**Princípios do Direito Coletivo do Trabalho**

**Autor: Mauricio Antonacci Krieger**

As ciências jurídicas e sociais trazem em sua estrutura uma gama de regras que deverão ser seguidas pela sociedade para que tenhamos a paz social. Em qualquer ramo do direito existem normas que regem e regulamentam uma situação abstrata. No entanto, além de regras descritas temos os chamados princípios que são a base de sustentação das regras estabelecidas nas leis e a estrutura de todo um ordenamento jurídico suprindo lacunas e levando para um caminho mais harmônico, por assim dizer.

No Direito do Trabalho não é diferente, temos toda uma estruturação baseada em princípios que surgiram para sustentar o ideal da ciência trabalhista e moldar o mesmo. O princípio da proteção é o principal pilar do Direito do Trabalho, visto que esse ramo do direito lida com dois sujeitos desiguais, de um lado o empregador e de outro o empregado, chamado de hipossuficiente da relação de emprego. Assim, o princípio da proteção surge para dar equilíbrio a essa relação, proteger a parte mais fraca e evitar abusos e excessos contra o trabalhador.

Muitos são os princípios que regem a seara trabalhista, além do princípio da proteção que se divide em outros subprincípios, temos o princípio da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da irredutibilidade salarial, dentre outros de suma importância para a estrutura do Direito do Trabalho. O Direito Coletivo do Trabalho, segmento do Direito do Trabalho, também apresenta uma série de princípios que darão um norte para as relações coletivas e servirão para melhor orquestrar todos os conteúdos envolvendo os sindicatos, as negociações coletivas e a busca por melhores condições de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado aduz que “os princípios do Direito Coletivo do Trabalho constroem-se, desse modo, em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam.” (DELGADO, 2019.)

Como bem lembra Vólia Bomfim Cassar, “os princípios de Direito Coletivo são aplicáveis a todo processo coletivo, compreendendo desde a negociação coletiva até o sindicalismo. Uma negociação coletiva necessita de bases para orientar os interessados, o procedimento e facilitar a solução nos impasses procedimentais. Os princípios da negociação coletiva, destinam-se a formar toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes. Os agentes sociais também necessitam de princípios para orientar a reunião e associação de interesses para fins de representação da coletividade.” (CASSAR, 2016.)

Em termos principiológicos de Direito Coletivo o princípio que merece o maior destaque é o da liberdade sindical, verdadeira espinha dorsal deste segmento do Direito do Trabalho. De acordo com tal princípio é vedado a intervenção estatal na criação ou funcionamento do sindicato. O referido princípio da liberdade sindical é mencionado, inclusive, na Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) onde é informado que essa liberdade consiste no direito de empregadores e de empregados de criarem seus respectivos sindicatos e de organizarem os mesmos sem a intervenção do Estado, além de se filiarem a estas organizações ou de se desfiliarem a qualquer momento. Vólia Bomfim Cassar traduz a liberdade sindical em duas facetas: a primeira coletiva no sentido de liberdade de um grupo de constituir um sindicato de sua escolha com total autonomia no que tange à estrutura e funcionamento. A segunda individual, e esta poderá ser tanto positiva quanto negativa, ou seja, o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a uma organização e nela permanecer, ou o direito de não se filiar, caso assim prefira, ou de se desligar a qualquer momento, visto que ninguém é obrigado a estar filiado a um sindicato. (CASSAR, 2016.)

Seguindo essa linha de raciocínio Gustavo Filipe Barbosa Garcia acrescenta que “o princípio da liberdade sindical encontra-se na estrutura do Direito Coletivo do Trabalho da atualidade, pautado pela democracia e o pluralismo nas relações sindicais. Não mais se sustenta o modelo sindical controlado pelo Estado, impondo regras que acabam sufocando a atuação dos atores sociais nas relações coletivas de trabalho. A organização sindical, passa a ter como fundamento a liberdade de fundação, organização, filiação, administração e atuação dos entes sindicais, mantendo o diálogo e a boa-fé nas suas relações, de modo a se alcançar a dignidade e a justiça social.” (GARCIA, 2015.)

Após a análise do princípio da liberdade sindical, cabe aqui fazer menção a outro princípio de suma importância para o Direito Coletivo, estamos falando do princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual. Por este princípio, entende-se que o mais importante é atender o todo, ou seja o que a maioria decidir, é um direito que tem como sujeito o coletivo e não um trabalhador de forma individual e concreta. Sendo assim, de forma excepcional é possível que a negociação tenda para uma flexibilização de direitos trabalhistas já conquistados anteriormente, quando a saúde da empresa esteja em jogo. Em outras palavras, existem situações que os empregados e o grupo como um todo precisa negociar em perder alguns direitos de forma temporária para segurar o bem maior, que é a manutenção dos seus empregos, e assim o coletivo irá prevalecer sobre o interesse individual de alguém que discorda dessa possibilidade. (CASSAR, 2016.)

