

O DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AS DESPEDIDAS EM MASSA. Os deveres de participação do sindicato profissional nas tratativas prévias e de atuação das partes segundo a boa-fé.

INTRODUÇÃO

A crise econômica contemporânea, bem como as notícias a envolverem fusões e incorporações de grandes companhias em diversos setores produtivos redirecionaram a atenção dos estudiosos do direito laboral para o instituto da dispensa coletiva, já que este último costuma figurar como opção frequentemente considerada pelas empresas em momentos de dificuldades financeiras ou de reestruturação organizacional.

A atualidade do tema bem como o inegável impacto social inerente às despedidas em massa de trabalhadores, impõem sua discussão à luz dos princípios da negociação coletiva e da interveniência sindical, positivados nos artigos 7º, XVII e 8º, III e VI, da Constituição Federal, com vistas a perquirir os limites que o ordenamento jurídico estabelece à implementação de práticas dessa natureza por parte das empresas.

Nesse sentido, o presente artigo procurará definir, inicialmente, em que medida os sobreditos dispositivos constitucionais exigem a participação dos sindicatos obreiros nas deliberações empresariais em torno das despedidas em massa e, uma vez ultrapassada tal indagação, quais as condutas impostas às partes pelo dever geral de boa-fé que subjaz ao postulado da negociação coletiva.

1- DA EXIGÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL NAS TRATATIVAS PRÉVIAS À DISPENSA COLETIVA COMO COROLÁRIO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO.

1.1 Da gênese e do conteúdo histórico do direito à negociação coletiva.

De acordo com o constitucionalista espanhol Gregório Pécès-Barba, “*cada direito*

fundamental (...) aparece como exigência da realidade histórica do mundo moderno”, isto é, “não surge na razão como expressão da natureza, senão como resposta, como dissenso diante de uma situação de fato, que provoca uma reação intelectual a gerar os valores que fundamentam cada direito”.¹

Sendo a negociação coletiva, portanto, um direito fundamental oriundo das lutas históricas dos trabalhadores em torno de melhores condições sociais, surgido como nítida reação à dicção unilateral dos empresários em torno do regime laboral, tem-se que a compreensão exata de seu atual sentido e alcance não prescinde da verificação das circunstâncias pretéritas que o condicionaram.

Pois bem, da análise das vicissitudes históricas a culminarem com o advento dos direitos sociais entre a metade do Século XIX e o início do Século XX, observa-se que o direito à negociação coletiva é decorrência natural da evolução da liberdade sindical. Com efeito, a percepção dos trabalhadores individualmente considerados em torno de sua hipossuficiência perante as empresas, conduziu-lhes à constatação de que os interesses comuns por eles compartilhados somente encontrariam condições reais de concretização a partir de sua organização coletiva.

Viu-se, mais precisamente, que a igualdade formal propalada pelos códigos civis, a orientar a formulação da generalidade dos negócios jurídicos, não possuía valor prático algum nas relações de trabalho entabuladas entre o obreiro individualmente considerado e a empresa, haja vista a disparidade de forças das partes signatárias dos respectivos contratos.

De fato, e a despeito da ficção jurídica a constar da legislação civilista, a realidade demonstrava que a empresa detinha posição preponderante em relação ao trabalhador naquelas avenças, pois a enorme oferta de mão-de-obra permitia aos empresários a fixação de condições vis de trabalho, sem prejuízo do preenchimento das respectivas vagas, ao mesmo tempo em que as mais elementares necessidades dos obreiros empurrava-os para a aceitação das propostas patronais,

¹ No original: “Cada derecho, (...) aparecen como exigencias de la realidad histórica del mundo moderno y será necesaria esa coyuntura para su toma de conciencia y su formulación. Es un signo más de que los derechos no surgen en la razón como expresión de la naturaleza, sino como respuesta, como dissenso frente a una situación de hecho, que provoca una reacción intelectual que genera los valores que fundamentan cada derecho.” MARTÍNEZ. Gregório Péces-Barba. *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General*. Madrid: Universidad Carlos III/ Boletín Oficial del Estado, 1995. p. 200-201.

conforme descreve Manuel Carlos Palomeque Lopez:

Embora os princípios liberais da contratação contidos nos Códigos Civis não deixassem de proclamar a liberdade e igualdade das partes na determinação do conteúdo do contrato, um singular mecanismo ligado às leis do mercado encarregava-se, contrariamente, de esvaziar o conteúdo daquelas formulações igualitárias. Com efeito, a troca de trabalho por salário estava submetida, tal como quaisquer outras relações econômicas, à lei da oferta e da procura dos bens objecto de transacção (trabalho e salário).

Por um lado, a <<oferta>> de trabalho não cessava de crescer como consequência da destruição do emprego, decorrente da generalizada industrialização da produção, ao mesmo tempo em que massas de cidadãos livres em procura de ocupação se amontoavam nas concentrações urbanas. (...) Por outro lado, a <<procura>> de trabalho controlada pelo empresário era cada vez mais reduzida, por idênticas razões de substituição da máquina pelo homem.

(...)

O empresário podia assim livremente dispor de condições de trabalho a baixo custo (tempos de trabalho prolongados e salários reduzidos), sabendo que seriam aceites por um ou outro indivíduo de uma superpovoada oferta de trabalho. A igualdade formal dos contratantes de trabalho (trabalhadores e empresários) alterava-se, de facto, para o predomínio da vontade omnímoda do empresário na fixação das condições contratuais, que não duvidaria em impô-las sem pejo, a favor da maximização do seu benefícios.²

Diante de tal situação, a constituir nas palavras do referido autor, “*o gérmen de sua própria superação*”³, as lutas obreiras em torno da liberdade sindical vislumbraram, ao lado do direito à franca constituição de entidades representativas, o reconhecimento, em favor destas últimas, da ampla possibilidade de atuação no fito de defender os interesses dos trabalhadores e de fixar as condições laborais em pé de igualdade com a empresa.

Percebeu-se, então, que a igualdade material entre os atores das relações de trabalho somente teria lugar se a contraparte da empresa na fixação das condições laborais fosse deslocada da pessoa do obreiro, individualmente considerado, para a entidade de classe deste último. De fato, sendo a empresa, por si só, um ente coletivo, somente o sindicato profissional a conjugar os interesses comuns da categoria reuniria suficiente poder de barganha para defendê-los diante do capital organizado.⁴

² LOPEZ. Manuel Carlos Palomeque. Trad: MOREIRA. António. *Direito do Trabalho e Ideologia*. Coimbra: Almedina, 2001. p. 23.

³ Idem, p. 24.

⁴ A propósito, a lição de Evaristo de Moraes a respeito do papel dos sindicatos na contratação coletiva, elaborada em 1905, bem ilustra a afirmação ora formulada:

“Até hoje, a mercadoria que se chama trabalho tem sido vendida a retalho, parcela por parcela, por homens isolados; presentemente, é preciso, por meio de associação, estabelecer o comércio por atacado, coletivo, dessa mercadoria que se chama trabalho humano.

É o ideal a atingir, incontestavelmente, êsse da substituição do contrato individual de trabalho pelo contrato

A percepção paulatina de tal assertiva por parte dos obreiros e a implementação das sobreditas lutas gerou a descriminalização da coalizão de trabalhadores nas principais potências econômicas europeias do Século XIX, em especial Inglaterra e França, seguida pela positivação da liberdade sindical em um primeiro momento e, posteriormente, pela expressa promoção e ampliação do escopo do direito à negociação coletiva nos planos doméstico e internacional.

De fato, com a garantia do direito à constituição de sindicatos para a defesa dos interesses das categorias obreiras, a constar de leis como o “Trade Unions Act” da Inglaterra (1871) e a “Lei Waldeck-Rousseau” da França (1884), as entidades representativas dos trabalhadores passaram a exercer maior pressão sobre as empresas em torno da melhoria das condições de trabalho e de remuneração. Tal situação, possibilitada em grande medida pelo advento do direito à liberdade sindical, propiciou a instituição da prática da contratação coletiva e sua propagação como forma de regulamentação do labor prestado aos empresários, conforme bem sintetiza Orlando Gomes:

Para impedir, praticamente, a união dos operários em organizações profissionais, foi ela considerada delito. De direito que devera ser passou a constituir crime. Punia-o a legislação de quase todos os países da Europa. Nos artigos 414 e 415, o Código Penal Francês estabelecia sanções para os que se associassem com o objetivo de defesa de seus interesses profissionais. A Inglaterra decretou, também, leis punitivas da coalisção operaria. E, assim, outras nações.

Esse furor anti-associativo, manifestado na manhã do século XIX, não teve duração longa. A crescente aglomeração dos trabalhadores nos centros industriais foi forçando a realidade legal, e o fenômeno sindical expandiu-se com tal vigor, que se tornou impossível freiar o irresistível impulso associativo. Com o correr dos tempos, o crime de outrora passou a ser o supremo direito dos trabalhadores, reconhecido e proclamado pela legislação de todos os povos cultos.

A grande industria é, assim, o clima propício ao desenvolvimento da convenção coletiva de trabalho. O regime economico que ela inaugurou caracteriza-se por dois fatos de repercussão incomensuravel na vida social moderna. São eles a produção em massa e a organização profissional. (...) São esses dois fatores que condicionam a evolução da convenção coletiva de trabalho.⁵

No entanto, em que pese a notória propagação da negociação coletiva como forma de

coletivo de trabalho. E o sindicato operário está destinado a realizar essa revolução no sistema industrial moderno. Dia virá em que o sindicato não será somente o porta-voz das reclamações e das reivindicações operárias; será o contratador de trabalho, fixará com os sindicatos patronais as condições em que os trabalhadores poderão contribuir com sua atividade profissional para o desenvolvimento da indústria, respondendo, como pessoa jurídica, pela perfeita execução do contrato, passado em nome dos seus membros.” MORAES. Evaristo de. *Apontamentos de Direito Operário*. 4ª Edição fac-similar. São Paulo: LTr, 1998. p. 103.

⁵

GOMES. Orlando. *A Convenção Coletiva de Trabalho*. Edição fac-similar. São Paulo: LTr, 1995. p. 29-30.

fixação das condições laborais nos países industrializados, apenas nas primeiras décadas do Século XX as legislações domésticas e os tratados internacionais passaram a fazer expressa menção a tal instituto e a qualificá-lo como direito das entidades representativas dos trabalhadores em relação às empresas e ao Estado.

Destacam-se, nesse sentido, as leis espanholas editadas entre 1904 e 1931, que estabeleceram diretrizes para os “pactos” e “acordos” a serem firmados pelos sindicatos obreiros e as empresas nas questões atinentes ao descanso dominical (Lei de 3.3.1904), à jornada máxima em estabelecimentos mercantis (Lei de 4.7.1918) e à carga horária dos empregados em chapelarias, bem como a “Lei de Contratos de Trabalho”, de 1931, cujo teor, finalmente, veio a regulamentar a contratação coletiva em termos gerais naquele país ibérico.⁶

No âmbito dos Estados Unidos, merecem destaque o “Norris-La Guardia Act” e o “National Industry Recovery Act” editados nos anos que se seguiram à grande depressão, mais precisamente em 1932 e 1935, como medidas integrantes do “new deal”. As referidas leis não só asseguravam às entidades sindicais o direito à negociação coletiva com as empresas, como também impunham às referidas partes o dever quanto ao estabelecimento de tratativas em assuntos de interesse transindividual no ambiente de trabalho.

