Relações coletivas de trabalho

As relações de trabalho criam direitos e deveres recíprocos para empregados e empregadores. Tais relações podem ser individuais ou coletivas, conforme digam respeito a interesses concretos e particularizados ou abstratos e gerais. O antagonismo desses últimos interesses gera os conflitos coletivos de trabalho, que podem ser solucionados através de autocomposição, heterocomposição ou autodefesa.

Na Europa e nos Estados Unidos prevalece a estratégia da autocomposição, ocorrendo ainda a prática intensiva da mediação e da arbitragem. O Brasil deve seguir este exemplo: flexibilizar, na medida do possível, o ordenamento jurídico-trabalhista, e preterir o sistema jurisdicional de solução dos conflitos, em que o Estado assume a responsabilidade de órgão normativo, priorizando os mecanismos de negociação direta entre empregados e empregadores.

Labor relations create reciprocal rights and duties for employees as well as employers. These relations can be categorized as individual or collective. Individual labor relations deal with concrete and private interests while collective labor relations deal with abstract and general interests. The antagonism of collective labor relations gives rise to collective labor conflicts, which can be solved through autocomposition, heterocomposition or self-defense. In Europe and in the United States the autocomposition system prevails.

In addition, an intensive practice of mediation and arbitration is still in place in these countries. Brazil must take the following steps: step one, to simplify reasonably the labor legislation; step two, refrain the jurisdictional system from solving conflicts in which the state assumes the responsibility to normative organ, delegating priority to direct negotiation methods between employees and employers.

Las relaciones de trabajo exigen derechos y deberes recíprocos para empleados y empleadores. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, según los intereses concretos y particulares o abstratos y generales. El antagonismo de esos últimos intereses producen conflictos colectivos de trabajo, que pueden ser solucionados por autocomposición, heterocomposición o autodefesa.

En Europa y Estados Unidos, prevalece la estrategia de autocomposición. Brasil hay que seguir este ejemplo: flexibilizar cuando es posible el ordenamiento jurídico del trabajo, y no seguir el sistema jurisdicional de solucionar los conflictos con el estado asumiendo la responsabilidad de órgano normativo, priorizando la negociación directa entre empleados y empleadores.

Palavras-chave: autocomposição, heterocomposição, autodefesa, flexibilização e negociação.

Autor:

Prof. Gustavo Adolpho Vogel Neto

Advogado. Professor de Direito do Trabalho no Curso de Direito da Universidade Estácio de Sá. Especialista em Direito do Trabalho, com Mestrado e Doutorado, pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escritor e ensaísta.

E-Mail: gustavoavogel@yahoo.com.br

Introdução

Relações de trabalho são os liames de natureza jurídica que criam direitos e deveres entre empregados e empregadores. São vinculações decorrentes da prestação de trabalho subordinado. Em nosso país, o conteúdo dessas relações está rigidamente determinado por uma legislação que reduz a bem pouco a livre manifestação de vontade das partes. As relações de trabalho podem ocorrer em dois planos distintos: o das relações individuais e o das relações coletivas. No primeiro caso, entram em jogo interesses concretos e particularizados (o que prevalece são as condições de trabalho de um empregado, ou de cada empregado, em face do seu empregador). No segundo, preponderam interesses abstratos e gerais (cogita-se, então, das condições de trabalho de um conjunto de empregados, ou de uma categoria

profissional, diante de um ou de diversos empregadores). Daí a separação das relações de trabalho em duas espécies: relações individuais de trabalho e relações coletivas de trabalho.

Conflitos coletivos de trabalho

Os conflitos de trabalho surgem do antagonismo de interesses entre os sujeitos do pacto laboral. Advêm do fato de que nem sempre as relações de trabalho se desenvolvem harmoniosamente, podendo ocorrer acidentais rupturas de equilíbrio nessas relações. Os conflitos de trabalho são individuais quando se referem a relações individuais de trabalho; e coletivos quando dizem respeito a relações coletivas de trabalho. Alguns doutrinadores, por outro lado, atribuem sentidos diferenciados aos vocábulos *conflito*, *controvérsia* e *dissídio*. *Conflito* seria, apenas, a divergência de interesses, o desacordo; *controvérsia*, a divergência de interesses submetida a qualquer forma de composição, judicial ou extrajudicial (mediação e arbitragem); e *dissídio*, a divergência de interesses submetida, especificamente, à tutela jurisdicional do Estado (Nascimento, 1984). Quanto às formas de solução dos conflitos de trabalho, caracterizam-se como: *autocomposição*, *heterocomposição* e *autodefesa*.

