa precibilidade que, constantemente, ataca a lei trabalhista, deixando uma lacuna por algum tempo, enquanto outra lei asmaticamente não se elabora, para substituir o texto que perdeu a eficácia, vale dizer, perdeu a "carga de decisão social" ou se converteu, se nos permitem, em remédio cuja validade está vencida".¹⁸

Em outra excelente abordagem comparativa, Oscar Ermida Uriarte descortina uma “tendência ao comportamento autônomo” na América Latina, o que leva "à constatação de que a atitude **regulamentarista** não conseguiu dominar eficazmente a realidade social, gerando uma significativa brecha entre os fatos e a realidade social (...), fenômeno que alguns juslaboralistas latino-americanos denominam de **crise de autenticidade** ou de **tara de inanição** da legislação".¹⁹

¹⁸ "A desestatização das relações de trabalho como fundamento da negociação coletiva", in Revista LTr, nov/91, pág. 1.284.

¹⁹ "Las Relaciones de Trabajo en América Latina", in Crítica & Comunicación nº 2, Oficina Regional da OIT para América Latina Y el Caribe, Lima, Peru, 1991, págs. 8 e 9.

Portanto, nem a tutela legal do trabalho pode sufocar a fonte autônoma de produção de condições de trabalho, nem o Estado deve se substituir aos sindicatos, avocando a si a solução de conflitos que não mais lhe cabe resolver. Da atuação harmoniosa do Estado e do sindicato sobre as fontes de produção do direito é que advém a suficiência *momentânea* de condições de trabalho justas e equânimes. Revê-las é uma constante do direito coletivo do trabalho para que não se desajustem também.

3.b. O princípio da autonomia privada coletiva é, com frequência, confundido com a negociação coletiva de trabalho, seu efeito decorrencial e manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social, traço característico do Direito do Trabalho, como aludimos de início. É a capacidade que o Estado reconhece nos atores sociais – sindicatos, federações, confederações e empresas – de autoregular interesses gerais e abstratos de grupos determinados, que representam, e de fazerem com que a condição de trabalho ou de emprego avançada coletivamente, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, tenha eficácia plena para cada integrante do grupo, *a par* ou *apesar* do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de *ordem pública*.

Essa manifestação democrática da capacidade de autoregulação de uma comunidade de interesses, com efeitos vinculantes, abarca também a disciplina das relações entre os próprios sujeitos coletivos, como tais considerados.

Para Amauri Mascaro Nascimento, a autonomia privada coletiva é valor “dos mais enriquecedores da reconstrução democrática das relações de trabalho nos países que sofreram, no passado, forte influência do corporativismo intervencionista do Estado. Fundamenta a liberdade sindical e a negociação coletiva. Portanto, refere-se às relações entre os sindicatos e o Estado e o sistema de normas do Direito do Trabalho, base da concepção democrática oposta aos princípios do corporativismo e do socialismo do Leste Europeu²⁰”

Juan Raso Delgue, com apoio em Oscar Ermida Uriate, precisa: “a autonomia coletiva se impõe como uma dimensão intermediária entre o individual e o geral, entre o interesse individual e o interesse público. Para explicar a autonomia coletiva, a doutrina italiana pós-fascista recorreu à noção de grupo profissional ‘titular de um interesse próprio coletivo’, em contraposição à idéia elaborada por Jaeger, que se fundamentava na idéia de uma série ilimitada de indivíduos que, por força de sua posição na atividade produtiva e do território em que atuam, têm interesses comuns²¹” Delgue ressalta que este conjunto constitui a “categoria” – tal qual a categoria profissional e econômica da CLT, dizemos nós – definida pelo Estado totalitário, em oposição ao “grupo profissional”, de formação espontânea, que é uma posição de rechaço ao fascismo, mas nem por isso significa um reingresso no individualismo do século XIX. E conclui o jurista uruguaio destacando que a “autonomia privada coletiva se manifesta no reconhecimento que o próprio Estado faz das normas elaboradas pelos grupos. Este reconhecimento, na maioria dos casos será expresso (art. 14 bis da Constituição Argentina, art. 39 da Constituição Italiana), mas também

¹ In “Teoria Geral do Direito do Trabalho”, Ed. LTr, 1998, pág. 124

¹ In “El principio de la irrenunciabilidad y la negociación colectiva”, no livro “Veintetres Estudios sobre Convenios Colectivos”, FCU ed., Montevideo, 1988, pág. 292.