No plano internacional, a “Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho” firmada na Filadélfia em 1944, assentou em seu item III e) que dentre os papéis a serem desempenhados pela OIT a partir da nova fase iniciada com o fim da Segunda Guerra Mundial, constaria a promoção do direito à negociação coletiva nas questões atinentes à organização dos fatores de produção.⁷

Nessa esteira, em 1949, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 98 – ratificada pelo Brasil em 27.11.1952 -, impondo aos Estados signatários em seu art. 4º o

⁶ AVILÉS. Antonio Ojeda. *Derecho Sindical*. 8ª Edición. Madrid: Tecnos, 2003. p. 669-670.

⁷ O referido dispositivo encontra-se assim redigido:

“III – A conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

(...)

e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização e da produção e a colaboração de uns e outros na aplicação da política social e econômica.”

dever de tomar medidas voltadas para o fomento da negociação coletiva.⁸ Em complemento à referida normativa, foi aprovada no âmbito da OIT em 6.6.1951, a Recomendação nº 91, cujo item 2.1 define que a matéria sujeita à regulamentação dos “acordos coletivos” contempla não apenas as condições de trabalho, como também os termos do emprego.⁹

Coerentemente com a definição constante da Recomendação nº 91, a OIT editou, em 1981, a Convenção nº 154 – ratificada pelo Brasil em 10.7.1992 –, a definir amplamente a “negociação coletiva” como toda e qualquer tratativa entabulada entre as entidades obreiras e as empresas com o fim de “fixar as condições de trabalho e emprego”, “regular as relações entre trabalhadores e empregadores” ou estabelecer pautas para as relações entre as entidades patronais e obreiras, bem como entre estas últimas e as empresas.¹⁰ Paralelamente a isto, o art. 5º, II, “b”, da norma em apreço impôs aos Estados signatários a adoção de medidas tendentes à progressiva ampliação de seu arcabouço legal interno com vistas a contemplar as referidas matérias.¹¹

E em consonância com o amplo escopo abrangido pela negociação coletiva nos termos da Convenção nº 154 da OIT, a moderna legislação laboral editada no plano doméstico dos Estados vem estendendo o instituto em apreço em direção a diversas pautas que transcendem a singela regulamentação das condições de prestação do trabalho e de remuneração.

Convém mencionar, a título exemplificativo, o Real Decreto Legislativo nº 1, de

⁸ “Art. 4º. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e convenções de emprego.”

⁹ “DEFINIÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS.

2.1 – Para os efeitos desta Recomendação, a expressão acordos coletivos designa todos os acordos escritos referentes a condições de trabalho e termos de emprego concluídos, de um lado, entre um empregador, grupo de empregadores ou uma ou mais organizações representativas de trabalhadores ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores devidamente eleitos, e por ele credenciados, de acordo com as leis e regulamentos nacionais.” (Destacou-se)

¹⁰ “Art. 2º. Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores, ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.”

¹¹ “Art. 5º. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2 – As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

(...)

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do art. 2 da presente Convenção.”

24.3.1995, da Espanha (“Estatuto de los Trabajadores”), cujos artigos 82.2 e 85.1 inserem dentre o objeto dos contratos coletivos qualquer aspeto voltado para a obtenção da “*paz social através das obrigações que se pactuem*”¹² e o art. 541º do Código do Trabalho português (Lei nº 99, de 27.8.2003), a fixar como conteúdo das convenções coletivas, dentre outras matérias, “*as relações entre as partes outorgantes*”, “*os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores*” e “*os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho*”.¹³

Merece destaque, ademais, a diretriz constante da 8ª Seção do “National Labor Relations Act” dos Estados Unidos, em seu § 5º alínea “d”, que mesmo antes do advento das Convenções nº 98 e 154 da OIT, mais precisamente em 1935, já impunha às empresas e as entidades obreiras o dever de implementar negociações coletivas nos assuntos diretamente pertinentes às relações empregatícias.¹⁴

¹² No original: “Artículo 82. Concepto y eficacia.

(...)

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.”

“Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.”

¹³ “Artigo 541º (Conteúdo).

As convenções coletivas de trabalho devem, designadamente, regular:

a) as relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão.

(...)

e) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores;

f) Os processos de resolução dos litígios *emergentes de contratos de trabalho*, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem.”

¹⁴ “Seção 8. Práticas desleais efetuadas pelo empregador.

Serão consideradas práticas laborais desleais por parte do empregador:

(...)

(5) – negar-se a negociar coletivamente com os representantes de seus empregados, em relação às provisões constantes da seção 9 (a).

(...)

(d) Dever de efetuar negociação coletiva – Para os propósitos desta Seção, entende-se por negociação coletiva a obrigação mútua incumbida aos empregadores e pelos representantes dos empregados no sentido de reunirem-se em razoáveis períodos de tempo e discutirem de boa fé aspectos atinentes à remuneração mínima, jornadas de trabalho e a outros termos e condições de emprego.”

No original: “Sec. 8. (a) Unfair labor practices by the employer.

It shall be an unfair labor practice for an employer:

(...)

Da análise das vicissitudes históricas ora descritas, bem como da evolução legislativa no plano doméstico e internacional a respeito do tema em apreço, chega-se ao fundamento axiológico não só do direito à negociação coletiva, como também de todo o amplo conjunto do Direito Coletivo do Trabalho: onde quer que os interesses da empresa e dos trabalhadores nas relações laborais estiverem em jogo, far-se-á imprescindível a participação do sindicato obreiro, conforme bem assevera Mario de La Cueva:

O princípio da igual liberdade de contratação e o contrato de arrendamento de serviços do 'Code Napoléon', (...) provaram no decorrer do tempo que a apregoada igualdade jurídica perante a lei entre sujeitos economicamente desiguais constituiu uma das maiores mentiras da história. Entre quem vive em estado permanente de necessidade e aquele que se desenvolve na abundância, o desenlace das relações entre trabalhadores e empresários não pode ser senão a subordinação da vontade do primeiro ao segundo.

(...)

Enquanto a igualdade do direito civil foi individualista e formal, a igualdade por que lutou o movimento obreiro a fim de fundar sobre ela o direito coletivo do trabalho foi a igualdade da classe trabalhadora frente ao capital, a igualdade dos fatores de produção, trabalho e capital, de tal sorte que em cada empresa a igualdade dar-se-ia entre a comunidade obreira e o patrão. (...) Portanto, o direito coletivo serviria para igualar, mediante prerrogativas jurídicas, a superioridade econômica do capital. O resultado final a que se chegou, depois da legitimação dos sindicatos, dos contratos coletivos e da greve, foi que as condições de prestação dos serviços teriam que ser o resultado de um acordo de vontades das duas classes sociais, que se não fosse obtida, inviabilizaria a atividade das empresas. Daí a sentença final: sem o concurso do trabalho toda atividade econômica é impossível, de modo que o trabalho somente se prestará (...) com seu pleno consentimento e mediante a retribuição que estime justa. Assim se realizou o fenômeno, relatado muitas vezes por numerosos autores: o direito do trabalho provocou o trânsito do absolutismo empresarial à democracia de classes sociais.¹⁵

(5) to refuse to bargain collectively with the representatives of his employees, subject to the provisions of section 9 (a).

(...)

(d) For the purposes of this section, to bargain collectively is the performance of the mutual obligation of the employer and the representative of the employees to meet at reasonable times and confer in good faith with respect to wages, hours and other terms and conditions of employment.”

No que concerne à expressão “outros termos e condições de emprego”, a constar do dispositivo em apreço, Michael Evan Gold destaca que a jurisprudência norte-americana, bem como o “National Labor Relations Board” a definiram como “os tópicos que afetam diretamente as relações de emprego”, a constituírem, os “assuntos obrigatoriamente submetidos à negociação coletiva”, a legitimarem, inclusive, a utilização de greves e “lockouts”.

No original: “According to the Labor Board and the courts, this definition shows that Congress intended the duty to bargain to apply to topics that directly affect the employment relationship. (...) These topics are called ‘mandatory subjects of bargaining’. Each party may use economic weapons – such as strikes and lockouts – to force the other party to agree to a proposal on a mandatory subject.” GOLD, Michael Evan. *An Introduction to Labor Law*. Second Edition. Ithaca: ILR Bulletin, 1998. p. 45.

¹⁵

No original: “El principio de la igual libertad de contratación y el contrato de arrendamiento de servicios del ‘Code Napoléon’, (...) probaron en el correr de unos cuantos años que la pregonada igualdad jurídica ante la ley, entre desiguales económicos, há sido una de las mayores mentiras de la historia. Entre quien vive em estado permanente de necesidad y el que se desenvuelve em la abundancia, el desenlace em la conmutación trabajador-empresario, no puede ser sino la subordinación de la voluntad del primero al segundo.

(...)

Mientras la igualdad del derecho civil fue individualista y formal, la igualdad por la que luchó el movimiento

Dito em outros termos, sendo imprescindível a participação dos sindicatos obreiros em toda e qualquer discussão a versar sobre aspectos tendentes a afetar diretamente a coletividade dos trabalhadores, pode-se afirmar, com segurança, que o direito à negociação coletiva não se afigura compatível com a implementação unilateral de medidas dessa natureza por parte da empresa.

Do contrário, se as condições laborais de interesse transindividual forem impostas pelas empresas independentemente da ciência e da participação do sindicato da categoria profissional, estar-se-á retornando à situação anti-isonômica existente anteriormente ao advento do Direito Coletivo do Trabalho, pois, em tais circunstâncias, o obreiro individualmente considerado não reunirá, sozinho, meios para se contrapor aos desígnios patronais, restando-lhe como única opção, a submissão a estes últimos.

Observa-se, diante disso, que o conteúdo histórico do direito à negociação coletiva abrange, de um lado, a exigência quanto à participação das entidades sindicais obreiras nas deliberações de assuntos aptos a afetarem, de algum modo, a coletividade dos trabalhadores e, de outro, a vedação à implementação unilateral de medidas dessa natureza por parte das empresas.

1.2 A sistemática da dispensa coletiva nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT e no direito comparado.

Sendo a negociação coletiva um direito fundamental cujo sentido, a teor da Convenção nº 154 da OIT, impõe a ciência e a participação da entidade representativa dos trabalhadores em todas as deliberações empresariais aptas a afetarem, de algum modo, a coletividade obreira, não é difícil antever que tal definição se estende às situações de dispensas coletivas.

obrero a fin de fundar sobre ella el derecho colectivo del trabajo, fue la igualdad de la clase trabajadora frente al capital, de tal suerte que em cada empresa la igualdad se daría entre la comunidad obrera y el patrono. (...) Por lo tanto, el derecho colectivo serviría para igualar, mediante prerrogativas jurídicas, la superioridad económica del capital. El resultado final a que se llegó, después de la legitimación de los sindicatos, de los contratos colectivos y de la huelga, fue que las condiciones de prestación de los servicios tendrían que ser el efecto de un acuerdo de voluntades de las dos clases sociales, pero si no se lograba, la actividad de las empresas se tornaba un imposible. De ahí la sentencia final: sin el concurso del trabajo toda actividad económica es imposible, pero el trabajo sólo se prestará (...) com su pleno consentimiento y mediante la retribución que estime justa. Así se realizó el fenómeno, relatado muchas veces por numerosos autores: el derecho del trabajo provocó el tránsito del absolutismo empresarial a la democracia de clases sociales.” DE LA CUEVA. Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.* 14ª Edición. Mexico: Porrúa, 2006. p. 225.

De fato, quando uma determinada organização empresarial opta pela promoção de um grande número de despedidas para adequar-se às novas conjunturas econômicas, tecnológicas ou mercadológicas, tal medida afeta a coletividade dos trabalhadores e as relações entabuladas entre estes últimos e a empresa naquele aspecto fundamental que possibilita e pressupõe a própria existência das demais condições de trabalho: o vínculo empregatício.

