

## O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ E SUA INCIDÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Francisco das C. Lima Filho<sup>1</sup>

O ordenamento jurídico laboral não regula apenas as relações individuais que são constituídas em volta do fenômeno da alienação e da disponibilidade da força de trabalho. A esfera destas relações está envolvida por uma coroa de fenômenos coletivos que são dotados de grande relevância social e que, perante o Direito, assumem o duplo significado de objeto e fonte de normas jurídicas.

Esses fenômenos exprimem, por um lado, diversas formas (a negociação, a greve, a ação sindical na empresa, etc.), a tensão mais ou menos declarada entre interesses de grupos sociais contrapostos: o ordenamento jurídico cuida de dispor sobre as formas de equilíbrio e os instrumentos de composição de tais interesses em conflito, regulamentando os fenômenos que os projetam no quadro social. Porém, por outro lado, e ao mesmo tempo, esses mesmos fenômenos podem encerrar uma dinâmica geradora de normas: o conflito de interesses coletivos diz respeito, quase sempre, a uma pretensão de mudança das condições de trabalho praticadas em certa categoria de empresas ou relativamente à determinada camada profissional.

Desse conflito podem, por conseguinte, surgir e quase sempre surgem, regras definidoras de um novo padrão de condições de trabalho no mesmo âmbito, que se destina a penetrar no conteúdo das correspondentes relações individuais, sendo assim, fonte material de direito.

Essas normas, produzidas de forma autônoma, cujo instrumento característico entre nós é a convenção e o acordo coletivo de trabalho, inserem-se no domínio do regime das relações individuais de trabalho, passando aí a ombrear-se com aquelas de origem heterônoma que o Estado emite, especialmente sob a forma de lei.

Ao corpo de normas reguladoras das formas de organização de interesses coletivos, o regime das organizações sócio-profissionais – e dos processos e instrumentos da ação coletiva – a disciplina das relações e dos conflitos coletivos, se denomina Direito Coletivo do Trabalho que, como lembra Antonio Monteiro Fernandes<sup>2</sup>, *tem as suas raízes embebidas na estrutura da relação individual de trabalho*. Por conseguinte, ainda é dos interesses e das relações mútuas dos trabalhadores subordinados e dos empregadores que nele se trata.

Porém, a ação do direito coletivo sobre esses interesses e relações é mediata e instrumental, na medida em que as suas normas não conformam diretamente as relações individuais de trabalho, não criam direitos nem deveres para o trabalhador subordinado e seu empregador, ao contrário, regulam ou condicionam somente certos modos de produção de normas aplicáveis aos contratos de trabalho – modos esses que envolvem a composição de determinados interesses coletivos: postulam a existência de organizações e de conflitos.

Os fenômenos coletivos envolvem, pois, de um lado, processos de confronto entre grupos sociais e, de outra perspectiva, processos de criação do próprio direito objetivo.

Nesse contexto, o Direito Coletivo do Trabalho não é o direito das coletividades de trabalhadores e de empregadores, pois exprime, desde logo, uma intervenção reguladora do Estado sobre o modo por que se desenvolvem as relações desses grupos.

Entretanto, o caráter mediato das normas do Direito Coletivo do Trabalho na determinação das condições de trabalho, bem como a instrumentalidade dos dispositivos que lhe são próprios, não prejudica a sua inserção no Direito do Trabalho.

Lembra a propósito, Maurício Godinho Delgado<sup>3</sup> que a função justralhista central, consistente na melhoria das condições de pactuação da forma de trabalho na ordem socioeconômica, comparece,

<sup>1</sup> Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Dourados. Professor na UNIGRAN.

<sup>2</sup> MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina, 1998, p. 551.