pode ser tácito na medida em que o Estado, através de seus poderes, principalmente o Judiciário, reconheça validade às normas ditadas pelo grupo”²²

A Constituição Federal de 1988 é expressa ao arrolar, entre os direitos sociais que assegura, o

“reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”
(art. 7º, inciso XXVI),

aí conferindo não apenas validade aos instrumentos negociais nominados – visão apeguada desse direito social. A elocução constitucional transcende, em muito, à forma de exteriorização do pactuado. Contém, na verdade, o reconhecimento estatal do poder inerente às pessoas e, pois, aos grupos por elas organizados de autoconduzirem-se, de co-decidirem sobre o ordenamento de condições de trabalho, de protagonizarem a autocomposição de seus interesses coletivos²³, solverem suas desinteligências fora do Estado, pela via do entendimento direto, valendo, o que restar pactuado, como lei entre as partes e cada um dos membros representados, se inexistir malferimento a norma de ordem pública estatal.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, na atualidade, assimila a autonomia privada coletiva, como fazem certo os seguintes exemplos pretorianos:

“O sistema legal de disciplina das relações de trabalho no Brasil sempre se pautou por um forte intervencionismo estatal por meio da edição de normas de ordem pública, bem como por uma organização sindical em grande parte ineficaz no tocante à representatividade e defesa dos interesses da classe operária. Com o advento da Constituição de 1988, entretanto, esse quadro sofreu alterações substanciais. Realmente, o legislador constituinte, não só fortaleceu os sindicatos, mas também valorizou sobremaneira a negociação coletiva, dotando-a de grande eficácia enquanto meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho. Diante desse cenário, deve o Estado e, conseqüentemente, o Poder Judiciário, privilegiar a adoção dessa via autocompositiva, incentivando, com isso, a instituição, por parte dos empregadores, de condições de trabalho cada vez mais favoráveis aos trabalhadores, tendentes a reduzir o quadro de imensa desigualdade social vigente em nosso país. Nesse contexto, não há como se concluir no sentido de que a ajuda-alimentação, prevista em norma coletiva, integra o salário para todos os efeitos legais” (TST, 4ª T, Proc. RR-492.211/98; Rel. Min. Milton França; DJ de 30.06.2000)

“Apresenta-se válida a cláusula de acordo coletivo de trabalho que limita a uma hora diária as horas extras *in itinere* efetivamente prestadas. Há que se reconhecer, pois, a primazia da norma resultante de negociação coletiva em obediência ao preceito contido no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. Recurso de revista conhecido e provido” (TST, 1ª T, Proc. RR-360.889/97; Rel. Min. João Oreste Dalazen; DJ de 16.06.2000)

¹ *In ob. cit.*, pág. 293.

²³ “é obrigatória a participação do dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (art. 8º, inciso VI, da CF)

Esse poder transcendente do indivíduo para membro de uma coletividade organizada em sindicato e a capacidade deste ente representativo co-determinar normas de regência das relações de trabalho, respeitada a ordem pública, revelam a dimensão da autonomia privada coletiva, elevada à categoria de princípio específico do Direito Coletivo do Trabalho.

3.c. O *princípio da liberdade sindical* é estruturante do Direito Coletivo do Trabalho, porque substancia toda a formulação para a existência da entidade protagonista do diálogo social, livre de interferências do Estado (Convenção n. 87 da OIT) e de intromissões da empresa (Convenção n. 98 da OIT), para bem agir na defesa dos interesses de seu grupo de associados. “Os sindicatos representaram a reivindicação que o trabalhador individualmente não era capaz de empreender”²⁴, brada, prenhe de razão, Antônio Álvares da Silva.

Essa concepção básica conduziu a elevação da liberdade sindical à sua catalogação como um dos direitos humanos fundamentais.

Mas liberdade sindical com as propriedades que lhe são inerentes. Não a caricatura estampada no art. 8º da Constituição Federal, tantas e tão graves são as limitações que a “livre” organização sofre nos seus incisos II e IV.