Disso decorre o dever imposto às empresas no sentido de informar a entidade representativa dos trabalhadores a respeito dos intentos despeditórios e de consultá-la previamente à implementação daquela providência drástica, possibilitando, nesse sentido, a discussão bilateral em torno das eventuais medidas alternativas à dispensa coletiva ou, se realmente impossível a manutenção dos vínculos empregatícios, das compensações a serem oferecidas aos obreiros afetados.

Do contrário, estar-se-á conferindo aos empresários a prerrogativa de agir unilateralmente no sentido de glosar o principal aspecto atinente às relações de trabalho, em nítido prejuízo da coletividade obreira, frustrando-se, dessa forma, o desígnio de igualdade material entre empresa e sindicato profissional que subjaz ao princípio da negociação coletiva e que condicionou toda a evolução histórica do conceito.

Justamente por tal razão, a Convenção n° 158 da Organização Internacional do Trabalho estabelece de maneira peremptória em seu art. 13, § 1º, que a implementação de dispensas coletivas por motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais deve ser precedida de consulta ao sindicato obreiro e de procedimentos de negociação com este último. Transcreve-se, por oportuno, o dispositivo em apreço:

Art. 13 – 1. Quando o empregador prever término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos.

b) Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

Nesse mesmo sentido, o Conselho das Comunidades Europeias, por intermédio de sua Diretiva n° 75, de 17.2.1975 (artigo 2°), deixou assente que a implementação de dispensas coletivas não prescinde da prévia consulta às respectivas entidades sindicais obreiras e da tentativa de acordos voltados para evitar tais medidas drásticas ou para atenuar as conseqüências destas últimas, nos seguintes termos:

Artigo 2°.

1. Sempre que o empregador tencione efectuar despedimentos colectivos, deve proceder a consultas aos representantes dos trabalhadores com o objectivo de chegar a um acordo.
2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas conseqüências.
3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas constructivas, o empregador deve fornecer-lhes todas as informações úteis e, em qualquer caso, através de uma comunicação escrita, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar os despedimentos.

Há de se ressaltar, por oportuno, que mesmo com as reformas implementadas pela Diretiva n° 98, de 20.7.1998, do Conselho da União Europeia na sistemática das dispensas coletivas, as exigências de informação e participação da entidade obreira em tais procedimentos não só foram mantidas, como também substancialmente reforçadas, conforme atesta o art. 2° do diploma internacional em apreço:

Artigo 2°

1. Quando o empresário cogitar na efetivação de despedidas coletivas, deverá consultar, em tempo hábil, os representantes dos trabalhadores com vistas à obtenção de um acordo.
2. As consultas versarão, no mínimo, sobre as possibilidades de evitar ou reduzir as demissões coletivas e de atenuar seus efeitos, mediante o recurso a medidas sociais de acompanhamento destinadas, em especial, á ajuda para a readaptação ou a reconversão dos trabalhadores demitidos.
(...)
3. A fim de permitir que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas constructivas, o empresário, durante o transcurso das consultas e em tempo hábil, deverá:
 - a) proporcionar todas as informações pertinentes e
 - b) comunicar-lhes, em qualquer caso, por escrito:
 - i) os motivos do projeto de demissão coletiva;
 - ii) o número e as categorias dos trabalhadores que serão despedidos;
 - iii) o número e as categorias de trabalhadores empregados habitualmente;
 - iv) o período durante o qual está prevista a efetivação das demissões;
 - v) os critérios levados em conta para designar os trabalhadores que serão demitidos, se as legislações ou práticas nacionais conferem ao empresário tal possibilidade;
 - vi) o método de cálculo das possíveis indenizações por despedida distintas da legislação ou da prática nacionais.O empresário deverá transmitir à autoridade pública competente uma cópia da comunicação escrita contendo, ao menos, os elementos previstos nos incisos I a V da letra b) do parágrafo 1°;
4. As obrigações estabelecidas nos itens 1, 2 e 3 aplicar-se-ão independentemente do fato da decisão relativa à demissão coletiva ser aplicada pelo próprio empresário ou por uma

empresa que exerça controle sobre ele.

No que se refere às infrações referentes às obrigações de informação, consulta e notificação estabelecidas na presente Diretiva, qualquer justificativa do empresário baseada no fato de que a empresa tomadora da decisão relativa à demissão coletiva não lhe facilitou o acesso às informações necessárias, não serão levadas em consideração.¹⁶

No plano das legislações domésticas dos Estados, importa fazer menção, a título exemplificativo, ao art. 51, §§ 2º e 4º, do Real Decreto nº 23/95, da Espanha (“Estatuto de los Trabajadores”), e ao artigo 1.233 do Código do Trabalho francês, que, no fito de viabilizar a ampla negociação entre os atores sociais anteriormente à implementação de despedidas coletivas, estabelecem procedimentos minuciosos a serem observados pela empresa e pelas entidades obreiras, bem como deveres atinentes à justificação dos motivos e à informação recíproca.

Em apertada síntese, o dispositivo espanhol condiciona as dispensas coletivas à autorização da autoridade estatal e à prévia realização de negociação com as entidades obreiras, que deverá versar, necessariamente, sobre os motivos a ensejarem a dissolução dos vínculos empregatícios, sobre a implementação de eventuais medidas alternativas e, em último caso, sobre as formas de atenuação das consequências. Ainda segundo o dispositivo em tela, as tratativas entre as partes não poderão durar menos de 15 (quinze) ou 30 (trinta) dias, a variar de acordo com o número de trabalhadores afetados.¹⁷

¹⁶ No original:
“Artículo 2

1. Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

(...)

3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá:

a) proporcionarles toda la información pertinente, y

b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito:

i) los motivos del proyecto de despido;

ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;

iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;

iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;

v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido;

vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales.

El empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero.

4. Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él.

En lo que se refiere a las infracciones alegadas de las obligaciones de información, consulta y notificación establecidas en la presente Directiva, cualquier justificación del empresario, basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión relativa a los despidos colectivos no le ha facilitado la información necesaria, no se podrá tomar en consideración.”

¹⁷ No original: “2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar

No caso francês, o art. 1.233 do Código do Trabalho (“Code du Travail”) estabelece procedimentos diferenciados a variarem de acordo com o número de trabalhadores vinculados às empresas que pretendem efetuar despedidas coletivas. Assim, para as organizações que possuem menos de 50 (cinquenta) assalariados, o legislador exige a realização de duas reuniões entre as partes no interregno mínimo de 14 (catorze) dias. Para os entes empresariais a congregarem ao redor de si 50 (cinquenta) empregados ou mais, impõe-se a realização daqueles dois encontros em intervalos de 14 (catorze), 21 (vinte e um) e 28 (vinte e oito) dias, a depender do porte da empresa.¹⁸

autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

(...)

“4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.”

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.”

¹⁸ No original: “Article L1233-29.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement moins de cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte les délégués du personnel.

Ces derniers tiennent deux réunions, séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours.”

“Article L1233-30.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement cinquante salariés et plus, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise.

Il peut procéder à ces opérations concomitamment à la mise en oeuvre de la procédure de consultation prévue par l'article L. 2323-15.

Le comité d'entreprise tient deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à :

1° Quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel.”

Em qualquer hipótese, o referido dispositivo exige que a empresa encaminhe à entidade obreira, juntamente com a convocação para a primeira reunião, ofício contendo as razões a fundamentarem o plano de demissão coletiva, a relação dos afetados, as categorias atingidas e os critérios para o estabelecimento da ordem das dispensas, bem como o cronograma para a implementação do programa e as medidas econômicas vislumbradas.¹⁹

Do exposto até então, observa-se que a participação das entidades sindicais obreiras nos processos de dispensa a afetar um grande número de trabalhadores, tal como estabelecido na Convenção n° 158 da OIT e na legislação interna dos Estados indicados, configura decorrência natural do princípio do estímulo à negociação coletiva.

De fato, tendo as referidas dispensas o condão de afetar diretamente o principal aspecto atinente às relações de trabalho, qual seja, o vínculo empregatício, faz-se imprescindível que as referidas medidas sejam precedidas de discussão entre a empresa e a entidade representativa dos trabalhadores. Sem isto, estar-se-á a permitir a atuação unilateral daquela primeira em pautas de interesse comum dos atores laborais, de modo totalmente contrário ao desígnio de igualdade a permear o instituto da negociação coletiva.

1.3 O conteúdo do direito à negociação coletiva na Constituição Federal de 1988. Artigos 7º, VI, XIII, XIV, XXVI, 8º, III e VI, da Carta Magna. Da necessidade de participação plena do sindicato da categoria profissional nas tratativas prévias à dispensa coletiva.

Muito embora o Brasil não tenha ratificado a Convenção n° 158 da OIT, nem editado legislação específica a regulamentar o fenômeno das dispensas coletivas, tal vicissitude não afasta,

¹⁹ “Article L1233-31.

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

2° Le nombre de licenciements envisagé ;

3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

6° Les mesures de nature économique envisagées.”

entre nós, a obrigatoriedade quanto à participação do sindicato obreiro nas tratativas prévias à implementação daquelas medidas drásticas.

Tal assertiva se constata na medida em que a Constituição Federal de 1988, ao contrário das cartas precedentes, não só reafirmou em seu art. 7º, XXVI, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, como também estabeleceu, nos incisos VI, XIII e XIV do referido dispositivo, a obrigatoriedade quanto à instauração de negociação coletiva em pautas de interesse comum dos atores das relações de trabalho (fixação dos salários, compensação de horários, redução da jornada e turnos ininterruptos de revezamento) e impôs de maneira ampla no art. 8º, III e VI, a obrigatoriedade quanto à participação do sindicato obreiro nas tratativas entabuladas com as empresas e as entidades patronais.²⁰

²⁰ A negociação coletiva, enquanto direito social autônomo, não constou das Cartas de 1824, 1891 e 1934. Apenas com a Constituição Federal de 1937 o instituto em apreço foi disciplinado de forma específica nos termos do art. 137, “a” e “b”:

“CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1937 - Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;

b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho.”

A Constituição Federal de 1946, por sua vez, propalou no art. 157, XIII o reconhecimento das convenções coletivas, assentando em seu art. 159, todavia, que a representação em nome da categoria a ser exercida nos procedimentos de negociação coletiva seria regulamentada em lei. Tal fórmula foi repetida na Carta de 1967/69 em seus artigos 158, XIV e 159 e, após o advento da Emenda Constitucional nº 1/69, nos artigos 165, XIV e 166. Transcreve-se, por oportuno, os dispositivos em apreço:

“CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1946 -Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

(...)

XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.”

(...)

“Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.”

“CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1967 - Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social

(...)

XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.”

(...)

“Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei.”

(...)

“EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 1/69: Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.”

(...)

“Art. 166. É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público serão regulados em lei.”

Paralelamente a isto, há de se ressaltar que justamente sob a égide dos sobreditos dispositivos constitucionais – mais precisamente em 29.9.1994, com a edição do Decreto n° 1.256 – o Brasil procedeu à ratificação da Convenção n° 154 da OIT, cujo art. 2° estende a obrigatoriedade da negociação coletiva para além da singela fixação das condições de trabalho, passando a abranger, também, as relações entre trabalhadores e empregadores, bem como de suas respectivas entidades representativas.

Disso se infere, cristalinamente, que a configuração do direito à negociação coletiva e da interveniência sindical em tais procedimentos, a constarem dos artigos 7° e 8° da Constituição Federal de 1988, reforçados pelos dispositivos da Convenção n° 154 da OIT, denota aquele ideal de equivalência de forças e independência entre os atores das relações laborais, que busca evitar a preponderância da empresa e sua atuação unilateral nos assuntos que interessam tanto a ela quanto aos trabalhadores, conforme atestam Maurício Godinho Delgado e Carlos Alberto Gomes Chiarelli, ao comentarem os referidos dispositivos da Carta Magna:

O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro- no caso brasileiro, o sindicato.

