

CONFLITO COLETIVO DE TRABALHO

Introdução

A) Denominação

B) Conceito

C).Modalidades

Conclusão

Professor Doutor Renato Rua de Almeida, advogado trabalhista em São Paulo, doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Paris I (Panthéon-Sorbonne) e professor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da PUC-SP, membro da ANDT e IBDSJC

Introdução

Pretende-se, com o presente trabalho, estudar o tema do conflito coletivo do trabalho, subdividindo-o em três partes: a) a denominação; b) conceito e d) modalidades.

Trata-se de tema recorrente no direito do trabalho que necessita ser examinado com rigor científico.

A).Denominação

A questão da denominação dos institutos jurídicos é fundamental e sobre ela já diziam os romanos que no *initium doctrinae sit consideratio nominis*, uma vez que a denominação clara do instituto permite melhor o seu exame conceitual.

A expressão conflito coletivo de trabalho é consagrada pela doutrina nacional e estrangeira.

Otávio Bueno Magano (cf. Manual de Direito do Trabalho, Volume III, Direito Coletivo do Trabalho, Editora Ltr., São Paulo, 3ª edição, 1993, págs. 180-185) afirma que, no entanto, o conflito coletivo de trabalho poderá assumir três denominações distintas, dependendo da fase em que se encontra nas relações coletivas de trabalho.

Poderá ser denominado conflito propriamente dito, controvérsia e dissídio.

Será denominado conflito coletivo quando ocorre contraste de interesses, controvérsia quando o conflito coletivo encontra-se em via de solução extrajudicial por meio da conciliação, mediação ou arbitragem, e, finalmente, dissídio quando o conflito coletivo está em via de solução jurisdicional.

Entre nós, a matéria é também examinada por Amauri Mascaro Nascimento, em obra clássica, que utiliza a denominação genérica de conflito coletivo de trabalho (cf. Conflitos coletivos de trabalho, Edição Saraiva, São Paulo, 1978, 300 págs.).

Na doutrina estrangeira, especialmente na portuguesa, prevalece apenas a denominação conflito coletivo de trabalho para todas as fases nas relações coletivas de trabalho.

B) Conceito

António Monteiro Fernandes (cf. Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 13^a edição, 2006, págs. 835-848), ao examinar o que chama de noção do conflito coletivo de trabalho, afirma que existe conflito coletivo de trabalho quando se manifesta, através de comportamentos coletivos, uma divergência de interesses por parte de uma categoria organizada de trabalhadores, de um lado, e uma categoria organizada de empregadores, ou um só destes, de outro lado, em torno da regulamentação existente ou futura das relações de trabalho que interessam membros das mesmas categorias.

A seguir, o autor português examina o que chama de elementos fundamentais apresentados na noção de conflito coletivo de trabalho.

O primeiro deles consiste na manifestação de uma divergência de pretensões coletivas, ou, em outras palavras divergência de interesses coletivos.

Diz que essa divergência há de estar expressa por comportamentos coletivos que a façam passar do plano de mera desconformidade de interesses para o das realidades sociais.

São normalmente as reivindicações apresentadas coletivamente pelos trabalhadores na tentativa inicial da negociação coletiva, sobretudo nas épocas dos reajustes salariais anuais das diversas categorias profissionais, como ocorre no Brasil, inclusive, algumas vezes, com afirmações de força ou de poder (expressões usadas por António Monteiro Fernandes), traduzidas, por

exemplo, com ameaças de greve, estado de greve permanente ou indicativo de greve.

O segundo elemento fundamental do conceito ou noção do conflito coletivo de trabalho, para Antonio Monteiro Fernandes, são os sujeitos do conflito que não de ser, como visto, categorias organizadas de trabalhadores, representados sobretudo pelos respectivos sindicatos, de um lado, podendo figurar, do lado patronal, um ou mais empregadores isolados, isto é, sem representação sindical.

Em princípio, segundo ainda António Monteiro Fernandes, deve haver uma garantia legal de um monopólio sindical no que toca à protagonização dos conflitos coletivos pelo lado dos trabalhadores.

Essa manifestação doutrinária sobre a necessidade de uma garantia legal *prima facie* do monopólio sindical para protagonizar o conflito coletivo pelos trabalhadores atende às diretrizes da Convenção n. 135 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil.

Nesse sentido, pode-se afirmar que tal garantia legal do monopólio sindical encontra-se inserido no artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal de 1988, bem como no artigo 4º da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989.

Da mesma forma, segundo António Monteiro Fernandes, o monopólio legal em relação à protagonização dos conflitos coletivos de trabalho decorre implicitamente no disposto no artigo 2º/3 alínea *a* do Código do Trabalho português de 2009.

No entanto, esse monopólio legal sindical não é absoluto, podendo a entidade sindical ser

substituída na condução do processo do conflito coletivo de trabalho por uma comissão de greve ou de negociação coletiva escolhida em assembleia geral pelos trabalhadores interessados.