A liberdade sindical passou por extensa maturação conceitual, de complexa elaboração, inclusive no âmbito internacional, até alcançar os seguintes atributos: a) *titularidade*: a coletividade de trabalhadores, representada por um ente sindical livremente eleito; b) *sujeito passivo*: o Estado, o empregador e as outras organizações sindicais; c) *natureza jurídica*: direito subjetivo público de liberdade; e d) *conteúdo*: a liberdade sindical se expressa nas três seguintes dimensões:

1ª - a liberdade sindical individual: exercício do democrático direito de escolha da entidade a que o trabalhador deseja se filiar, caso o deseje - liberdade sindical negativa. Essa vinculação – indicativo determinante do poder negocial do sindicato – decorre de manifestação de vontade, livre e desimpedida, do interessado e não de imposição do Estado. Pela CLT, basta o trabalhador desempenhar certa atividade para que se o introjete automaticamente numa categoria profissional preponderante (art. 511, §1º), categoria diferenciada (art. 511, §2º) ou categoria de profissão classicamente liberal (Lei nº 7.316/85), ficando, assim, determinado pelo Estado qual sindicato o representará, queira o trabalhador ou não. O art. 8º, II, da Constituição recepcionou essa atrocidade;

2ª - a liberdade sindical coletiva: a liberdade dos grupos constituírem sindicatos em razão de um vínculo de base comum, que os une, identifica e arregimenta filiados. O elo fundamental pode ser a profissão, a empresa, a ideologia, enfim, fatores de agregação. Essa dimensão da liberdade conduz à unidade ou à pluralidade sindical. Ambas são legítimas, desde que resultantes da vontade dos grupos. Nunca ditadas pelo Estado. Por isso que, na liberdade sindical, não importa *quantos sindicatos há*; mas, sim, *quantos empregados representa*. Se é exato que a unidade é o ideal, não menos correto concluir que a pluralidade não é

¹ "Contratação Coletiva", in Revista de Direito do Trabalho n. 82, junho de 1993, Ed. RT, pág. 8.

defeito, mas opção democrática, desde que não conduza à anarquia o governo autônomo das relações de trabalho. E, para isso, o direito comparado oferece variados mecanismos de moderação do pluralismo exacerbado. O Brasil constitucionalizou “unicidade”, que é a imposição estatal de um só sindicato para representar a “categoria” (art. 8º, II). Já a “unidade” é fruto de voluntária coalizão dos interessados em torno de uma só entidade.

3ª - a autonomia sindical: direito da entidade sindical, como pessoa jurídica, se auto-organizar auto-gerir e estabelecer seu plano de ação, sendo vedado ao Estado nela intervir ou interferir, por qualquer forma. Esta é a única dimensão da liberdade sindical consagrada no artigo 8º, inciso I, da Constituição.

Esses são os elementos básicos da liberdade sindical, um dos direitos humanos fundamentais internacionalmente reconhecidos. É preciso que a democracia no Brasil chegue também às relações de trabalho com a entronização da liberdade sindical, consagrada em inúmeros diplomas internacionais, a começar pela própria Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Este Organismo Internacional, reconhecido por seu notável trabalho de disseminação de valores e inovações no campo das relações individuais e coletivas de trabalho, editou a Convenção nº 87, de 1948, sobre liberdade sindical e proteção ao direito do sindicalização, seguramente a norma conspícua de toda a sua produção normativa.

A consagração internacional da liberdade sindical como um valor da humanidade é condizente com a Carta Política brasileira, que, no preâmbulo, declara “instituir um Estado democrático” e adota como princípios fundantes “a dignidade da pessoa humana”, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” e “o pluralismo político” (art. 1º, incisos III, IV e V).

Não coabita com o Estado Democrático de Direito nem preza pelo exercício da cidadania substituir a vontade soberana do trabalhador na escolha do sindicato com que mais se identifica pela imposição autoritária de entidade detentora, por força da lei, do monopólio de representação da categoria. Atirado em seu interior, o trabalhador não passa de juguete e de contribuinte obrigatório de uma estrutura oficial. Esse modelo de sindicalismo artificial, nutrido pelo Estado e a ele atrelado, está exaurido. Boa parte das 17.000 entidades sindicais existentes – números redondos – não passa de entidades cartoriais travestidas de sindicatos, cujo momento sublime de sua existência é a arrecadação da contribuição sindical e o ajuizamento do ação de dissídio coletivo para que a Justiça do Trabalho solucione o que elas, diretamente, foram incapazes de vocalizar numa mesa de negociação.