<sup>3</sup> GODINHO DELGADO, Maurício. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

induidosamente, ao Direito Coletivo, porquanto *a desatenção, como um todo, a essa função primeira suprime a própria justificativa histórica de existência e vida de todo o segmento jurídico trabalhista*, não existindo, desse modo, *particularidade tamanha no ramo juscoletivo que lhe permita, ainda que através da negociação coletiva, romper, drasticamente, com o núcleo basilar de princípios do Direito do Trabalho e com o patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica heterônoma estatal*.

Assim, e embora ao Direito Coletivo do Trabalho caiba certa função de adequação setorial da generalidade de determinadas regras justralhistas, inclusive a função de pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário, afastando a *res dúbia* através da negociação ou transação coletiva, em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivamente representadas por suas associações profissionais ou sindicais, esse fenômeno e essa característica não o transforma em instrumento perverso de destruição dos princípios, regras e institutos fundamentais do Direito do Trabalho, em conjuntura de refluxo e debilitação do movimento sindical como soe acontecer especialmente em países periféricos em desenvolvimento, submetidos a políticas econômicas ditadas por organismos internacionais, como é o caso do Brasil e de outros países latino-americanos que vêm seguindo, especialmente na última década, um rígido receituário do Fundo Monetário Internacional que tem como um dos principais objetivos o controle das contas públicas e inflexivelmente, o da inflação, o que quase sempre termina criando desemprego e o enfraquecimento do movimento sindical e, conseqüentemente, debilitando a força da classe trabalhadora na negociação coletiva.

Há, pois, limites à adequação efetivada pela negociação coletiva que deve obrigatória e indispensavelmente respeitar a esses parâmetros e a princípios de modo a preservar a harmonia entre os planos juscoletivos e jusindividuais do Direito do Trabalho.

Efetivamente a negociação coletiva possui determinados princípios que lhe são inerentes. Embora nem sempre se achem positivados, *esses postulados éticos ou normas de condutas das partes* permeiam e informam o processo negocial lhe imprimindo, a cada exercício, um conteúdo pedagógico que progressivamente o aperfeiçoa<sup>4</sup>.

Entre esses princípios o princípio da boa-fé, que diz respeito aos atos jurídicos em geral, deve está presente não só durante as negociações para a celebração da convenção ou acordo coletivo, mas também no curso do seu cumprimento. Por conseguinte, cada parte deve se conduzir com lealdade, agindo sempre de boa-fé.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, apesar de não mencionar de forma expressa o princípio da boa-fé no âmbito da negociação coletiva, estabelece no art. 616 o dever de negociar.

De acordo com os termos da aludida norma os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

Como se vê, o dever de negociar encontra-se expresso na legislação laboral brasileira aplicando-se aos sindicatos de trabalhadores e de empresas e a estas quando negociarem de forma direta com o sindicato.

Ora, se o dever de negociar de boa-fé é mero corolário da obrigação de negociar, parece óbvio afirmar o acolhimento do mencionado princípio pelo ordenamento laboral brasileiro.

Ademais, o art. 9º da CLT reza que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de *desvirtuar, impedir ou fraudar* a aplicação dos preceitos nela contidos, enquanto o art. 8º manda o juiz aplicar os princípios gerais de direito. Por conseguinte, sendo o princípio da boa-fé um princípio informativo de todo o ordenamento jurídico, inclusive do ordenamento laboral, não parece remanescer qualquer dúvida que ele também incide no âmbito da negociação coletiva.

Lembra a doutrina<sup>5</sup> que a boa-fé rege também as relações coletivas de trabalho, na medida em que no campo da negociação coletiva deve nortear os diálogos, bem como está presente na elaboração e execução dos acordos e convenções coletivas, inclusive daqueles que põem fim à greve.

<sup>4</sup> RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 308.

<sup>5</sup> MONTEIRO BARROS, ALICE. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 177.

Registre-se ainda, por importante, que a chamada Reforma Sindical enviada ao Congresso Nacional pelo Governo Luiz Inácio Lula da Silva prevê de forma expressa o dever das partes negociarem de boa-fé.