Assumido pela Carta Constitucional de 1988 (art. 8°, III e VI, CF/88), o princípio visa a assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos.

(...)

O princípio da equivalência dos contratantes coletivos postula pelo reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial).

(...)

Em primeiro lugar, de fato, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos ‘seres coletivos’. Há, como visto, o empregador que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em alguma associação sindical. É claro que pode também atuar através de sua entidade representativa; contudo, mesmo atuando de forma isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo.

No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge através de seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos.

(...)

O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de

contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (...) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso impossibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas.²¹

(...)

A negociação coletiva foi inovação criativa do Direito Coletivo do Trabalho, instituto gerado à luz da realidade laboral dos tempos novos; da massa operária e das concentrações industriais; da multidão anônima, do sindicato representativo e da megaempresa. O trabalhador isolado perdia-se no apinhado dos galpões de fábrica. Outros, muitos outros, igual a ele, tinham as mesmas aspirações, ambições e dificuldades. O sindicato foi criado para ser (...) 'o grande contratador do trabalho', falando por aqueles cuja voz não se ouvia e cuja vontade não chegava a ser identificada. O sindicato negociador é fruto da industrialização, da urbanização, da multidão. E essa negociação, sem o egoísmo individual, exigida pela realidade, ganhou normas e regras, princípios teóricos e fundamentos doutrinários, recolhida e batizada pelo Direito, como 'negociação coletiva'.

(...)

A Constituição de 1988 não se limitou ao inciso IV, do art. 8º em suas preocupações com a negociação coletiva. Anteriormente, ao enumerar os direitos do trabalhador o constituinte inserira, no art. 7º, em seu inciso XXVI, o 'reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho'.

Não se trata de ver a questão negocial como um assunto pertinente à esfera associativa, enfoque que anima e embasa o art. 8º. Ali se faz questão de cobrar, de exigir, como requisito de validade para o processo negocial coletivo, a coparticipação sindical. Ali se esclarece que o sindicato é parte indispensável para que se completem as formalidades operacionais da negociação. Ali se recorda que, sendo a negociação 'coletiva' a pessoa jurídica habilitada para representar tal tipo de interesse, tipicamente categorial, é o sindicato, associação criada e mantida por quadro social e motivações classistas justamente para tal fim.

Já no art. 7º, inciso XXVI da Carta (...) olha-se tal instituto, menos sob o ângulo de aspirações e objetivos grupais, e muito mais do ponto de vista dos anseios e garantias do trabalhador. (...) O que o art. 7º (inciso XXVI) proclama é o direito do trabalhador de ver reconhecida a Convenção e/ou o Acordo de que faz parte, logicamente como integrante de sua categoria, e através do qual, se acredita, faz-se possível, e até provável, obter melhoras nas condições de trabalho dentro da relação empregador-empregado.

(...)

Esse misto, do direito individual de ter o seu interesse integrando a composição do interesse coletivo, que não será igual a ele, mas o levará em conta; de vê-lo compartilhar com outros a composição dessa aspiração média categorial e ter um instrumento eficaz para atendê-lo, satisfazê-lo, que é a negociação coletiva, justifica e explica o inciso XXVI, do art. 7º antecedendo, como causa e origem, a afirmativa que tem no art. 8º, inciso VI, seu corolário e operacionalização.²²

Assim, do cotejo entre os artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal de 1988, e do art. 2º da Convenção nº 154 da OIT, chega-se à precisa dimensão do conceito de "negociação coletiva" adotado pelo ordenamento jurídico pátrio: quando a atuação da empresa tiver o condão de afetar os interesses comuns a ela e aos trabalhadores em aspectos pertinentes às condições laborais e às relações trabalhistas de um modo geral, far-se-á necessária a participação

²¹ DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: LTr, 2005. p. 1.312-1.314.

²² CHIARELLI. Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na Constituição, Volume II. Direito Coletivo*. São Paulo: LTr, 1990. p. 88-91.

das entidades obreiras na deliberação das medidas a serem implementadas.

A presença de tal orientação no cerne dos dispositivos em tela se constata tendo em vista que o art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal, impôs expressamente a obrigatoriedade do procedimento de negociação coletiva para a implementação de quatro medidas cruciais não só para a coletividade dos trabalhadores, como também para a empresa, quais sejam, a redução do salário (art. 7º, VI), a compensação de períodos trabalhados (art. 7º, XIII), a redução da jornada (art. 7º, XIII) e a implementação de horários diferenciados nos turnos de revezamento ininterrupto (art. 7º, XIV).

A expressa menção a tais situações por parte do legislador constitucional, antes de indicar que a obrigatoriedade de implementação da negociação coletiva alcança apenas aquelas quatro hipóteses, denota, ao revés, uma relação meramente exemplificativa que revela e reforça a regra geral a constar dos artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal, e do art. 2º da Convenção nº 154 da OIT, a determinar a imperatividade de tal procedimento sempre que as questões subjacentes às relações de trabalho tenham o condão de afetar os trabalhadores e a própria empresa.

Do contrário, se o caráter obrigatório da negociação coletiva fosse limitado àquelas quatro situações específicas, estar-se-ia conferindo primazia a uma interpretação meramente gramatical e restritiva, em total desconsideração aos fins a permearem os artigos 7º, XXVI, e 8º, III e IV, da Constituição Federal, bem como o art. 2º da Convenção nº 154 da OIT, que devem orientar o processo de compreensão das normas ora analisadas, conforme se infere do clássico magistério de Carlos Maximiliano:

Tôda prescrição legal tem provávelmente um escopo, e presume-se que a êste pretenderam corresponder os autores da mesma, isto é, quiseram tornar eficiente, converter em realidade o objetivo ideado. A regra positiva deve ser entendida de modo que satisfaça aquêlo propósito: quando assim não se procedia, construíam a obra do hermeneuta sôbre a areia movediça do processo gramatical.

Considera-se o Direito como uma ciência primariamente normativa ou finalística. (...) O hermeneuta sempre terá em vista o fim da lei, o resultado que a mesma precisa atingir em sua atuação prática. A norma enfeixa um conjunto de providências protetoras, julgadas necessárias para satisfazer a certas exigências econômicas e sociais: será interpretada de modo que melhor corresponda àquela finalidade e assegure plenamente a tutela de interêsse para a qual foi regida.

(...)

O espírito da norma há de ser entendido de modo que o preceito atinja completamente o objetivo para o qual a mesma foi feita. (...) Isolado, o elemento verbal talvez imobilizasse o Direito Positivo, por lhe tirar todo o elastério. Enquadra, de fato, o último [o direito positivo] em uma fórmula abstrata que encerra o escopo social; porém êste, como elemento móvel, conduzirá o jurista às aplicações diversas e sucessivas de que a fórmula é suscetível. Dêste modo a lei adquire

Ora, se a Constituição Federal em seu art. 8º, III e VI, estabeleceu como obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas e conferiu àquelas entidades o dever de representar suas respectivas categorias é porque ela pretendeu promover, justamente, a desejável equivalência de forças entre a empresa e os trabalhadores na generalidade dos assuntos de interesse comum a ambos e não apenas naquelas quatro hipóteses mencionadas nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Carta Magna!

Se assim não fosse, estar-se-ia diante de situação em que a Constituição Federal teria estabelecido um fim a ser colimado pelos sindicatos sem conceder a estes últimos os meios necessários para tanto, o que redundaria, ao fim e ao cabo, em letal prejuízo à efetividade dos artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Carta Magna.

A incompatibilidade de tal hipótese interpretativa com os objetivos vislumbrados pela Lei Maior já foi objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal quando este último debruçou-se sobre a questão atinente ao poder investigatório conferido às Comissões Parlamentares de Inquérito e ao Ministério Público.

Estabeleceu-se, nos respectivos precedentes, que quando a Constituição Federal confere incumbências a determinados entes – tal como ocorre no caso das Comissões Parlamentares de Inquérito (art. 58, § 3º), do Ministério Público (art. 129, I) e dos Sindicatos (art. 8º, III) – os meios necessários para a concretização de tais misteres são implícitos a estes últimos, não necessitando, portanto, de discriminação taxativa no texto constitucional. Transcreve-se, nesse sentido, os arestos correspondentes aos Habeas Corpus nº 71.039/RJ e 91.661/PE:

Às câmaras legislativas pertencem poderes investigatórios, bem como os meios instrumentais destinados a torná-los efetivos. Por uma questão de funcionalidade elas os exercem por intermédio de comissões parlamentares de inquérito, que fazem as suas vezes. Mesmo quando as comissões parlamentares de inquérito não eram sequer mencionadas na Constituição, estavam elas armadas de poderes congressuais, porque sempre se entendeu que o poder de investigar era inerente ao poder de legislar e de fiscalizar, e sem ele o Poder Legislativo estaria defectivo para o exercício de suas atribuições. O poder investigatório é auxiliar necessário do poder de legislar; "conditio sine qua non" de seu exercício regular. Podem ser objeto de investigação todos os assuntos que estejam na competência legislativa ou fiscalizatória do Congresso.

(...)

²³ SANTOS. Carlos Maximiliano Pereira dos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 8ª Edição. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965. p. 163-165.

São amplos os poderes da comissão parlamentar de inquérito, pois são os necessários e úteis para o cabal desempenho de suas atribuições.

(...)

O poder de investigar não é um fim em si mesmo, mas um poder instrumental ou ancilar relacionado com as atribuições do Poder Legislativo. Quem quer o fim dá os meios. A comissão parlamentar de inquérito, destinada a investigar fatos relacionados com as atribuições congressuais, tem poderes imanescentes ao natural exercício de suas atribuições, como de colher depoimentos, ouvir indiciados, inquirir testemunhas, notificando-as a comparecer perante ela e a depor; (...) Também pode requisitar documentos e buscar todos os meios de provas legalmente admitidos. Ao poder de investigar corresponde, necessariamente, a posse dos meios coercitivos adequados para o bom desempenho de suas finalidades; eles são diretos, até onde se revelam eficazes, e indiretos, quando falharem aqueles, caso em que se servirá da colaboração do aparelho judiciário.²⁴

(...)

Relativamente à possibilidade de o Ministério Público promover procedimento administrativo de cunho investigatório, asseverou-se, não obstante a inexistência de um posicionamento do Pleno do STF a esse respeito, ser perfeitamente possível que o órgão ministerial promova a colheita de determinados elementos de prova que demonstrem a existência da autoria e da materialidade de determinado delito.

(...)

Ressaltou-se que o art. 129, I, da CF atribui ao parquet a privatividade na promoção da ação penal pública, bem como, a seu turno, o Código de Processo Penal estabelece que o inquérito policial é dispensável, já que o Ministério Público pode embasar seu pedido em peças de informação que concretizem justa causa para a denúncia. Aduziu-se que é princípio basilar da hermenêutica constitucional o dos poderes implícitos, segundo o qual, quando a Constituição Federal concede os fins, dá os meios. Destarte, se a atividade-fim — promoção da ação penal pública — foi outorgada ao parquet em foro de privatividade, é inconcebível não lhe oportunizar a colheita de prova para tanto, já que o CPP autoriza que peças de informação embasem a denúncia.²⁵

Por esse mesmo raciocínio, conclui-se que os deveres de representação e de participação obrigatória nas negociações coletivas titularizadas pelos sindicatos obreiros a teor do art. 8º, III e VI, da Constituição Federal – cuja finalidade consiste, justamente, em assegurar a equivalência de forças entre os atores coletivos das relações laborais – compreendem, necessariamente, a prerrogativa de tomar parte nas deliberações empresariais a respeito de medidas tendentes a afetar a coletividade profissional, especialmente na hipótese de impacto em elemento precípua da relação trabalhista, qual seja, a vigência de contratos de trabalho, com um conteúdo desenganadamente lesivo à coletividade de trabalhadores.