No direito brasileiro, tal alternativa encontra-se prevista no parágrafo 2º do artigo 4º da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, ao dispor que na falta da entidade sindical correspondente para convocar assembleia geral dos trabalhadores para a definição das reivindicações e deliberação sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços, a assembleia geral dos trabalhadores interessados e por eles convocada deliberará sobre o processo greve.

Também o Código do Trabalho português prevê, em seu artigo 531º/2 que a decisão do recurso da greve seja tomada, ao nível da empresa, pela assembleia do trabalhadores, quando a maioria destes não esteja sindicalizada, e, para tanto, o artigo 532º/1 do Código do Trabalho português prevê que os trabalhadores fiquem representados por um comissão de greve *ad hoc*.

É bastante oportuna a justificativa apresentada por António Monteiro Fernandes:

“Parece pois que, no nosso ordenamento jurídico (tal como, de resto, em todos aqueles em que se comporta o fenómeno recente da “descentralização representativa” quanto aos trabalhadores, tendendo a deslocar o centro das operações conflituais para o interior das empresas e unidades produtivas), não pode singelamente operar-se a transposição das regras de capacidade negocial colectiva para o plano da legitimação quanto aos conflitos. Há que introduzir aí acomodações, e uma delas consiste na forçosa admissibilidade de progonismo conflitual por parte

de organizações diversas das sindicais (as comissões de greve)”.

Pode-se dizer que, com o deslocamento do conflito coletivo para o interior das empresas, não poderão ficar os trabalhadores sem ver suas reivindicações coletivas encaminhadas por ausência ou omissão da representação sindical, como se o monopólio legal da representação sindical no processo do conflito coletivo de trabalho fosse mais importante do que as reivindicações coletivas dos trabalhadores.

A propósito, tanto a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, em seu artigo 9º, como a Constituição da República Portuguesa, em seu artigo 57º, afirmam que é assegurado o direito de greve aos trabalhadores, competindo a eles decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Essa titularidade constitucional do direito de greve dos trabalhadores e não das entidades representativas fica bem explícita no artigo 530ª/1 e 2 do Código do Trabalho português, ao prescrever que “a greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores” e que “compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve”.

Essa mesma noção da titularidade do direito é prescrita pelo artigo 1º da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, ao dispor que “é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

Portanto, a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, cabendo, no entanto, às entidades sindicais profissionais o monopólio do exercício do direito de greve, como representante dos trabalhadores, que, no entanto, não é absoluto, podendo ser exercido por comissão de greve ou de negociação escolhida diretamente pelos trabalhadores em assembleia geral, para dar seqüência ao processo do conflito coletivo de trabalho, quando inexistir a entidade sindical representativa ou quando ela deixar de assumir o exercício do direito de greve.

No entanto, pondera António Monteiro Fernandes que “nem por isso terá, a nosso ver, que por-se em causa a subsistência das regras de capacidade negociação coletiva. O que deve reconhecer-se é que o comportamento conflitual desencadeado à margem do sindicato, ainda que nos moldes especificados pela lei, não pode desembocar numa convenção coletiva propriamente dita sem que o mesmo sindicato intervenha”.

De fato, o exercício do direito de contratação coletiva pelas associações sindicais é previsto pelo artigo 56, 3 da Constituição da República Portuguesa.

Por outro lado, entre as prerrogativas das comissões de trabalhadores previstas pelo artigo 54º da Constituição da República Portuguesa não se encontra o direito do exercício de contratação coletiva.

Daí também concluir Maria do Rosário Palma Ramalho (cf. Tratado de Direito do Trabalho, Parte III, Situações laborais colectivas, Almedina, 2012, págs. 121-123 e 227-231) que é monopólio da associação sindical o exercício do direito da contratação coletivo.

Em princípio esse raciocínio deve ser aplicado também ao direito brasileiro, por força do disposto no artigo 8º, VI da Constituição Federal, ao dispor que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

No entanto, na hipótese de inexistência do sindicato ou na hipótese em que o sindicato não assuma o conflito coletivo de trabalho, pode-se afirmar que a comissão de negociação prevista pelo parágrafo 2º do artigo 4º da Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, deverá assumir a negociação coletiva e mesmo celebrar acordo coletivo de trabalho, como eventual solução para a greve.

É o que se depreende da leitura do artigo 5º da Lei 7783/1989.

Nesse caso não haveria inconstitucionalidade do dispositivo mencionado face ao disposto no artigo 8º, VI da Constituição Federal de 1988, sob pena de estar-se privilegiando o monopólio sindical absoluto em detrimento das reivindicações coletivas dos trabalhadores, quando as entidades sindicais brasileiras - diferentemente do que ocorre em Portugal e em outros países que adotam a Convenção n. 87 de 1948 da OIT sobre a liberdade sindical – padecem de representividade sindical.