Com efeito, de acordo com o art. 99 do Projeto<sup>6</sup> de Reforma a conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva, ao passo que o seu § 1º prevê que o dever de boa-fé consiste em:

- I) participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificação razoável;
- II) formular e responder a propostas e contrapropostas que visem promover o diálogo entre os atores coletivos;
- III) prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com detalhamento necessário à negociação;
- IV) preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter; e,
- V) obter autorização da assembléia para propor negociação coletiva, celebrar contrato coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para solução do conflito de interesses.

Averbe-se, por necessário, que na forma prevista § 2º do art. 99 do mencionado Projeto a violação ao dever de boa-fé equipara-se à conduta anti-sindical passível de sanção, consistente em multa administrativa, sem prejuízo da indenização à entidade sindical prejudicada e da reparação pelos danos sofridos pelo empregado, inclusive morais, é claro.

Ademais, o Código Civil de 2002 incorporou a cláusula geral da boa-fé (arts. 113 e 422) sendo ela informativa da interpretação e da aplicação de todo o ordenamento jurídico. Por conseguinte, incide também no âmbito da negociação coletiva até mesmo em obséquio ao que disposto no art. 8º da CLT.

Em um país como Brasil, onde a maioria, se não, a grande maioria dos sindicatos, não tem no campo da realidade nenhuma representatividade, desprovidos que são de poder e força para negociar em nome da categoria, especialmente com as empresas de dimensão transnacional, máxime em época de crise de desemprego como que vivenciamos, muitas vezes até mesmo para evitar demissões, esses sindicatos costumam aceitar cláusulas prejudiciais aos trabalhadores como a redução de tempo mínimo de descanso diário ou semanal, dos adicionais de horas extras, de insalubridade e de periculosidade, a permitir descontos no salário do trabalhador em favor de entidades associativas controladas e administradas pela própria empresa das quais eles não participam no campo da realidade, bem como para aquisição e compra de papeis e outros produtos vendidos pelo próprio empregador e tantas outras que apesar impostas pela empresa, não raras vezes têm sido reconhecidas como válidas em nome do princípio da autonomia coletiva.

É claro que esse tipo de *cláusulas* impostas a um sindicato profissional que não dispõe de nenhum poder de barganha ou de negociação não podem ser tidas como legítimas, na medida em que atentam de forma absoluta contra o princípio da boa-fé que deve permear não apenas o processo de negociação, mas também a formalização e a execução da norma coletiva representada pelo acordo ou pela convenção coletiva de trabalho.

Revela-se, pois, entre nós, de extrema relevância o princípio da boa-fé no campo da negociação coletiva e que deve informar todo o processo de negociação desde as tratativas até a execução final do acordo ou da convenção coletiva de trabalho, especialmente levando-se em conta as falhas da estrutura sindical brasileira, constituída por sindicatos nem sempre representativos ou com força suficiente para uma verdadeira negociação.

O intérprete aplicador dessas *normas convencionadas* deve está atento para impedir que em nome do princípio da autonomia coletiva, expressamente albergado pela Constituição da República ao reconhecer os acordos e as convenções coletivas de trabalho, seja violado outro princípio igualmente relevante que informa todo o ordenamento jurídico, inclusive o ordenamento constitucional, qual seja, o princípio da boa-fé. Por conseguinte, não pode cancelar cláusulas insertas em acordos ou convenções coletivas de trabalho quando atentatórias ao aludido princípio que se repita, deve informar e orientar toda a atividade do intérprete e aplicador do Direito.

<sup>6</sup> PEC - Projeto de Emenda Constitucional 369/05 em tramitação na Câmara dos Deputados.

Registre-se ainda, por importante, que a chamada Reforma Sindical enviada ao Congresso Nacional pelo Governo Luiz Inácio Lula da Silva prevê de forma expressa o dever das partes negociarem de boa-fé.