Autocomposição

A *autocomposição* compreende as negociações coletivas de trabalho. Das negociações coletivas de trabalho resultam, nos termos do art. 611 da Consolidação das Leis do

trabalho, as *convenções coletivas de trabalho*, que são ajustes celebrados entre entidades sindicais representativas de empregados e empregadores; e os *acordos coletivos de trabalho*, que são avenças firmadas entre entidades representativas de empregados e empresas isoladamente. Na Europa e nos Estados Unidos, a prática é bem mais ampla, diversificada, havendo outros instrumentos de *autocomposição*, tais como: as *contratações articuladas*, os *acordos cooperativos*, os *acordos de produtividade*, os *acordos internacionais*, etc.

Heterocomposição

A *heterocomposição* consiste no solucionamento dos conflitos coletivos de trabalho por *mediadores*, *árbitros* ou *juizes*. No Brasil, sobreleva a intervenção dos *juizes*, nos dissídios coletivos, tornando efetiva a tutela do Estado aos direitos ou interesses abstratos e gerais: os *juizes* em nome do Estado, resolvem os conflitos que se instauram entre categorias profissionais e econômicas. Cabe, assim, à Justiça do Trabalho, resolver tais embates decorrentes das relações coletivas de trabalho. Entretanto, nem todos os países seguem a mesma diretriz. Na Itália e nos Estados Unidos, por exemplo, jamais se recorre à Justiça para dirimir esse tipo de contenda. Sobre a mediação, a arbitragem e a jurisdição, é oportuno aduzir os elementos contidos nos parágrafos subseqüentes.

Mediação

É a forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho na qual se verifica a intervenção de um terceiro, o *mediador*, que ouve as partes, apura os fatos e recomenda uma solução. Ele não decide. As partes permanecem livres para aceitar ou não as propostas por ele formuladas. O sistema da mediação é usado principalmente nos Estados Unidos. Em nosso país, limita-se sua aplicação a casos esporádicos, em que, via de regra, figuram como *mediadores* os Delegados Regionais do Trabalho ou o Ministro do Trabalho. O Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1965, disciplina o processo da mediação.

Arbitragem

Comporta, semelhantemente, a intervenção de um terceiro, mas com poderes decisórios. É o *árbitro*. Pode-se originar a arbitragem de compromisso das partes para desenlace de certo conflito ou de previsão em cláusula de contrato coletivo; pode ser instituída pelo Estado ou por iniciativa das partes; pode ser unipessoal ou colegiada. No Brasil, a arbitragem praticamente não é utilizada, preponderando, todavia, em países como a França, a Inglaterra e os Estados Unidos. A Lei nº 9.308, de 23 de setembro de 1996, dispõe acerca da arbitragem.

Jurisdição

O sistema da jurisdição, ou sistema jurisdicional, se configura quando os órgãos judiciais assumem a responsabilidade pela solução dos conflitos. Jurisdição é função do Estado, que impõe às partes suas decisões, consoante o direito objetivo. Divergem os juristas sobre as vantagens das soluções jurisdicionais, reconhecendo-se, todavia, que elas oferecem maior garantia de imparcialidade. A ação mediante a qual se opera a intervenção do Estado para solucionar conflito coletivo de trabalho é o dissídio coletivo. Tratam do dissídio os arts 856 a 875 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Autodefesa

Importa a autodefesa no emprego de medidas coativas para obtenção daquilo que uma das partes deseja. Em outras palavras, está compreendido na autodefesa o instituto da greve. Greve é a suspensão temporária do trabalho, resultante de uma articulação operária cujo objetivo é obrigar o empregador a satisfazer suas exigências. Como destacam Sinay e Javillier (1984):

La liberté de grève si elle est individuelle quant à son titulaire est exercée collectivement. Chacun ne peut user de son droit que si d'autres sont d'accord pour utiliser le leur dans le même sens. La grève est une action concertée.