Já o princípio da autonomia coletiva ou poder de autorregulamentação apresenta o seguinte significado: o direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado, assim os sindicatos representativos das categorias dos empregados e dos empregadores aparecem como fundamentais na hora de criar novos direitos, suprimir direitos já existentes ou alterar direitos dos trabalhadores. Por outro lado, o princípio da busca do equilíbrio ou da paz social é assim explicado: “por se tratar de lide entre dois agentes sociais com interesses antagônicos, que se chocam – capital x trabalho, com evidente desigualdade jurídica e patrimonial, a negociação coletiva tem como finalidade buscar o equilíbrio destes dois lados desiguais da balança, pondo fim ao conflito e pacificando a coletividade. Ao solucionar o conflito, os interessados restabelecem o equilíbrio social.” (CASSAR, 2016.)

Assim, torna-se evidente que a parte mais fraca irá necessitar de negociações quando seus direitos estiverem muito aquém do esperado. As negociações coletivas são o primeiro passo para se buscar o fim do impasse, no entanto, muitas vezes as partes acabam não entrando num acordo, o que por vezes gera a greve dos trabalhadores ou ainda o dissídio coletivo que terá que ser resolvido pelo poder judiciário.

Pelo princípio da equivalência entre os negociantes ou contratantes coletivos temos uma equivalência entre os sindicatos e não entre seus membros, visto que individualmente não se tem essa equivalência, teríamos um grande empregador de um lado, podendo ser uma empresa multinacional e de outro um pequeno operário, por vezes sem qualquer instrução, estudos e com condição financeira precária, por exemplo. Numa negociação coletiva o sindicato representativo dos empregados tem as mesmas condições de um sindicato representante dos empregadores e aí as coisas podem tomar um rumo bem diferente e favorecer a classe operária. Os sindicatos são pessoas jurídicas que atuam na representação, e agem em nome do grupo, sem qualquer medo de represália por parte do empregador, o que não seria possível se o empregado estivesse sozinho nessa condições. (CASSAR, 2016.)

Nesse diapasão e complementando o entendimento acima os autores Francisco Neto e Jouberto Cavalcante asseveram que “como o próprio nome indica, pelo princípio da equivalência dos contratantes, os entes negociadores devem ser equivalentes, sendo coletivos, por serem entes associativos, contanto com instrumentos eficazes de atuação e pressão social.” (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2015.)

Por fim, cabe ressaltar a respeito do princípio da adequação ou adaptação, que consiste em saber a real situação das partes envolvidas, saber em que condições estão passando em determinado momento e tudo que está a sua volta, como a economia daquela região, o índice de desemprego, condições de trabalho, as empresas envolvidas, etc. Todas as informações serão necessárias para que a negociação coletiva seja a mais justa possível e transparente, sem esconder nada das partes envolvidas. Juntamente com a boa-fé que deve estar presente em qualquer relação jurídica aqui não será diferente, pois se o empregado souber a real e exata situação de sua empresa, de seu empregador estará muito mais propício a se conformar com um acordo que seja prejudicial em um primeiro momento mas aceitável dentro da realidade. “Assim, quando uma empresa estiver passando por dificuldades financeiras, a finalidade da negociação coletiva será a de reduzir direitos privados antes garantidos à categoria, para evitar as despedidas coletivas. Se o empregador estiver atravessando dificuldades financeiras, ou em processo falimentar, a solução poderá ser a de flexibilizar direitos previstos em lei, como por exemplo, reduzir salários.” (CASSAR, 2016.)

Evidente, que o contrário também é verdadeiro e deverá ser levado em conta, ou seja, se o empregador estiver com uma boa saúde financeira e com altos lucros e os trabalhadores estiverem recebendo salários muito baixos e ou com jornadas de trabalho muito exaustivas ou condições de insalubridade gritantes, ou ainda qualquer outra situação desconfortável, a negociação buscará melhores condições aos trabalhadores, aumento de salário, etc.

A doutrina não é pacífica em classificar os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, e, portanto, é sabido que existem outros princípios relativos a matéria, em que alguns autores apontam em suas obras, mas o objetivo do presente artigo era apenas de trazer os principais, aqueles que mais se destacam no campo da negociação coletiva e da paz social envolvendo os sindicatos, que representam os grupos.

Referências

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2015.