Desse modo, ante o amplo escopo finalístico abrangido pelos artigos artigos 7º, VI, XIII, XIV, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal – complementados, nesse particular, pela

²⁴ BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. HABEAS CORPUS Nº 71.039/RJ. RELATOR: Min. Paulo Brossard. Plenário. DJ: 6.12.1996, p. 48.708.

²⁵ BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. HABEAS CORPUS Nº 91.661/PE. RELATORA: Min. Ellen Gracie Northfleet. 1ª TURMA. ACÓRDÃO PENDENTE DE PUBLICAÇÃO. NOTICIADO NO INFORMATIVO STF Nº 538 (9 a 13 de março de 2009).

Convenção nº 154 da OIT –, bem como o *munus* representativo imposto aos sindicatos, resta evidente que as medidas empresariais tendentes à promoção de dispensas coletivas encontram-se condicionadas à prévia negociação com a entidade obreira.

Do contrário, estar-se-ia excluindo do âmbito de incidência do princípio do estímulo à negociação coletiva matéria que constitui o próprio núcleo das relações laborais entabuladas entre a empresa e a generalidade dos trabalhadores, qual seja, o vínculo empregatício, sem o qual não seria possível sequer cogitar do estabelecimento daqueles acordos e convenções referentes à redução de salários e jornadas, compensação de horários e fixação de turnos ininterruptos de revezamento que a Constituição Federal, em seu art. 7º, VI, XIII e XIV, reputa obrigatórios.

E, como se já não bastasse, estar-se-ia a permitir a atuação unilateral da empresa em assunto de nítido interesse para esta última e para a coletividade obreira, de modo francamente atentatório ao desígnio de equiparação de forças entre aquele ente patronal e o sindicato dos trabalhadores que subjaz aos sobreditos dispositivos constitucionais.

Há de se ressaltar, paralelamente a isto, que a Constituição Federal de 1988 consagra como fundamentos da República, nos termos do art. 1º, III e IV, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, assentando, outrossim, em seu art. 3º, I, que construção de uma “*sociedade livre, justa e solidária*” configura objetivo da República e em seu art. 7º, *caput*, que os direitos dos trabalhadores têm por escopo “*a melhoria de sua condição social*”.

Disso se infere que os postulados da dignidade humana, do valor social do trabalho e da solidariedade condicionam, necessariamente, a interpretação dos direitos fundamentais elencados nos demais dispositivos da Constituição Federal, aí incluído, por evidente, o primado da negociação coletiva.

Exatamente nesse sentido, Luís Roberto Barroso assinala que “*os princípios constitucionais consubstanciam as premissas básicas de uma dada ordem jurídica, irradiando-se por todo o sistema, [incumbindo-lhes] a função de ser o fio condutor dos diferentes segmentos do Texto Constitucional, dando unidade ao sistema normativo.*”²⁶

Pois bem, sendo a negociação coletiva um direito fundamental historicamente vinculado aos primados axiológicos da dignidade humana, do valor social do trabalho e da solidariedade,

²⁶ BARROSO. Luís Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. 5ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 153-156.

conforme visto alhures, tem-se que sua interpretação e aplicação nos casos concretos deve buscar, também por esse motivo, a ampliação da participação dos sindicatos obreiros nas discussões a envolverem os assuntos de interesse comum à empresa e à generalidade dos trabalhadores.

Desse modo, estar-se-á evitando que a ausência das entidades obreiras nas tratativas a envolverem os sobreditos interesses possa redundar na implementação unilateral, por parte da empresa, de medidas prejudiciais à dignidade dos trabalhadores e à sua condição social, em total descompasso com as pautas axiológicas centrais da Constituição Federal.

É justamente nesse sentido que os valores em referência condicionarão, na espécie, o sentido e o alcance a ser conferido ao princípio da negociação coletiva, conforme se infere do magistério de José Carlos Vieira de Andrade a respeito da centralidade do postulado da dignidade humana para a definição do conteúdo dos direitos fundamentais:

Os preceitos relativos aos direitos fundamentais, ao constituírem posições jurídicas subjectivas, exprimem também o reconhecimento e a garantia de um conjunto de bens ou valores que são caros à comunidade e que legitimam e dão sentido aos preceitos constitucionais respectivos. São valores ou bens que a Constituição, nuns casos, recebe como dados irrecusáveis da cultura universal ou nacional, noutros casos de algum modo cria, procurando interpretar o sentimento colectivo da época na determinação de um projecto de vida em comum.

Esses bens ou valores não se amontoam nem pura e simplesmente se somam, ainda que apareçam espalhados por múltiplas normas concretas. Há ou tem de haver uma qualquer ordem entre eles, uma qualquer unidade que dê coerência e sentido a essa cultura constitucional. A unidade política fundamental não pode constituir-se se não tiver um significado material, uma razão-de-ser, nem poderá subsistir se não tiver uma razão-de-dever-ser-assim. A vida de homens em sociedades não suporta uma qualquer organização ou quaisquer regras, ditadas por puros factos de poder, exige-se uma ordenação de sentido que corresponda a um entendimento geral do mundo e das coisas, ou a um consenso generalizado, ainda que plural, acerca dos respectivos interesses e relações. A Constituição de uma sociedade política só o é, pois, verdadeiramente, só terá efectiva força constituinte, se representar este entendimento ou consenso e aquela unidade.

Do mesmo modo, o conjunto dos direitos fundamentais tem também uma ordem de sentido, na medida em que se destina especificamente a definir e garantir na posição do homem concreto na sociedade política.

(...)

A definição constitucional do estatuto jurídico dos indivíduos através do reconhecimento ou concessão de direitos fundamentais tem como fim proteger a dignidade essencial da pessoa humana, mas realiza-se mediante a previsão e protecção de aspectos específicos ou de zonas determinadas da existência e da actividade humana. Ora, estes aspectos e esferas da vida dos homens referem-se tanto à sua dimensão individual (solitária) como à sua dimensão social (solidária) e multiplicam-se na complexidade intensa da rede de relações interindividuais, sobretudo nas sociedades fortemente diferenciadas dos nossos dias.²⁷

²⁷ ANDRADE. José Carlos Vieira de. *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. 3ª Edição. Coimbra: Almedina, 2004. p. 106-107.

No caso específico das dispensas coletivas, a interpretação dos direitos fundamentais elencados no artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal, à luz dos primados da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da solidariedade impõe, com ainda mais força, a realização obrigatória de negociação entre a empresa e as entidades obreiras naqueles supostos, eis que as jubilações a serem implementadas têm o condão de afetar diretamente a subsistência de grupos inteiros de trabalhadores, havendo, aí, o potencial risco de degradação da condição social destes últimos.

Destaque-se, nesse sentido, que a participação do sindicato obreiro nas tratativas prévias à implementação das despedidas coletivas tende a obter das empresas, quando não a manutenção de todos ou de alguns vínculos empregatícios, pelo menos a adoção de medidas compensatórias voltadas para a redução dos impactos sociais das jubilações. Nisso reside, justamente, o liame entre negociação coletiva e os primados da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da solidariedade, que acabará por justificar a própria existência daquele direito fundamental titularizado pelas entidades de trabalhadores.²⁸

Importa salientar, a propósito, que tal vínculo indissociável existente entre os primados da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da negociação coletiva serviu de fundamento para a decisão proferida em sede de liminar pelo Desembargador Luís Carlos Sotero da Silva, presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nos autos do Dissídio Coletivo nº 00309-2009-000-15-00-4, proposto pelo Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São José dos Campos e Região no fito de anular a dispensa de 4.000 (quatro mil) trabalhadores implementada pela Empresa Brasileira de Aeronáutica (Embraer), em fevereiro do corrente ano, sem a participação daquela entidade. Transcreve-se, por oportuno, os trechos pertinentes a constarem do referido *decisum*:

Como é cediço, em observância aos princípios constitucionais da livre iniciativa e concorrência (artigos 1º, inciso IV e 170, inciso IV, CF), detém o empregador os poderes de dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços dos seus empregados. (...) Nesse contexto, e tendo em vista a própria proteção constitucional à propriedade (art.

²⁸ Pois afinal, conforme assinala Arion Sayão Romita em sentido similar à supratranscrita passagem de autoria de José Carlos Vieira de Andrade, “os direitos fundamentais constituem manifestações da dignidade humana. Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado, é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa.” Ainda segundo o referido autor, “por ter a Constituição de 1988 elevado a dignidade da pessoa humana à categoria de valor supremo e fundante de todo o ordenamento brasileiro, fácil é atribuir aos direitos sociais a característica de manifestações dos direitos fundamentais de liberdade e igualdade material porque, encarados em sua vertente prestacional (...) tais direitos têm por objetivo assegurar ao trabalhador proteção contra necessidades de ordem material, além de uma existência digna.” ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: Ltr, 2007. p. 155-269.

5º, inciso XXII, CF) possui o empregador a liberdade de contratar e dispensar empregados, desde que a dispensa seja realizada por meio de critérios objetivos e com respeito aos direitos da personalidade humana. No entanto, o poder diretivo do empregador, consubstanciado na possibilidade de rescindir unilateralmente os contratos de trabalho dos empregados, não é absoluto, encontrando limites nos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana.

(...)

Como é cediço, a Constituição Federal de 1988 elencou a dignidade do ser humano como princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º). Esse princípio se traduz na necessidade de respeito aos direitos fundamentais da pessoa como integrante da sociedade. A par disso, é bem verdade, o princípio da ordem econômica e da livre concorrência, mas desde que fundada na valorização do trabalho humano, assegurando a todos uma existência digna e conforme os ditames da justiça social, priorizando os valores sociais do trabalho sobre os valores da sociedade capitalista (art. 170).

(...)

É nesse sentido que já se reconheceu, há muito, que a proteção à integridade da pessoa humana estende-se – como não poderia deixar de ser – ao trabalhador, destinatário de maior interesse público, não só por seu status de agente transformador da realidade sócio-econômica, mas também pela posição jurídica que ocupa nas relações de tomada e prestação de serviços. Tal assertiva deve ser interpretada não apenas em face dos direitos individuais do empregado, mas também em relação aos direitos interpessoais – coletivos ou difusos – inerentes à categoria operária, pois, reitera-se, há indiscutível interesse público na preservação da dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, fundamento do Estado Democrático Brasileiro. A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, preceitua, por sua vez, que (...) Artigo 4º. Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.

(...)

CONCLUINDO – Em síntese, talvez possamos concluir que a garantia de emprego é algo muito mais importante do que parece. E que a lei – acusada, tantas vezes, de superprotetora – dá ao trabalhador muito menos do que promete. Na verdade, proteger o emprego não é só proteger o emprego. É também proteger o sindicato e as condições de trabalho. É garantir o processo e viabilizar um verdadeiro acesso à Justiça. Em última análise, proteger o emprego é proteger cada norma trabalhista. Portanto, é proteger o próprio Direito. (g.n). Ademais, não se pode olvidar que as organizações empresariais possuem relevante papel no desenvolvimento social e econômico do país e, nesse contexto, surge o conceito de responsabilidade social da empresa, que deve, inclusive orientar a contratação e demissão (sobretudo em massa) dos seus funcionários.