Com efeito, de acordo com o art. 99 do Projeto<sup>6</sup> de Reforma a conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva, ao passo que o seu § 1º prevê que o dever de boa-fé consiste em:

- I) participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificação razoável;
- II) formular e responder a propostas e contrapropostas que visem promover o diálogo entre os atores coletivos;
- III) prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com detalhamento necessário à negociação;
- IV) preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter; e,
- V) obter autorização da assembléia para propor negociação coletiva, celebrar contrato coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para solução do conflito de interesses.

Averbe-se, por necessário, que na forma prevista § 2º do art. 99 do mencionado Projeto a violação ao dever de boa-fé equipara-se à conduta anti-sindical passível de sanção, consistente em multa administrativa, sem prejuízo da indenização à entidade sindical prejudicada e da reparação pelos danos sofridos pelo empregado, inclusive morais, é claro.

Ademais, o Código Civil de 2002 incorporou a cláusula geral da boa-fé (arts. 113 e 422) sendo ela informativa da interpretação e da aplicação de todo o ordenamento jurídico. Por conseguinte, incide também no âmbito da negociação coletiva até mesmo em obséquio ao que disposto no art. 8º da CLT.

Em um país como Brasil, onde a maioria, se não, a grande maioria dos sindicatos, não tem no campo da realidade nenhuma representatividade, desprovidos que são de poder e força para negociar em nome da categoria, especialmente com as empresas de dimensão transnacional, máxime em época de crise de desemprego como que vivenciamos, muitas vezes até mesmo para evitar demissões, esses sindicatos costumam aceitar cláusulas prejudiciais aos trabalhadores como a redução de tempo mínimo de descanso diário ou semanal, dos adicionais de horas extras, de insalubridade e de periculosidade, a permitir descontos no salário do trabalhador em favor de entidades associativas controladas e administradas pela própria empresa das quais eles não participam no campo da realidade, bem como para aquisição e compra de papeis e outros produtos vendidos pelo próprio empregador e tantas outras que apesar impostas pela empresa, não raras vezes têm sido reconhecidas como válidas em nome do princípio da autonomia coletiva.

É claro que esse tipo de *cláusulas* impostas a um sindicato profissional que não dispõe de nenhum poder de barganha ou de negociação não podem ser tidas como legítimas, na medida em que atentam de forma absoluta contra o princípio da boa-fé que deve permear não apenas o processo de negociação, mas também a formalização e a execução da norma coletiva representada pelo acordo ou pela convenção coletiva de trabalho.

Revela-se, pois, entre nós, de extrema relevância o princípio da boa-fé no campo da negociação coletiva e que deve informar todo o processo de negociação desde as tratativas até a execução final do acordo ou da convenção coletiva de trabalho, especialmente levando-se em conta as falhas da estrutura sindical brasileira, constituída por sindicatos nem sempre representativos ou com força suficiente para uma verdadeira negociação.

O intérprete aplicador dessas *normas convencionadas* deve estar atento para impedir que em nome do princípio da autonomia coletiva, expressamente albergado pela Constituição da República ao reconhecer os acordos e as convenções coletivas de trabalho, seja violado outro princípio igualmente relevante que informa todo o ordenamento jurídico, inclusive o ordenamento constitucional, qual seja, o princípio da boa-fé. Por conseguinte, não pode cancelar cláusulas insertas em acordos ou convenções coletivas de trabalho quando atentatórias ao aludido princípio que se repita, deve informar e orientar toda a atividade do intérprete e aplicador do Direito.

<sup>6</sup> PEC - Projeto de Emenda Constitucional 369/05 em tramitação na Câmara dos Deputados.

**Referências bibliográficas:**

- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2006;  
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. São Paulo: Saraiva, 2006;  
GODINHO DELGADO, Maurício. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003;  
MONTEIRO BARROS, ALICE. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006;  
MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina, 1998;  
PEC - Projeto de Emenda Constitucional 369/05 em tramitação na Câmara dos Deputados;  
RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

ACÓRDÃO