Urge reformular o art. 8º da Constituição Federal, pois as inter-relações entre a negociação coletiva e a organização sindical são profundas²⁵. O diálogo social verdadeiramente eficaz pressupõe sindicatos representativos, autênticos. A chancela de legitimidade das entidades sindicais advém da *filiação voluntária* dos representados. E filiação voluntária requer afinidade de valores ou união em

¹ Tentamos demonstrar essas inter-relações, em “**Instituições de Direito do Trabalho**”, por meio de duas regras básicas: “quão mais rígida é a organização sindical, mais tormentosa é a negociação coletiva” e “quão mais fortes e representativos são os sindicatos, menor a necessidade de intervenção legislativa” (*in ob. cit.*, vol. 2, 18ª ed., LTr, 1.999, págs. 1167/1170)

torno de um vínculo básico que congregue os associados. A espinha dorsal do sindicalismo representativo é a livre deliberação individual, que, adensada, valida a dimensão coletiva do sindicato e confere poder à entidade e ao seu representado.

A crença na força transformadora da liberdade sindical foi recentemente reafirmada na “Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, aprovada na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 1998, em Genebra. Os países-membros da OIT, inclusive o Brasil, assumiram o compromisso de promover a ratificação das Convenções sobre liberdade sindical e negociação coletiva, entre outras, caso ainda não o tenham feito – caso brasileiro quanto à Convenção n. 87.

No mesmo sentido, e buscando reduzir o descompasso entre progresso econômico e bem-estar social, os Estados-Membros do MERCOSUL celebram, em 10 de dezembro de 1998, no Rio de Janeiro, a “Declaração Sociolaboral do MERCOSUL”²⁶ Nesse importantíssimo documento, pouco divulgado, o Brasil reafirma o compromisso, em âmbito sub-regional, de consagrar a liberdade sindical²⁷ e a negociação coletiva²⁸, nos moldes das convenções da OIT.

Cumprido, pois, ao Brasil criar as condições para que o princípio da liberdade sindical produza suas desejáveis repercussões.

3.d. O *princípio da autotutela* consiste na capacidade reconhecida às partes de recorrerem à greve ou a variadas formas de pressão direta com o objetivo iniciar a negociação coletiva ou forçar a outra parte evoluir na contraproposta de modo a equilibrar os interesses em conflito.

Para Gino Giugni, “a autotutela dos interesses coletivos constitui uma das manifestações essenciais e originárias da coalizão sindical. Pode expressar-se através de várias condutas, cujo único denominador é pressionar a parte contrária (...) para induzi-la a fazer ou não fazer alguma coisa e para determinar, de tal modo, equilíbrio entre os fatores de produção. A existência da coalizão sindical encontra justificção principalmente na atitude desta em praticar o conflito”²⁹

¹ Sobre os precedentes desta Declaração, vide nosso artigo “O fato trabalho no Mercado Comum do Sul”, in “Direito e Processo do Trabalho – Estudos em homenagem a Octavio Bueno Magano”, coord. Estêvão Mallt e Luiz Carlos Amorim Robortella, Ed. LTr., 1996, págs. 441/469.

¹ “Artigo 8º - Liberdade de Associação. 1 – Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes. 2 – Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros. Artigo 9º - Liberdade Sindical. 1 – Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego. 2 – Deverá garantir-se: a) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo; b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais; c) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convenções coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes” (cópia do documento em poder do Autor).

¹ “Artigo 10 – Negociação Coletiva. Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais” (cópia do documento em poder do Autor).

²⁹ in “Direito Sindical”, ed. LTr, Trad. José Francisco Siqueira Neto, 1991, pag. 169.

Oscar Ermida Uriarte entende que a autotutela “consiste, essencialmente, na ação dos próprios trabalhadores tendente à proteção de seus direitos e interesses, seja para garantir o cumprimento das normas vigentes, seja para aumentar o nível de proteção atual. Mas vincula-se também à noção de autonomia coletiva, segundo a qual, nas sociedades pluralistas, determinados grupos sociais têm o poder de criar, dentro de certos limites, suas próprias normas. E constitui, finalmente, uma conseqüência necessária e inseparável da liberdade sindical, enquanto típica atividade sindical, indispensável para sua existência real”. E conclui: “é claro que a greve se configura um instituto de autotutela³⁰, de autoproteção coletiva³¹”

Por limitação de espaço e considerando que outro convidado analisará a temática da greve, limitamos nossas considerações a esse aspecto conceitual. Por derradeiro, endossamos a precisa e arguta advertência de Oscar Ermida Uriarte no sentido de que “o direito coletivo do trabalho tem uma estrutura triangular, na qual elementos os essenciais são o sindicato, a negociação coletiva e a greve. A inexistência ou imperfeição de qualquer destes três pilares determina o mal funcionamento do direito coletivo do trabalho e, conseqüentemente, o cumprimento insuficiente ou o descumprimento da função de autotutela”³².