Diante do exposto, mediante a realização de uma cognição sumária, tenho por configurado, no caso em tela, o relevante fundamento da impossibilidade de se proceder a demissões em massa sem prévia negociação sindical. (...) Assim sendo, CONCEDO A LIMINAR para determinar a suspensão das rescisões contratuais operadas, desde o dia 19/02/2009, pela suscitada, sem justa causa ou sob o fundamento de dificuldades financeiras decorrentes da crise econômica global (...), assim como as que vierem a ocorrer sob igual forma ou justificativa, até a data da audiência de conciliação, ora designada para o dia 05 de março de 2009, às 09h00, nos termos do art. 236 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal.²⁹

Do exposto no presente tópico, observa-se que o conteúdo do princípio da negociação coletiva, a constar dos artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal e do art. 2º da Convenção nº 154 da OIT, impõe a participação do sindicato obreiro em toda e qualquer discussão

entabulada no cerne da empresa, cujo desfecho tenha o condão de afetar a respectiva categoria obreira.

Sendo assim, depreende-se cristalinamente dos sobreditos dispositivos que a implementação unilateral de despedidas em massa por parte das empresas, à revelia do sindicato obreiro, afigura-se incompatível não só com o princípio do estímulo à negociação coletiva, como também com os primados da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da solidariedade, positivados nos artigos 1º, III e IV, 3º, I, e 7º, *caput*, da Carta Magna e condicionantes da totalidade dos direitos fundamentais assegurados pelo ordenamento jurídico pátrio.

2 – O DEVER DE BOA-FÉ OBJETIVA A PERMEAR O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

Viu-se no item anterior que o direito à negociação coletiva tem por finalidade precípua assegurar a equivalência de forças entre os empresários e os trabalhadores organizados em torno de seus respectivos sindicatos.

Para a colimação de tal objetivo, contudo, não basta assegurar às entidades obreiras a participação nas deliberações empresariais tendentes a afetar a categoria, sendo necessário, além disso, zelar pela condução escorreita dos respectivos procedimentos, evitando-se, dessa forma, a prática de condutas desleais que, acaso materializadas, possam vir a desequilibrar aquela correlação de forças a permear os atores da negociação coletiva.

Pode-se dizer, portanto, que o princípio do estímulo à negociação coletiva a constar dos artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal, bem como da Convenção nº 154 da OIT, traz em seu âmago o dever geral de boa-fé objetiva, a impor às partes, nesse particular, uma atuação pautada pelo fim econômico e social vislumbrado pelos referidos dispositivos constitucionais, qual seja, a manutenção do equilíbrio entre a empresa e o sindicato obreiro.³⁰

³⁰ Em lição voltada para a teoria geral dos contratos, mas com plena aplicação à negociação coletiva e à sua função social e econômica, Gustavo Tepedino observa que “a boa-fé objetiva consiste em um dever de conduta. Obriga as partes a terem comportamento compatível com os fins econômicos e sociais pretendidos objetivamente pela operação negocial. No âmbito contratual, portanto, o princípio da boa-fé impõe um padrão de conduta a ambos os contratantes no sentido da recíproca cooperação, com consideração aos interesses comuns, em vistas de se alcançar o efeito prático que justifica a própria existência do contrato.”

Ainda segundo o autor, “a boa-fé contratual traduz-se, pois, na imposição aos contratantes de um agir pautado pela ética da igualdade e da solidariedade. Ao perseguir seus interesses particulares, devem as partes de um contrato

Diante disso, procurar-se-á delimitar nas linhas subsequentes o conteúdo preciso do dever geral de boa-fé, aplicável à negociação coletiva e, mais precisamente, os aspectos de tal obrigação que condicionam a implementação das despedidas em massa e que impõem aos participantes de tal processo (empresa e sindicato obreiro) uma série de posturas voltadas para a manutenção do equilíbrio de forças nas tratativas.

2.1 Conteúdo do dever jurídico de boa-fé no que concerne à negociação coletiva.

O dever geral de boa-fé que subjaz não só à negociação coletiva, como também à generalidade dos atos e negócios jurídicos, encontra expressa previsão legal nos artigos 187 e 422 do Código Civil, cujos enunciados impõem aos sujeitos, em especial aos contratantes, o exercício de seus direitos de acordo com os fins econômicos e sociais subjacentes a estes últimos e infirmam de nulidade os atos elaborados em dissonância com as referidas finalidades, nos seguintes termos:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

(...)

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.³¹

conferir primazia aos objetivos comuns e, se for o caso, às relações existenciais sobre as patrimoniais.” TEPEDINO. Gustavo *in*: TEPEDINO. Gustavo; BARBOZA. Heloísa Helena; MORAES. Maria Celina Bodin de. *Código Civil Interpretado. Volume II*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 16-17.

³¹ Muito embora as convenções e acordos coletivos veiculem normas de caráter geral voltadas para a regência abstrata das relações de trabalho, detém eles, inequivocamente, um componente contratual, pois são fruto de um acordo de vontades entabulado entre duas partes distintas e autônomas, quais sejam, a empresa ou entidade patronal, de um lado, e o sindicato obreiro, de outro. Vide, nesse sentido, o magistério de Alfredo Montoya Melgar e de Octavio Bueno Magano:

Por um lado, [o convênio coletivo] é um acordo ou contrato entre as partes trabalhadora e empresarial, acordo que, por si só, cria direitos e deveres (a chamada ‘parte obrigacional’ do convênio coletivo) entre as partes que concertam o pacto. Mas, ao mesmo tempo, o convênio coletivo tem eficácia normativa, [pois] tem por fim o estabelecimento das condições a que não de submeter-se os contratos individuais.

No original: “De un lado, [el convenio colectivo] es un acuerdo o contrato entre las partes trabajadora y empresarial, acuerdo que, por lo pronto, crea unos derechos y deberes (la llamada <<parte obligacional>> del convenio colectivo) entre las partes que conciertan el pacto. Pero, al mismo tiempo, el convenio colectivo tiene eficacia normativa, [pues] tiene por fin el establecimiento de las condiciones a las que han de someterse los contratos individuales. MONTOYA-MELGAR. Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 28ª Edición. Madrid: Tecnos, 2007. p. 155.

(...)

A concepção da convenção coletiva como negócio jurídico já é, por si, indicativa de sua natureza jurídica. Trata-se de negócio jurídico resultante da autonomia das partes convenientes. Vale dizer, que se particulariza como negócio jurídico bilateral, ou, mais especificamente, como contrato normativo. É contrato porque expressa o mútuo consentimento das partes convenientes, a respeito de um objeto e é normativo em virtude de sua aptidão para determinar o conteúdo de contratos individuais. MAGANO. Octavio Bueno. *Convenção Coletiva de Trabalho*. São Paulo: LTr,

Por incidir em todo e qualquer ato ou negócio jurídico, a cláusula geral de boa-fé acresce a estes últimos e às normas de direito positivo que os regem, deveres adicionais de comportamento voltados para a observância dos fins econômicos e sociais subjacentes ao objeto a ser pactuado pelas partes, limitando, por essa razão, a autonomia privada em nome daqueles objetivos, conforme bem asseveram António Menezes Cordeiro e Gustavo Tepedino:

A actuação de boa fé concretiza-se através de deveres (...) de base legal, que podem surgir em situações diferenciadas, onde as pessoas se relacionam de modo específico. (...) Como regra de conduta, a boa fé tem uma natureza supletiva tendencial.

Essa supletividade tem, como contraponto, uma grande extensão. Não é possível, em termos abstractos, determinar áreas imunes à boa fé; ela é susceptível de colorir toda a zona de permissibilidade, actuando ou não consoante as circunstâncias. Impõe-se, assim, à reflexão, um nível instrumental da boa fé: ela reduz a margem de discricionariedade da actuação privada, em função de objectivos externos.³²

(...)

Como norma de criação de deveres jurídicos, a boa-fé da origem aos chamados 'deveres laterais', também conhecidos como acessórios, ou ainda secundários, em razão de não se referirem direta e primordialmente ao objeto central da obrigação. Ao se exigir que os contratantes, quer na conclusão, quer na própria execução do contrato, 'guardem os princípios da probidade e da boa fé, o CC, muito mais que exigir um dever geral de não prejudicar, autoriza a imposição de uma série de deveres de conduta mutuamente exigíveis entre os contratantes e que independem da vontade de um e de outro.

(...)

O conteúdo dos deveres anexos impostos pela boa-fé objetiva está indissociavelmente vinculado e limitado pela função socioeconômica do negócio celebrado. O que o ordenamento visa com o princípio da boa-fé objetiva é assegurar que as partes colaborarão mutuamente para a consecução dos fins comuns perseguidos com o contrato, não se exigindo que o contratante colabore com o interesse privado e individual da contraparte, no mais das vezes antagônico ao seu próprio.³³

No entanto, tais deveres acessórios a integrem o escopo da boa-fé objetiva não constam nem são extraídos do ordenamento jurídico de forma geral, abstrata e ambivalente. De fato, e conforme já adiantado na passagem extraída da obra de António Menezes Cordeiro, as referidas obrigações variarão casuisticamente de acordo com a natureza e a espécie dos atos ou negócios jurídicos a serem entabulados pelas partes, bem como em função dos fins econômicos e sociais a eles subjacentes.

1972. p. 59.

Estando presente, portanto, o componente contratual no âmago das convenções e acordos coletivos, em que pese seu conteúdo normativo, aplica-se àqueles instrumentos a diretriz constante do art. 422 do Código Civil.

³² CORDEIRO. António Manuel da Rocha e Menezes. *Da Boa Fé no Direito Civil*. 2ª Reimpressão. Coimbra: Almedina, 2001. p. 649.

³³ TEPEDINO. Gustavo *in*: TEPEDINO. Gustavo; BARBOZA. Heloísa Helena; MORAES. Maria Celina Bodin de. *Código Civil Interpretado. Volume II*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 18-20.

Pois bem, no caso das negociações coletivas, os deveres acessórios decorrentes do princípio da boa-fé objetiva voltam-se, justamente, para o fim de assegurar a igualdade material entre os atores sociais na fixação dos aspectos pertinentes às relações de trabalho, de modo a evitar a materialização de condutas que possam redundar na desmesurada preponderância de uma das partes em tais procedimentos.

Não por outra razão, Maurício Godinho Delgado assinala que “*o princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas (...) visa assegurar (...) condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.*”³⁴ (Destacou-se)

Com tal conceito em mente, Sonia Bendix define um rol exemplificativo das obrigações decorrentes da boa-fé objetiva que permeiam as negociações coletivas, a compreender, na acepção da referida autora sul-africana, os seguintes deveres:

A sincera intenção de obter uma solução negociada, formulando propostas e concessões indicativas de boa fé, a vedação quanto à implementação de condutas unilaterais tendentes a alterar o objeto da negociação ou postergá-la para além do razoável, a vedação quanto ao estabelecimento de pré-condições desarrazoadas para a negociação coletiva, o dever de não ignorar os legítimos agentes da negociação coletiva, o dever de prestar informações relevantes sobre questões determinadas de interesse das partes, o dever de não alterar subitamente as condições da negociação”, bem como o “dever de não negar informações e de não demonstrar comportamento insultante.”³⁵

Nesse mesmo sentido, o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, após a análise de sucessivos casos, firmou o entendimento de que o princípio da boa-fé, subjacente ao instituto da negociação coletiva, impõe e presume a atuação das partes pautada pelo real intuito de fixarem normas de comum acordo para a regência das relações laborais, como também pela colaboração mútua e pela efetiva discussão das propostas em tempo razoável. Transcreve-se, por oportuno, os Verbetes nº 934, 935, 936, 938 e 1.071 daquele Colegiado:

934. O Comitê recorda a importância concedida à obrigação de negociar de boa fé para a manutenção de um desenvolvimento harmonioso das relações profissionais.³⁶

³⁴ DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: LTr, 2005. p. 1.315.