O terceiro elemento da noção do conflito coletivo de trabalho examinada por António Monteiro Fernandes é a questão dos “interesses cuja oposição produz o conflito colectivo” que “hã-de ser também interesses colectivos”.

Afirma a seguir o doutrinador português que “o conceito de interesse colectivo não só difere do de totalização de interesses individuais, como visa constituir

uma superação deste. O conflito potencial entre o interesse colectivo (de uma categoria) e o interesse individual (de cada membro dela) oferece justamente uma das razões que convergem na formação e no desenvolvimento do associativismo profissional (operário e patronal).

Observe-se, no entanto, que o interesse colectivo não pode definir-se *a priori*, é “estruturalmente elástico” – tanto que pode formar-se sobre ou a partir de pretensões individuais (p.ex. a neutralização de um despedimento)”.

Na caracterização de interesse coletivo, é oportuna a contribuição de Mozart Victor Russomano (cf. Princípios Gerais de Direito Sindical, Editora Forense, Rio de Janeiro, 2ª edição, 1995, fls. 40-41), ao dizer que as relações coletivas “vão abranger interesses de grupos constituídos de pessoas indeterminadas, tanto em número, quanto em identidade. Assim, as relações individuais, mesmo quando plúrimas, abrangem interesses de pessoas certas, isto é, identificáveis e numericamente conhecidas ou reconhecíveis. As relações coletivas envolvem interesses de grupos constituídos de trabalhadores e empresários (categorias profissionais ou econômicas). Daí dizer-se que, nas relações individuais, os interesses em jogo, harmonia ou confronto são, sempre particulares ou concretos; enquanto, nas relações coletivas, se situam os interesses gerais ou abstratos de uma ou mais de uma categoria”.

Por fim, António Monteiro Fernandes aponta como último elemento da noção do conflito coletivo de trabalho o fato de que ele se desenvolve em torno da “regulamentação colectiva das relações de trabalho”.

Assim, busca-se pelo conflito coletivo de trabalho, segundo António Monteiro Fernandes a “criação de novas condições normativas ou da modificação das que existem”, isto é, a pretensão de ajustar o regime das relações de trabalho em certo setor à evolução das condições técnicas e económicas, ou simplesmente à ascensão das expectativas e aspirações coletivas dos trabalhadores envolvidos.

Mas, o conflito coletivo de trabalho, segundo ainda António Monteiro Fernandes, pode ser resultado de controvérsia em torno da interpretação ou do modo de aplicação desta ou daquela cláusula de uma convenção em vigor.

Essa questão remete ao exame das modalidades do conflito coletivo de trabalho.

MODALIDADES

A propósito, afirma António Monteiro Fernandes que existem “duas modalidades de conflitos colectivos de trabalho cuja diferenciação é feita em certos sistemas, como o português: a dos conflitos jurídicos, de direito, ou de interpretação e aplicação, por um lado, e a dos conflitos económicos, de ordem económica ou de interesses, por outro.”

Os primeiros são os que dizem respeito à interpretação e aplicação das normas já vigentes, sobretudo as constantes duma convenção colectiva. Trata-se neles, pois, duma questão “de direito”, embora naturalmente esteja subjacente e implícita uma afirmação de interesses opostos...

Aos conflitos chamados “jurídicos” opõem-se, de acordo com o critério que estamos seguindo, os conflitos econômicos ou de interesses. Como ponto de partida para estes, pode haver ou não um regime de trabalho definido; mas o objecto do litígio será o estabelecimento de novas normas, ou melhor, “a modificação dum norma jurídica já existente ou a criação dum preceito novo”. Acentua-se nestes diferendos o carácter reivindicativo e ajusta-se-lhes particularmente o recurso aos meios de luta laboral.”

Essas modalidades de conflito coletivo de trabalho estão igualmente classificadas pela doutrina brasileira como conflitos coletivos econômicos e jurídicos (cf. José Cláudio Monteiro de Brito Filho, Direito Sindical, Editora Ltr., São Paulo, 3ª edição, 2009, págs. 218-226).

Os econômicos ou de interesses visam à criação de direito novo, já os jurídicos ou de direito se fundam em norma preexistente em torno da qual divergem as partes sobre sua interpretação e aplicação.

Conclusão

A denominação conflito coletivo de trabalho é hoje consagrada pela doutrina nacional e estrangeira.

Ocorre o conflito coletivo de trabalho quando houver divergência de interesses coletivos protagonizada por associações sindicais de trabalhadores ou por comissões de greve *ad hoc*, sendo certo ainda que esses interesses coletivos não constituem a totalização de interesses individuais, mas a regulamentação coletiva das

relações de trabalho com a criação de novas condições normativas ou a modificação das já existentes.

Esses conflitos expressam-se como sendo conflitos jurídicos, isto é, de interpretação e aplicação das normas coletivas já existentes, bem como conflitos econômicos ou de interesses que visam à criação de direito novo.