Dizem, ainda, os aludidos professores das Universidades de Strasbourg e Bordeaux:

(...) la grève permet de contrer le contrat, mais encore elle consiste en une liberté de nuire. La doctrine le reconnaît, qui considère la nocivité de la grève comme 'cosubstantielle à la grève', qui observe la différence de la liberté de grève et des autres libertés sur un point fondamental: alors que toutes ont pour limite (...) l'obligation de ne pas nuire à autrui... la grève, elle, au contraire, a pour objectif de nuire: elle ne peut réussir que si le dommage causé à l'employeur, par la cessation du travail, est assez grave pour l'amener à céder.

Assim, a greve representa um autêntico direito de *prejudicar* aquele que constitui o alvo das reivindicações por melhores condições de trabalho, ou seja, o patrão. Envolve, pela natureza *sui generis* de que se reveste, uma reconhecida *liberdade de causar dano ao empregador*, sem a qual não haveria greve absolutamente eficaz.

O direito de greve no Brasil

As Constituições de 1891 e 1934 silenciaram quanto à greve. A de 1937 considerou-a recurso anti-social, nocivo ao trabalho e ao capital, incompatível com os superiores interesses da produção nacional. Já a Constituição de 1946 admitiu o direito de greve. O mesmo aconteceu com a Emenda Constitucional nº 1, de 1969, que alinhou a greve entre os direitos dos trabalhadores, não a permitindo, porém, nos serviços públicos e nas atividades essenciais. Finalmente, a Constituição de 5 de outubro de 1988 assegurou aos trabalhadores o direito de greve, competindo-lhes "decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender" (art. 9º). De acordo, ainda, com o texto constitucional: a lei definirá os serviços essenciais a serem preservados em caso de greve, dispondo sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 9º, § 1º); e os abusos cometidos durante a paralisação coletiva do trabalho sujeitam os responsáveis às penas da lei (art. 9º, § 2º). Como avalia Romita (1998), a Constituição de 1988 emprestou ao instituto da greve uma regulação moderna e condizente com o seu art. 1º, que proclama ser o Brasil um Estado Democrático de Direito. O direito de greve, presentemente, se acha regulamentado pela Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

O direito de greve na Europa e nos Estados Unidos

Na França, o direito de greve foi consagrado pela Constituição de 1946 e, mais adiante, pela de 1958. Na Inglaterra, eliminaram-se em 1871 as restrições àquele direito, que, atualmente,

só é proibido em relação ao pessoal da polícia, da marinha mercante e dos serviços essenciais. Na Alemanha, a primeira lei a cuidar do direito de greve data de 1869, e note-se que o mesmo se estendia aos quadros do funcionalismo público; após ter sido impedida durante o lapso de tempo correspondente ao regime nazista, a greve voltou a ser reconhecida como legal a partir de 1949. Na Itália, com o Código Penal de 1889, resultou legitimado o direito de greve, penalizando-se, apenas, os que praticassem atos de violência ou ameaça; ante o advento do regime fascista, a greve passou a ser caracterizada como delito, revertendo à legalidade após o término da segunda conflagração mundial.

Nos Estados Unidos, desde o *Sherman Act*, os movimentos trabalhistas sempre foram tolerados pelo Governo; mas, a partir de 1947, com a edição da *Lei Taft-Hartley*, observou-se nítida resistência oficial contra os sindicatos; hoje, a greve é vedada tão-só aos empregados da administração pública e quando considerada desleal.

Tendências atuais

Dois fenômenos se impõem, atualmente, no desenvolvimento das relações trabalhistas: a *flexibilização* das normas jurídicas que disciplinam tais relações e a *autocomposição*, vale dizer, a *negociação coletiva* (e seus consectários: a *convenção coletiva* e o *acordo coletivo de trabalho*) entre sindicatos representativos de categorias profissionais e econômicas ou entre sindicatos de categorias profissionais e empresas isoladamente, visando à harmonização de seus interesses. Embora o contrato de trabalho se posicione fora do âmbito do Direito Civil, certo é que dele mais se aproxima, quando a legislação vem a conferir às partes, na relação jurídico-trabalhista, maior autonomia para a prática de atos constitutivos de direitos e geradores de obrigações. Liberdade contratual: eis a senha (*mot d'ordre*).