4. Os princípios da negociação coletiva. A negociação coletiva é compartimento fundamental do Direito Coletivo do Trabalho. Está, pois, sob os influxos dos princípios antes expostos e deles extrai a seiva para a formulação de princípios mais restritos, porque imanentes à própria negociação coletiva. São postulados éticos ou normas de conduta das partes que permeiam, de fato, um processo negocial não regrado e a ele imprimem, a cada exercício, valores e conteúdo pedagógico que progressivamente o aperfeiçoam.

Na negociação coletiva, as partes devem “submeter-se a um *preceituário*, no sentido exato de reunião de regras fundamentais que disciplinem seu exercício”, ou, ainda, a um “*regramento filosófico básico* ou *núcleo de prescrições* consolidadores de sua aplicação”³³, no dizer de José Augusto Rodrigues Pinto.

Hugo Gueiros Bernardes, em artigo provavelmente pioneiro sobre a matéria - “Princípios da Negociação Coletiva” -, sustenta que “os princípios a serem investigados hão de ter importância maior no plano *ético*, do que propriamente no plano *jurídico*. Isto porque a negociação coletiva, ao contrário da legislação, produz composição de interesses em um conflito não normatizado pela lei: e, em tais circunstâncias, as partes negociadoras, para alcançarem *acordo* entre si, se devem mutuamente um comportamento ético adequado à vontade de conciliar e não de confrontar, como seria conatural ao conflito. É precisamente dessa exigência de um espírito de *transação* que se constrói a ética da negociação e, em conseqüência, se torna possível *proponer* alguns *princípios*

³⁰ In “Apuntes sobre la Huelga”, ed. FCU, Montevideo, 1983, pág. 7.

³¹ In “Apuntes...” cit., pág. 9

³² In ob. cit., pág. 7

³³ In “Direito Sindical...” cit, pág. 172. Grifos originais.

norteadores da conduta das partes em conflito com vistas à composição de interesses em clima de lealdade”³⁴

Dissentimos em parte desse entendimento. A negociação coletiva não está desconectada do Direito. É parte fundamental do Direito Coletivo do Trabalho e sobre ela incidem os princípios que o informam, notadamente o da autonomia privada coletiva, que com ela chega a se confundir. Portanto, produzem consequência jurídica. A predominância do conteúdo ético em algum princípio, voltado ao comportamento das partes em pleno processo de produção da norma autônoma, também não é excludente de correção jurídica. Na hipótese mais remota, os princípios gerais do Direito (art. 8º da CLT) solverão a hipótese. Não é demais recordar que o princípio da boa-fé, de grande afetação ética, é um princípio geral do Direito, com aplicação específica à negociação coletiva. As condutas que afetem a boa-fé, se revelem abusivas ou desvirtuem a negociação coletiva de seu objetivo têm efeitos práticos, concretos e produzem corolários jurídicos.

Do mesmo modo que fizemos³⁵, o atual Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho também enuncia de forma não exauriente os princípios da negociação coletiva, a saber: princípio do contraditório entre os sujeitos, da cooperação das vontades, da igualdade dos negociadores, da razoabilidade das pretensões e da boa-fé³⁶.

Com variações terminológicas, mas coincidência na essência, entendemos que os princípios marcantes da negociação coletiva, sem exclusão de outros, são os a seguir dispostos.

1º - Princípio da inescusabilidade negocial. A função precípua dos atores sociais é vocalizar e debater os reais interesses do grupo que representa, objetivando alcançar uma composição consensual. Essa finalidade, imanente às entidades representativas, de que são exemplos conspícuos os sindicatos, obsta que a negociação coletiva seja rechaçada ao primeiro aceno. Negá-la corresponde a negar a própria existência do ente coletivo e a desprestigiar exatamente o diálogo social que a Carta Política de 88 valorizou – como nenhuma outra fez.

A Constituição vigente foi a primeira a tratar da negociação coletiva em seus múltiplos aspectos: a) como espécie do gênero “solução pacífica das controvérsias” para alcançar a “harmonia social e comprometida” (Preâmbulo); b) quanto a seus atores (art. 8º, VI); c) reconhecendo a autonomia privada coletiva; d) como mecanismo exclusivo para a flexibilização de direitos (art. 7º, VI, XIII e XIV); e d) aludindo às formas de heterocomposição, quando fracassado o diálogo direto (art. 114, §§ 1º e 2º). Tão inigualável quantidade de comandos sobre o tema, sistematicamente interpretados, leva o operador do direito e os agentes coletivos a captar a sinalização emitida pelo legislador constituinte no sentido de valorizar a negociação coletiva na determinação das condições de trabalho e exercitá-la como forma democrática de entendimento harmônico e comprometido.