³⁵ No original: “The agreement to bargain implies a duty to bargain in good faith. This means that the party concerned should display sincere intention to achieve resolution, that he should make proposals and concessions indicative of good faith, that he should not unilaterally institute changes or use delaying tactics, should not set unreasonable preconditions for bargaining, should not bypass acknowledged bargaining agents, should supply sound arguments for a particular stance, should not suddenly change bargaining conditions, should not unnecessarily withhold information and should never engage in insulting behavior.” BENDIX. Sonia. *Industrial Relations in South Africa*. 4th. Edition. Lansdowne: Juta Academic, 2001. p. 289.

³⁶ No original: “934 - El Comité recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales.” OFICINA INTERNACIONAL DEL

(...)

935. É importante que tanto os empregadores quanto os sindicatos participem das negociações de boa fé e que façam todo o possível para obterem um acordo, e a celebração de negociações verdadeiras e construtivas é necessária para o estabelecimento e para a manutenção de uma relação de confiança entre as partes.

936. Tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa fé, realizando esforços para chegar a um acordo, e a existência de relações de trabalho satisfatórias depende primordialmente da atuação recíproca das partes e de sua confiança mútua.³⁷

(...)

938. Ainda que a atitude conciliadora ou intransigente adotada por uma das partes ante as reivindicações de outra seja matéria de negociação entre as partes, tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa fé realizando esforços para chegar a um acordo.³⁸

(...)

1.071. Destaca-se a importância de que nas consultas reine a boa fé, a confiança e o respeito mútuo e que as partes tenham tempo suficiente para expressar seus pontos de vista e discutí-los em profundidade com o objetivo de poderem obter um compromisso adequado.³⁹

Do exposto nas presentes linhas, observa-se que a cláusula geral da boa-fé aplicável à negociação coletiva e pautada pelos fins sociais e econômicos desta, tem por conteúdo negativo a vedação de qualquer conduta ou omissão passível de causar desequilíbrio na equação de forças existente entre a empresa e o sindicato obreiro, de modo a colocar uma parte em posição de inadequada preponderância sobre a outra.

Sob o ângulo oposto, a cláusula geral de boa-fé subjacente ao princípio da negociação coletiva impõe, positivamente, a adoção de comportamentos imbuídos do real intuito de discutir os aspectos pertinentes às relações de trabalho que interessam tanto à empresa quanto à generalidade dos trabalhadores e de buscar soluções acordadas, de modo a zelar pela manutenção da igualdade material entre os referidos atores sociais.

TRABAJO. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5ª Edición. Ginebra: OIT, 2006. p. 199.

³⁷ No original: “935 - Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes.”

“936 – Tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua.” Idem, p.200.

³⁸ No original: “938 - Si bien la actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo.” Idem, p. 200.

³⁹ No original: “1.071 – Se destaca la importancia de que en las consultas reine la buena fe, la confianza y el respeto mutuo y que las partes tengan suficiente tiempo para expresar sus puntos de vista y discutirlos en profundidad con el objeto de poder llegar a un compromiso adecuado.” Idem, p. 230.

Assim, diante do conteúdo do dever geral de boa-fé a permear o princípio do estímulo à negociação coletiva, tem-se que os atos e negócios jurídicos decorrentes da atuação das partes em desalinho com aquele desígnio de igualdade material serão nulos de pleno direito, por expressa disposição do art. 187 do Código Civil.

2. 2 Das condutas empresariais nos procedimentos de dispensa coletiva vedadas pelo dever geral da boa-fé.

Uma vez definido o conteúdo do dever geral de boa-fé no que concerne à negociação coletiva, cumpre delinear, ainda que a título meramente exemplificativo, algumas condutas usualmente verificadas nos procedimentos de dispensa em massa cuja materialização afronta os fins econômicos e sociais vislumbrados pelos artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal, afigurando-se, portanto, nulas a teor do art. 187 do Código Civil.

Dentre tais comportamentos levados a cabo pelos atores sociais, adquirem especial gravidade as condutas perpetradas pelas empresas no sentido de engendrar e implementar de forma unilateral as medidas pertinentes à dispensa massiva de seus empregados, sem informar ao sindicato obreiro os detalhes dos planos de reestruturação e, o que é ainda pior, sem convocar a entidade para discutir os respectivos procedimentos.

Em situações dessa natureza, as empresas conduzem os procedimentos de dispensa massiva como se estes últimos configurassem assuntos estritamente relacionados à gestão interna acobertados pelo poder de direção, quando, na verdade, a relevância da matéria em discussão para a coletividade obreira impõe, irrefragavelmente, a plena ciência do sindicato obreiro a respeito das medidas em vias de implementação.

A sonegação de informações pertinentes aos processos de dispensa coletiva acaba por colocar a empresa em posição preponderante diante do sindicato obreiro nas eventuais tratativas a serem entabuladas futuramente que venham a versar sobre possíveis medidas de atenuação dos efeitos das demissões em massa ou mesmo de sua reversão parcial.

Justamente para evitar tal desequilíbrio de forças, a cláusula geral de boa-fé subjacente aos artigos 7º, XXVI e 8º, III e VI, da Constituição Federal contém em seu bojo o dever de

informação⁴⁰, a impor às partes a obrigação quanto ao fornecimento da totalidade dos dados que estejam em seu poder e digam respeito àqueles assuntos específicos a serem discutidos na negociação coletiva, conforme se infere do magistério conjunto de Karen E. Ford, Kerry E. Notestine e Richard N. Hill:

Como parte da obrigação de negociar de boa-fé, os empregadores têm o dever de fornecer informações relevantes para os representantes dos empregados quando da realização de negociações coletivas. (...) Tal dever é recíproco, muito embora seja mais invocado pelos sindicatos com vistas à obtenção de informações detidas pelos empregadores sindicalizados. O dever de fornecer informações, tal como o dever de negociar de boa-fé, depende frequentemente das circunstâncias a circundarem o caso concreto. Por exemplo, se um empregador alega dificuldades financeiras como fundamento para a redução de salários ou benefícios, tem ele a obrigação de fornecer as informações financeiras pertinentes se acaso requeridas.⁴¹

O dever de prestar informações precisas sobre as matérias a serem discutidas em sede de negociação coletiva adquire maior importância na medida em que o procedimento em apreço tende a produzir normas gerais e abstratas, cujos enunciados regerão a totalidade das relações laborais entabuladas entre os trabalhadores individualmente considerados e a empresa.

Tal vicissitude, por si só, confere ao dever de informação nos procedimentos de negociação coletiva uma relevância significativamente maior do que aquela que decorre da mesma obrigação nos negócios jurídicos comuns, conforme bem assevera Maurício Godinho Delgado:

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o

⁴⁰ A propósito, Nelson Rosenvald prescreve que “o dever de esclarecer, ou de informar, é correlato à relação obrigacional desde a sua origem até o seu ocaso, envolvendo as conversações preliminares e a fase pós-contratual. Ele nasce de uma necessidade: há um déficit de informações – uma pessoa possui uma informação e a outra a necessita.” Assim, ainda segundo o referido autor, “o direito subjetivo à informação pretende satisfazer um interesse do titular que não se restringe apenas à vontade de saber algum assunto, mas um esclarecimento que diz respeito a um interesse objetivamente justificado.” ROSENVALD, Nelson. *Dignidade Humana e Boa-Fé no Código Civil*. 2ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 108-109.

⁴¹ No original: “As a part of the obligation to bargain in good faith, employers have a duty to furnish relevant information to their employee’s representatives for the purpose of contract negotiations and contract enforcements. (...) This duty is reciprocal but is most commonly invoked by unions to acquire informations from unionized employers. The duty to provide information, like the duty to bargain in good faith, frequently depends on surrounding circumstances. For example, if an employer claims financial hardship or an inability to pay increases as a basis for holding down wages or benefits, the employer has a obligation to provide financial informations about its operations upon request.” FORD, Karen E.; NOTESTINE, Kerry E.; HILL, Richard N. *Fundamentals of Employment Law*. 2nd. Edition. Washington D.C.: American Bar Association, 2000. p. 617-618.

acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.⁴²

Outra situação que denota inequívoca má-fé na condução das tratativas entre os atores sociais tem lugar quando as empresas convocam reuniões esporádicas com as entidades obreiras ao longo do processo de dispensa coletiva, no fito de passar a falsa imagem de que as medidas a serem implementadas nesse sentido foram objeto de discussão com o sindicato profissional.

A violação ao dever geral de boa-fé ocorre nestes casos na medida em que os referidos encontros não são pautados pela apresentação recíproca de propostas pelas partes, senão apenas, e em geral, pela comunicação aos sindicatos profissionais de providências já arquitetadas prévia e unilateralmente pela empresa.

A materialização de tais vicissitudes demonstra não só a deliberada recusa dos empregadores em pactuar com as entidades obreiras, como também a impossibilidade de se impingir ao encontro em apreço a qualificação de “negociação coletiva”, termo este aplicável apenas às tratativas em que há a efetiva discussão das medidas a serem implementadas, conforme assinala Antonio Ojeda Avilés:

A boa-fé na elaboração dos convênios implica que a mesa negociadora deve lançar mão de todos os esforços que estejam ao seu alcance para chegar a um final positivo, ou em outras palavras, que a simples troca de proposições escritas não é suficiente, devendo explicar cada parte suas atitudes de forma razoável, dentre o que se inclui justificar as negativas com dados precisos. Diante disso, a boa-fé exige não simular que se negocia ou que se está disposto a fazê-lo quando verdadeiramente não existe propósito algum de pactuar, e obriga também a não dilatar as negociações. A boa fé não se basta em simplesmente evitar as obstruções, tendo um conteúdo positivo de impor a ambos os lados o dever de transigir até o limite de suas possibilidades. Implica evitar (...) posições absurdas, negativas ou desestabilizadoras.⁴³

Em sentido idêntico, o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT firmou o entendimento de que a negociação coletiva pressupõe a efetiva autonomia das partes e o caráter voluntário das deliberações, não se compatibilizando, por conseguinte, com a implementação unilateral de medidas por um dos agentes. Transcreve-se, por oportuno, o enunciado

⁴² DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: LTr, 2005. p. 1.316.

⁴³ No original: “La buena fe en la elaboración de los convenios implica el que la mesa negociadora debe hacer todos los esfuerzos que estén en su mano para llegar a un final positivo, o en otras palabras, que el simple cambio de proposiciones escritas no es suficiente, debiendo explicar cada parte las actitudes de forma razonable, dentro de lo cual se incluye justificar las negativas con datos precisos. Ante todo, la buena fe exige no simular que se negocia o se está dispuesto a hacerlo cuando verdaderamente no existe propósito alguno de convenir. (...) La buena fe no es una simple evitación de obstrucciones, tiene un contenido positivo de transigir por ambos lados hasta el límite de sus posibilidades. Implica evitar (...) posiciones absurdas, negativas o desestabilizadoras.” AVILÉS. Antonio Ojeda. *Derecho Sindical*. 8ª Edición. Madrid: Tecnos, 2003. p. 773.

do Verbete nº 925 :

925 – A negociação voluntária de convênios coletivos e, portanto a autonomia dos interlocutores sociais na negociação, constitui um aspecto fundamental dos princípios da liberdade sindical.

Para além disso, há de se fazer menção àquelas situações em que as empresas, de algum modo, interferem na esfera de autonomia dos sindicatos obreiros com vistas a prejudicar a livre atuação das referidas entidades nos procedimentos de negociação coletiva, o que acaba por redundar, irrefragavelmente, no desequilíbrio de forças entre os atores sociais.