Javillier (1992) distingue três espécies de flexibilidade do Direito do Trabalho: a de proteção (*flexibilité de protection*), admitida em casos de normatização mais favorável ao trabalhador; a de adaptação (*flexibilité d'adaptation*), segundo a qual é válida, até mesmo, a derrogação de preceitos legais *in pejus*, ou supressora de direitos; e a de desregulação (*flexibilité de dérégulation*), que consiste na cessação, temporária ou definitiva, dos efeitos de uma norma ou conjunto de normas, ensejando o entendimento direto entre empregados e empregadores.

Esta última espécie de flexibilidade (ou flexibilização) é a que mais interessa, por promover a desconstrução do Direito positivo no intuito de criar condições para o solucionamento dos conflitos de trabalho mediante o recurso da autocomposição. A autocomposição, no caso, consagra a liberdade contratual de assalariados e patrões, permitindo-lhes estatuir, graças à autonomia da vontade, as suas próprias normas, que têm valor de lei entre as partes, como reza o art. 1.134 do Código Civil francês. Javillier expõe, nesse particular:

A n'en pas douter, par-delà les débats et négociations qui ont récemment concerné la flexibilité des conditions d'emploi et de travail, c'est bien de dérégulation qu'il peut s'agir. Les 'rigidités' du droit du travail sont considérées par les employeurs et singulièrement dans les petites et moyennes entreprises comme néfastes économiquement et partant contraires à l'intérêt de l'ensemble des salariés: ce sont des obstacles à

l'embauche. (...) Cependant, en de nombreux pays, telle la France, au cours des récentes années, des réformes ont suspendu ou supprimé des réglementations applicables à l'ensemble des salariés. D'une certaine façon, c'est le retour au droit privé. En effet, ce sont des interventions de l'État dans les relations de travail qui ont été ou sont remises en cause.

Quanto ao expressivo desempenho dos instrumentos de autocomposição no processo modernizante de flexibilização do Direito do Trabalho, é oportuno evocar a opinião abalizada de Despax (1989), eminente professor da Faculdade de Direito de Toulouse, que se refere ao alargamento do campo de incidência dos acordos interprofissionais, muito embora ainda estejam eles, na hierarquia das normas jurídicas, subordinados à lei:

De cette évolution, doit également être rapprochée celle qui s'est manifestée au niveau interprofessionnel: le développement des accords interprofessionnels, véritables 'substituts' de la loi, est bien dans l'ordre juridique, l'un des phénomènes majeurs de notre où la loi négociée a désormais sa place.

Idêntica linha de raciocínio segue Chauchard (1984), quando focaliza o desenvolvimento de um novo enleio entre a regulamentação estática e a negociação coletiva, assumindo esta última a função de determinar as condições de aplicação daquela, ou seja, de interpretar a própria lei; e ao colocar em destaque a importância dos interlocutores da negociação coletiva na fixação de política social que incumbe normalmente ao Estado:

Grâce à la signature d'accords nationaux interprofessionnels, c'est une relation nouvelle qui s'établit entre la réglementation étatique et la négociation collective, dans la mesure où celle-ci voit désormais s'affirmer son rôle à déterminer les conditions d'application de la loi, voire, en préparer la refonte. A un relatif effacement du législateur, correspond l'affirmation d'une vocation pleine et entière, à l'exercice d'un pouvoir normatif qui justifie une redéfinition de la place qu'occupent les interlocuteurs de la négociation collective dans la fixation de politique sociale qui incombe normalement à l'Etat.

Enfim, o Direito do Trabalho, que surgiu no século XIX para viabilizar a intervenção coercitiva do Estado nas relações entre empregados e empregadores, hoje denota uma propensão diferente e antinômica: a da flexibilização das normas de proteção dos trabalhadores, resultante da necessidade de assalariados e patrões estabelecerem as diretivas de sua própria convivência.

Cenário brasileiro

No Brasil, vem-se desenvolvendo um projeto de reforma legislativa destinado a maleabilizar as relações de trabalho. Desde o advento da Constituição de 1988 que se evidenciou esse intuito no tocante à possibilidade de redução dos salários (art. 7º, VI); de ampliação e diminuição compensatória das jornadas de trabalho (art. 7º, XIII); de alteração da jornada para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV), etc. Além disso, a Constituição prestigiou a autocomposição (negociação coletiva) bem como a atividade

sindical, reconhecendo a importância das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e declarando livre a associação profissional ou sindical (art. 8º). Mais recentemente foram, no mesmo sentido, editados diplomas legais sobre: contrato de trabalho por prazo determinado, "banco de horas", trabalho voluntário, regime de trabalho a tempo parcial, suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, instituição de Comissões de Conciliação Prévia, etc.