³⁴ In “Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind”, coord. João de Lima Teixeira Filho, Ed. LTr, 1989, pág. 358.

³⁵ In “Instituições de Direito do Trabalho”, 13ª ed., LTr., 1993, págs. 1045/1047.

³⁶ In ob.cit., págs. 172/173.

É certo que a Constituição Federal prevê o dissídio coletivo, “recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem” (art. 114, § 2º). Sucede que a recusa pressupõe uma negociação *tentada*. Não se recusa o que inexistente. Também recusada pode ser a continuidade da negociação por um incidente nela verificado, em qualquer de suas fases. Afinal, o processo de entendimento não tem que, necessariamente, desaguar em acordo. Esse é o ideal a ser perseguido e, para tanto, não se pode abortar mera tentativa do diálogo social. Configurada essa hipótese, cumpre ao sindicato recorrer à greve. Nem mesmo é possível instar a Justiça do Trabalho a proferir sentença normativa. Faltaria preencher uma das condições específicas da ação coletiva: tentativas reais de negociação coletiva³⁷

2º - Princípio da boa-fé. Trata-se de princípio geral do Direito. A boa-fé é inerente aos atos jurídicos em geral e sua existência é presumida. A boa-fé na negociação coletiva deve estar presente na fase de discussão do instrumento normativo autocomposto. Cumpre às partes concentrar energias e canalizar esforços para que o diálogo chegue a uma conclusão com êxito. Saber ouvir e transigir são requisitos essenciais. Tomando por empréstimo a experiência de vida, relatada por Norberto Bobbio, para aplicá-la à negociação coletiva, cumpre às partes exercitar “a capacidade de dialogar e de trocar argumentos, em vez de acusações recíprocas acompanhadas de insultos, está na base de qualquer pacífica convivência democrática (...) Não basta conversar - adverte Bobbio - para empreender um diálogo. Nem sempre aqueles que falam uns com os outros falam do fato em si: cada um fala consigo mesmo ou para a platéia que o escuta. Dois monólogos não fazem um diálogo³⁸”.

Tanto a inflexibilidade negocial quanto a complacência são condenáveis. Uma conduta claramente de má-fé na negociação coletiva é a do empregador que assume concessões mais onerosas por poder repassá-las a terceiros, que pagam a conta sem ter participado das discussões (ex: causa determinante de aumento de tarifas dos serviços públicos ou reajuste de preço em contratos por administração, do tipo *cost plus*). Isso desvirtua a negociação coletiva, como processo de amadurecimento social e de realização de justiça entre o empregador e seus empregados. Quem assim negocia não preza o princípio da boa-fé.

O princípio da boa-fé não revela-se apenas na disposição da parte para negociar, analisar propostas adequadamente formuladas e contrapor. Está contido, com muita frequência, no modo pelo qual o acordo e a convenção coletiva de trabalho são redigidos e também é aferível na fase de fiel execução do pactuado. O instrumento normativo que recolhe e enuncia as condições de trabalho negociadas não pode transformar-se em fonte de dissidência, devido a uma redação premeditadamente ambígua ou contraditória. Como destaca a OIT, “na diplomacia internacional, uma certa ambiguidade e falta de precisão podem, às vezes, até ajudar a superar um grave obstáculo, mas pouco pode ser dito a favor de uma linguagem vaga e ambígua num acordo entre empregadores e trabalhadores³⁹”. E recomenda a OIT que “os acordos coletivos devem ser escritos e com a maior simplicidade, clareza e brevidade possíveis, de modo que

³⁷ V. Instrução Normativa n. 4/93, do TST, item I.

¹ In “O Tempo da Memória”, Ed. Campus, Rio de Janeiro, 1997, pág. 10.