Exemplo cristalino de tal situação consiste na matéria subjacente ao Recurso Ordinário nº 00229-2005-056-03-00-5, apreciado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região há alguns anos atrás. No caso em tela, a empresa exercera coação moral sobre seus empregados no fito de forçar o sindicato obreiro a convocar e a realizar assembleia geral tendo por pauta a prorrogação do acordo coletivo em vigor.

Ao apreciar o tema versado nos autos do sobredito Recurso Ordinário, o Tribunal mineiro, capitaneado pelo Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, reafirmou a repulsa à conduta patronal pelo dever geral de boa-fé subjacente à negociação coletiva, ressaltando, ademais, que este último pressupõe e exige dos pactuantes a adoção de comportamentos aptos a assegurar o efetivo e recíproco equilíbrio de forças. Transcreve-se, por oportuno, trechos pertinentes da respectiva ementa:

O quadro fático delineado nos autos denota claramente a conduta ilegal da empresa, ser coletivo por natural assimilação, que, em retaliação à recusa do Sindicato Profissional de prorrogar o acordo coletivo de trabalho, especialmente no que tange aos turnos ininterruptos de revezamento de 8 horas, exerceu coação moral sobre os seus empregados, com o objetivo de pressionar o sindicato a realizar assembleia geral, na qual se discutiria o tema, impedindo, dessa forma, o exercício regular da liberdade individual de cada trabalhador, pilar sobre o qual se escora a vontade maior, da vida associativa, inclusive em ofensa ao art. 2º da Convenção n. 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

(...)

Por menor e mais indireta que seja, a ingerência da empresa sobre a vontade de seus empregados importa no enfraquecimento do princípio da liberdade sindical, por interferir na autonomia do ser coletivo, que é o porta-voz da real vontade da maioria dos trabalhadores, apurada no seio de assembleia livre e soberana. Por outro lado, arranhado, comprometido mesmo, fica o princípio da lealdade e da boa-fé, assim como a transparência da negociação coletiva, intimamente vinculada ao respeito da equivalência dos contratantes em sede coletiva, onde o direito é construído por intermédio da participação direta dos principais interessados. O Direito Coletivo do Trabalho estrutura-se e adquire dinamismo à medida que equilibra a força de reivindicação e de resistência da categoria que representa, e, que, em última análise, é uma das partes da relação de emprego, e em cujo estuário comutativo irão se acomodar e produzir os efeitos jurídicos as normas criadas pelas partes

sob o manto legitimador e indefectível do princípio nuclear da liberdade sindical, que (...) constitui um elemento indispensável a todo sistema de relação profissional entre empregadores e empregados, como, de resto, a toda democracia política. (...) Logo, se a empresa, equiparada a um ser coletivo, atua, ainda que entre sombras, nos espaços reservados à livre e soberana deliberação dos empregados perante a entidade sindical, procurando fazer prevalecer a sua vontade ou mesmo influenciar, interferir, na deliberação da assembléia, a consequência é a nulidade dos atos então praticados.⁴⁴

Nessa mesma linha de entendimento, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT deixou assente em seu Verbete nº 926 que “*a negociação coletiva, para ser eficaz, deve ter caráter voluntário e não implica o recurso a medidas de coação que alterariam o caráter voluntário de dita negociação.*”⁴⁵

A análise das condutas ora narradas reforça sobremaneira a ideia central ao presente tópico, a propalar que o dever geral de boa-fé subjacente aos princípios da negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CF) e da interveniência sindical (art. 8º, III e VI, da CF) veda a implementação de comportamentos que, de uma forma ou de outra, possam vir a ocasionar desequilíbrio de forças entre o sindicato obreiro e a empresa no tratamento conjunto dos assuntos de interesse comum aos trabalhadores e aos empregadores pertinentes às dispensas coletivas em vias de implementação.

Desse modo, tanto a sonegação de informações, a simulação de discussões bilaterais e a coação moral dos trabalhadores mencionadas no presente tópico a título meramente exemplificativo, quanto as demais condutas implementadas no fito de prejudicar a atuação da contraparte no processo de negociação coletiva, afigurar-se-ão nulas de pleno direito, não só por irem de encontro aos sobreditos dispositivos constitucionais, como também por se enquadrarem nos supostos vedados pelos artigos 187 e 422 do Código Civil.

CONCLUSÕES.

As assertivas formuladas ao longo do presente estudo permitem que sejam sintetizadas as seguintes conclusões:

⁴⁴ BRASIL: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO Nº 00229-2005-056-03-00-5. RELATOR: Juiz Luiz Otávio Linhares Renault. 4ª Turma. FONTE: Diário da Justiça do Estado de Minas Gerais de 13.5.2006, p. 10.

⁴⁵ No original: “925 – La negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto, la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical.”

“926 – La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación.” OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.* 5ª Edición. Ginebra: OIT, 2006. p. 197-198.

1ª) A análise da evolução histórica do direito à negociação coletiva e de seu delineamento nos ordenamentos domésticos e internacionais permite antever que o referido instituto tem por fundamento axiológico impor a participação do sindicato obreiro em qualquer situação onde os interesses comuns da empresa e dos trabalhadores nas relações laborais estiverem em jogo, vedando-se, em tais supostos, a implementação unilateral de medidas por parte do empregador;

2ª) Nesse sentido, a participação das entidades sindicais obreiras nos processos de dispensa em massa configura decorrência natural do primado da negociação coletiva, porquanto tais medidas extremas afetam diretamente o principal aspecto atinente às relações de trabalho, qual seja, o vínculo empregatício. Sem isto, estar-se-á a permitir a atuação unilateral do empregador em pautas de interesse comum dos atores laborais, de modo totalmente contrário ao desígnio de igualdade substancial a permear o princípio em tela;

3ª) Os enunciados dos artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal de 1988, reforçados pelos dispositivos das Convenções nº 98 e 154 da OIT ratificadas pelo Brasil, atestam que o conteúdo axiológico e histórico do princípio do estímulo à negociação coletiva subjaz aos dispositivos ora mencionados, encontrando, portanto, pleno respaldo no ordenamento jurídico pátrio. Por tal razão, também entre nós faz-se necessária a participação dos sindicatos obreiros nas deliberações patronais a resultarem em medidas de interesse da coletividade profissional, aí incluídas, por evidente, as tratativas atinentes às dispensas coletivas;

4ª) No caso específico das dispensas coletivas, a interpretação dos direitos fundamentais elencados no artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal à luz dos primados da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor social do trabalho (artigos 1º, IV, 7º, *caput* e 170, *caput*) e da solidariedade (art. 1º, III) impõe, com ainda mais força, a realização obrigatória de negociação entre a empresa e as entidades obreiras naqueles supostos, eis que as jubilações a serem implementadas têm o condão de afetar diretamente a subsistência de grupos inteiros de trabalhadores e de indivíduos deles dependentes, havendo, aí, o potencial risco de degradação da condição social destes últimos;

5ª) O princípio do estímulo à negociação coletiva, a constar dos artigos 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal, bem como das Convenções nº 98 e 154 da OIT, traz em seu âmago o dever geral de boa-fé objetiva, impondo às partes, nesse particular, uma atuação pautada pelo fim econômico e social vislumbrado pelos referidos dispositivos constitucionais, qual seja, a manutenção do equilíbrio entre a empresa e o sindicato obreiro;

6ª) Mais precisamente, a cláusula geral de boa-fé subjacente à negociação coletiva tem por conteúdo negativo a vedação de qualquer conduta ou omissão passível de causar desequilíbrio na equação de forças existente entre a empresa e o sindicato obreiro. Sob o ângulo oposto, o dever em apreço impõe, positivamente, a adoção de comportamentos imbuídos do real intuito de discutir os aspectos pertinentes às relações de trabalho que interessam tanto à empresa quanto à generalidade dos trabalhadores e de buscar soluções acordadas, de modo a zelar pela igualdade substancial entre os referidos atores sociais;

7ª) Dentre os corolários da cláusula geral de boa-fé que permeia o instituto da negociação coletiva, destacam-se o dever de informação, cujo conteúdo impõe às partes a obrigação quanto ao fornecimento dos dados pertinentes àqueles assuntos a serem discutidos com a contraparte e o dever de lealdade, a exigir dos pactuantes a adoção de comportamentos pautados pelo real intuito de fixarem normas de comum acordo para a regência das relações laborais;

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ANDRADE. José Carlos Vieira de. *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. 3ª Edição. Coimbra: Almedina, 2004;

AVILÉS. Antonio Ojeda. *Derecho Sindical*. 8ª Edición. Madrid: Tecnos, 2003;

BARROSO. Luís Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. 5ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2003;

BENDIX. Sonia. *Industrial Relations in South Africa*. 4th. Edition. Lansdowne: Juta Academic,

2001;

BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. HABEAS CORPUS Nº 91.661/PE. RELATORA: Min. Ellen Gracie Northfleet. 1ª TURMA. ACÓRDÃO PENDENTE DE PUBLICAÇÃO. NOTICIADO NO INFORMATIVO STF Nº 538 (9 a 13 de março de 2009);

BRASIL: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. HABEAS CORPUS Nº 71.039/RJ. RELATOR: Min. Paulo Brossard. Plenário. DJ: 6.12.1996, p. 48.708;

BRASIL: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO Nº 00229-2005-056-03-00-5. RELATOR: Juiz Luiz Otávio Linhares Renault. 4ª Turma. FONTE: Diário da Justiça do Estado de Minas Gerais de 13.5.2006, p. 10;

BRASIL: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. DISSÍDIO COLETIVO Nº 00309-2009-000-15-00-4. RELATOR: Desembargador Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. Seção de Dissídios Coletivos. Publicado em 26.2.2009;

CHIARELLI. Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na Constituição, Volume II. Direito Coletivo*. São Paulo: LTr, 1990;

CORDEIRO. António Manuel da Rocha e Menezes. *Da Boa Fé no Direito Civil*. 2ª Reimpressão. Coimbra: Almedina, 2001;

DE LA CUEVA. Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II*. 14ª Edición. Mexico: Porrúa, 2006;

DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: LTr, 2005;

FORD. Karen E.; NOTESTINE. Kerry E.; HILL. Richard N. *Fundamentals of Employment Law*. 2nd. Edition. Washington D.C: American Bar Association, 2000;

GOLD. Michael Evan. *An Introduction to Labor Law*. Second Edition. Ithaca: ILR Bulletin, 1998;

GOMES. Orlando. *A Convenção Coletiva de Trabalho*. Edição fac-similar. São Paulo: LTr, 1995;

LOPEZ. Manuel Carlos Palomeque. Trad: MOREIRA. António. *Direito do Trabalho e Ideologia*. Coimbra: Almedina, 2001;

MAGANO. Octavio Bueno. *Convenção Coletiva de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1972;

MARTÍNEZ. Gregório Péces-Barba. *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General*. Madrid: Universidad Carlos III/ Boletín Oficial del Estado, 1995;

MONTOYA-MELGAR. Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 28ª Edición. Madrid: Tecnos, 2007;

MORAES. Evaristo de. *Apontamentos de Direito Operário*. 4ª Edição fac-similar. São Paulo: LTr, 1998;

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5ª Edición. Ginebra: OIT, 2006;

ROMITA. Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo: Ltr, 2007;

ROSENVALD. Nelson. *Dignidade Humana e Boa-Fé no Código Civil*. 2ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2007;

SANTOS. Carlos Maximiliano Pereira dos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 8ª Edição. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965;

TEPEDINO. Gustavo *in*: TEPEDINO. Gustavo; BARBOZA. Heloísa Helena; MORAES. Maria Celina Bodin de. *Código Civil Interpretado. Volume II*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