Busca-se, agora, implementar medida através da qual as condições de trabalho estatuídas em convenções ou acordos coletivos prevaleçam sobre a legislação positiva (Projeto de lei da Câmara nº 134, de 2001, ora em tramitação no Senado, que dá nova redação ao art. 618 da CLT). A matéria é polêmica. Sustentam ilustres juristas e parlamentares que os direitos dos trabalhadores são intocáveis e qualquer alteração legislativa, nesse ponto, representaria uma lesão injustificável ao seu patrimônio. Segundo os adeptos do pensamento econômico neoliberal, proporcionaria às empresas melhores condições de investimento e, portanto, concorreria, de modo positivo, para o incremento da produção. Os salários, por exemplo, ficariam sujeitos à "mão invisível" do mercado, que supostamente, atenderia aos interesses individuais e promoveria o bem-estar coletivo... De todo modo, um aspecto se afigura incontroverso: o modelo de relações laborais a ser adotado em nosso país deve garantir os direitos considerados basilares para os trabalhadores, resguardando, também, a liberdade de contratar, inerente às partes envolvidas em tais relações. Importante é que os direitos sejam preservados sem desprestígio da vontade dos seus titulares.

Conclusão

Toda a análise aqui empreendida conduz ao seguinte convencimento: é recomendável que se flexibilize a legislação trabalhista e que se intensifique a prática das negociações entre empregados e empregadores, como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho. As diversas modalidades de *autoconposição* devem ser cada vez mais disseminadas, transformando-se em instrumentos realmente capazes de promover a paz social, diante, até mesmo, das controvérsias mais acirradas. Sem dúvida alguma, a *autoconposição* é invariavelmente preferível à *heterocomposição* e à *autodefesa*. Estes últimos sistemas (*heterocomposição* e *autodefesa*) devem, tanto quanto possível, ceder lugar ao entendimento direto entre as partes, o que, em última análise, corresponde à tendência natural para que a sociedade se torne mais aberta, pluralista, democrática, muito embora, como adverte Romita (1998), haja quem, *a priori*, defenda a manutenção do *status quo*, ou seja, o disciplinamento das relações de trabalho por disposições imperativas de lei, infensas à atitude participativa dos atores sociais diretamente envolvidos nessas relações.

Referências bibliográficas:

- AVILÉS, Antonio Ojeda. *Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos, 1988.
BLANPAIN, Roger. *Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Deventer: Kluwer, 1987.
CHAUCHARD, J.P. *Traité de Droit du Travail*. Paris: Dalloz, 1989.
DESPAX, Michel. *Négociations, Conventions et Accords Collectifs*. Paris: Dalloz, 1989.
FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. *A Nova Lei de Arbitragem e as Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.
GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci Editore, 1993.
JAVILLIER, Jean-Claude. *Droit du Travail*. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1992.
LOPES, Monica Sette. *Convenção Coletiva e sua Força Vinculante*. São Paulo: LTr, 1998.
LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon Luís (Organizadores). *Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTr, 2000.
MAZEAUD, Antoine. *Droit du Travail*. Paris: Montchrestien, 1998.
MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2000.
PRADO, Ney (Coordenador). *Diritto Sindical Brasileiro (Estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita)*. São Paulo: LTr, 1998.
RAMOS FILHO, Wilson. *O Fim do Poder Normativo e a Arbitragem*. São Paulo: LTr, 1999.
RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du Travail*. Paris: Liaisons, 1999.
ROMITA, Arion Sayão. *Diritto do Trabalho: Temas em Aberto*. São Paulo: LTr, 1998.
SANSEVERINO, L. Riva. *Diritto Sindacale*. Torino: Torinese, 1982.
SINAY, Hélène Sinay; JAVILLIER, Jean-Claude. *Droit du Travail: la Grève*. Paris: Dalloz, 1984.
SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

Nota: As citações do artigo se mantiveram em língua francesa, em virtude do uso de expressões técnicas jurídicas

Artigo enviado em 10/04/2002, aceito em 16/05/2002