³⁹ In “Negociações...” cit., pág. 40

nenhuma das partes, empregadores ou trabalhadores, tenha dúvida sobre seu sentido”⁴⁰

Os instrumentos de autocomposição devem servir para encerrar o conflito, nunca instigá-lo. A jurisprudência trabalhista gravou exemplo dessa imprecisão redacional, geratriz de controvérsia. Em convenção coletiva do setor bancário do Rio Grande do Sul, as partes pactuaram uma gratificação semestral cuja base de cálculo era o “ordenado”. Essa estipulação, sem que o próprio instrumento normativo aclarasse o alcance deste termo, inundou o Judiciário de ações e chegou mesmo a gerar a edição do Enunciado n. 115 do TST⁴¹, que orientou a jurisprudência no sentido de considerar na base de incidência da gratificação semestral as parcelas de natureza salarial.

3º - Direito de informação. A informação faz parte da natureza mesma do processo de entendimento. Para a formulação adequada da pauta de reivindicações, os pleitos devem ser substanciados a fim de permitir a compreensão de suas razões, gerar contrapropostas ou esclarecimentos e dar início à negociação. Mas, para tanto, é mister conhecer as reais condições econômico-financeiras da empresa ou dados do segmento econômico e sua capacidade de conceder determinados pleitos que os representados julgam cabíveis.

As informações devem ser abertas não apenas nos momentos de dificuldade financeira, para gerar medidas de superação da crise via negociação coletiva. Devem ser ministradas *sempre*, nas épocas de prosperidade também.

Não é crível o empregador adotar atitude de recusa às reivindicações escudando-se em informações pretensamente secretas. Também não é possível que informações estratégicas possam colocar a empresa em risco a pretexto de terem que ver com o processo negocial. Essa questão é, sem dúvida, delicada⁴². Por isso, todos os cuidados devem ser tomados para que o direito de informação não sirva de instrumento que, de alguma maneira, frustre o entendimento direto. De todo modo, a informação deve guardar pertinência à negociação e às matérias que nesse campo serão debatidas.

A “Declaração Tripartite de Princípios Relativos a Empresas Multinacionais e Política Social”, aprovada pelo Conselho de Administração da OIT em 1977, trata da negociação coletiva, em seus parágrafos 48 a 55, e do direito de informação, *verbis*:. “54. Empresas multinacionais devem proporcionar aos representantes de trabalhadores as informações necessárias a significativas negociações com a entidade envolvida e, onde o permitirem a lei e a prática nacionais, devem também lhes possibilitarem formar uma opinião

⁴⁰ In “Negociações...” cit., pág. 41

⁴¹ “O valor das horas extras habituais integra o ordenado do trabalhador para cálculo das gratificações semestrais” (Enunciado n° 115 do TST). “As horas extraordinárias habituais integram, por força de Súmula, o salário do trabalhador, para todos os efeitos legais, incluindo-se, portanto, no conceito de ‘ordenado’, com base no qual são calculadas as gratificações semestrais dos bancários do Estado do Rio Grande do Sul. Recurso de embargos dos empregado conhecido em parte e provido” (TST, Pleno, Proc. E-RR-677/78; Rel. Min. Mozart V. Russomano; in “Repertório de Jurisprudência Trabalhista”, vol. 1, de João de Lima Teixeira Filho, 2ª ed. Freitas Bastos, 1985, pág. 475, verbete n° 2402).

⁴² A Recomendação n° 163 da OIT preconiza: “no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial, na medida do necessário” (art. 7, n° 2, “a”).

objetiva e justa sobre o desempenho da entidade e, se for o caso, da empresa como um todo”

Na compreensão de que nem sempre é possível obter informações sobre o desempenho da empresa ou, obtendo-os, interpretá-los corretamente, a OIT registra que “em alguns países, a legislação dispõe que a informação sobre a rentabilidade da empresa e, em alguns casos, sobre os planos para o futuro, devem estar à disposição dos trabalhadores interessados. Até o momento, uma exigência desse tipo não figura em nenhuma convenção internacional do trabalho, mas a Recomendação n. 163, de 1981, sobre negociação coletiva, estabelece que 'se necessário, medidas adequadas às condições nacionais devem ser adotadas para que as partes tenham acesso às informações necessárias a uma expressiva negociação'. Essas informações englobam tanto a empresa como a 'situação econômica geral do país e o ramo de atividade em questão'...”⁴³

4º - Princípio da razoabilidade. É um princípio geral do Direito com aplicação específica à negociação coletiva. Também denominado de princípio da racionalidade, consiste em agir conforme a razão, com moderação, de modo justo, ponderado e sensato. Em oposição à razoabilidade se encontra a arbitrariedade, conforme Plá Rodriguez⁴⁴.

Há que existir razoabilidade nas reivindicações a serem negociadas, sobretudo quando precedidas das informações necessárias à sua formulação. Compromete a eficácia do processo negocial o oferecimento de pleitos que não têm a mínima condição de serem atendidos, assim como a apresentação de contraproposta pela empresa muito aquém das suas reais possibilidades de dar a justa recompensa aos trabalhadores na negociação coletiva. Não podem as partes construir um fosso intransponível, fruto de posições extremadas, e querer transformar a negociação coletiva em palco de uma grande encenação.

Sobre um diálogo falso não se constrói um resultado negociado. Recorrendo, uma vez mais, à experiência de vida relatada por Norberto Bobbio e transpondo-a para a negociação coletiva, haverá falso diálogo sempre que "um dos interlocutores, quando não os dois, já sabe de antemão aonde quer chegar, firmemente convencido, desde o início, de que não deverá retroceder um único passo na sua posição inicial; com o diálogo ineficaz, que é o mais comum, em que no final cada um continua com o seu próprio pensamento e consola-se dizendo que o diálogo foi particularmente útil porque serviu para tornar mais claras as idéias (o que nem sempre é verdade e é quase sempre falso)"⁴⁵.

É fundamental, pois, que as partes em negociação atuem moderadamente, com abertura para rever posições ao se defrontarem com um fundamento legítimo, que escora a justeza da reivindicação ou seu irrealismo.

5º - Princípio da paz social. Consiste na trégua implicitamente assumida pelas partes ao assinarem o instrumento normativo que compõe os interesses transacionados na negociação coletiva concluída com sucesso. Como remarca Néstor de Buen, "o contrato coletivo de trabalho é instrumento de equilíbrio e, no fundo, de paz social. É conquistado com a guerra, na qual desempenha

⁴³ In “Negociações Coletivas”, OIT/Brasil, ed. LTr, 1994, pág. 55.

⁴⁴ In “Princípios...” cit., pág. 245.

¹ In ob. e pág. cits.

importante papel o exercício possível do direito de greve. Mas, uma vez celebrado, e durante sua vigência, tem o caráter de um tratado de paz⁴⁶

Embora a paz social deva persistir enquanto vigente o instrumento normativo, sua abrangência transcende o conteúdo do acordo ou da convenção coletiva, objetivamente considerados. Precisamente porque o processo negocial é evolutivo, com transigência de parte a parte sobre interesses em debate, a paz social recobre todas as matérias postas sobre a mesa de negociação. Ficasse a paz limitada ao expressamente convencionado, como se este fosse o universo dos interesses compostos, a negociação transformar-se-ia numa farsa, porquanto incapaz de compor o conflito trabalhista: celebrado o acordo ou a convenção, imediatamente poderiam ser reativados os pleitos transacionados coletivamente com aparente boa-fé.

Não quer isto dizer que as reivindicações inatendidas ou acolhidas em parte desapareceram do cenário das necessidades laborais. Podem elas ser renovadas, porém para rediscussão na negociação coletiva subsequente, quando esgotado o prazo de vigência do instrumento normativo celebrado.

Outro aspecto a considerar quanto à paz social durante a vigência do instrumento normativo: essa regra não é inflexível. Como tivemos oportunidade de aprofundar considerações a respeito⁴⁷, a paz social prevalece enquanto o cenário econômico não sofre modificação superveniente, imprevisível e substancial, geradora do desequilíbrio das prestações pactuadas. Nesse caso, compromete-se a paz social caso a negociação coletiva não seja reaberta para restabelecer o equilíbrio da equação anteriormente ajustada pelos interlocutores sociais.

Eis a nossa modesta homenagem a quem tanto gostaríamos de prestá-la, em vida.

Rio de Janeiro, 30 de novembro de 2000

João de Lima Teixeira Filho

In "Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho – Homenagem a Valentin Carrion" (obra coletiva), ed. Saraiva, 2001, São Paulo, págs. 105/128. Coordenadores Rita Maria Silvestre e Amauri Mascaro Nascimento.

⁴⁶ "Los Sindicatos en Iberoamérica" (obra coletiva), coord. Mario Pasco Cosmópolis, Lima, AELE, 1988, pág. 183.

⁴⁷ A propósito v. nosso artigo "A obrigação de paz e os instrumentos normativos", in "Relações Coletivas de Trabalho", coord. João de Lima Teixeira Filho, LTr, 1989, págs. 404-413.