# A DEFESA DOS DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS DE NATUREZA TRABALHISTA

**Carlos Alberto Moreira Xavier**(*)

**SUMÁRIO:** Conceito de direitos ou interesses coletivos e difusos. O mandado de segurança coletivo. A negociação coletiva, evolução e tratamento jurídico no Brasil. A negociação coletiva como negócio jurídico de natureza coletiva. A substituição processual. Defesa de direitos e interesses coletivos como decorrência natural do exercício da atividade institucional pela entidade sindical. A defesa de direitos e interesses individuais homogêneos e heterogêneos.

Os chamados direitos e interesses coletivos e difusos passaram a gozar de inigualável importância de uns tempos a esta parte, mormente após a promulgação da nova Carta Magna.

É inquestionável que os chamados interesses coletivos já eram objeto de estudos e indagações doutrinárias de alta relevância, constituindo o cerne das preocupações político-legislativas a partir da década de 30.

Contudo, o enfoque constitucional mais apurado, inclusive pela criação de instrumentos jurídicos específicos e de maior eficácia, somente veio à baila com a Constituição de 1988, oportunidade em que, da mesma forma, os interesses e direitos difusos lograram uma atenção nunca recebida em diplomas constitucionais pretéritos.

Coube ao atualizadíssimo Código Nacional de Defesa do Consumidor uma conceituação bem precisa do que sejam direitos e interesses coletivos, direitos e interesses difusos e, o que é de extrema importância, direitos e interesses individuais homogêneos.

É verdade que, anteriormente, a doutrina já delineava de maneira bem cristalina a noção de interesses e direitos coletivos. No entanto, foi o apontado Código que, com uma audácia legislativa rara, lançou os conceitos básicos acima referidos, indicando as diferenciações entre uns e outros, às vezes muito sutis, mas de enorme alcance para o estudo que ora empreendemos.

O que caracteriza o interesse ou direito coletivo é a detenção da respectiva titularidade por um grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base.

---

(*) **Carlos Alberto Moreira Xavier** é Juiz Togado do TRT da 15ª Região e Professor da Faculdade de Direito da PUCCAMP.

A transindividualidade e a indivisibilidade são elementos comuns quer nos interesses e direitos difusos, quer nos interesses e direitos coletivos.

A característica maior, portanto, destes últimos seria aquela apontada no tópico anterior, e a dos primeiros o fato de que a titularidade do direito (direito difuso) seria de pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

É interessante ressaltar, de início, inovação de grande magnitude de novo diploma constitucional consubstanciada no instituto do mandado de segurança coletivo.

A matéria, pela relevância do tema, merecerá um tratamento mais específico e acurado em trabalho posterior, inobstante já termos iniciado algum estudo a respeito, conforme artigo publicado no Boletim do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 1989.

Naquela oportunidade deixamos assentado que:

> "Entretanto, e aí nossa inteira adesão aos ensinamentos do Professor Agrícola Barbi, o mandado de segurança individual poderá ser impetrado, também, para a proteção de interesse, desde que individualizada a vítima da ilegalidade.
>
> Já, no mandado de segurança coletivo, os interesses a serem protegidos ou preservados não devem ser entendidos, apenas, como mera soma de interesses individuais.
>
> Não. Mesmo que haja várias pessoas, cada qual com interesse individual lesado, n'uma individuação quer da lesão, quer da pessoa, o mandado de segurança cabível é o individual, mesmo que nele haja uma relação litisconsorcial ativa. Quando se diz interesse coletivo, está-se referindo a interesses abstratos desta ou daquela coletividade".

Em segundo lugar, poderíamos apontar a negociação coletiva como um instrumento constitucional básico posto à disposição dos titulares de direitos e interesses coletivos de natureza trabalhista.

É evidente que a negociação coletiva carecteriza, também, uma das modalidades legais de solução dos conflitos coletivos, mormente pela autocomposição que gera.

Entretanto, jamais poderíamos descartar o primeiro aspecto, visto que, tendo a Constituição no art. 5º, incisos XVI e XVII, garantido o direito de reunião e de associação e, mais especificamente, quanto aos direitos trabalhistas, no art. 8º, garantido o direito à sindicalização e erigido a negociação coletiva como pressuposto básico para instauração de dissídio coletivo (art. 114, § 2º), tal negociação passou a figurar como autêntico instrumento de defesa, na medida em que obriga o empregador a, pelo menos, atentar para as reivindicações coletivas.

Mas abordemos de maneira mais detalhada a negociação coletiva, ressaltando, inclusive, mais adiante, um aspecto que reputamos do maior interesse, inobstante sua vinculação a esta ou àquela teoria civilista.

A negociação coletiva constitui, já de longa data, um procedimento social objetivador da solução de conflitos, cuja finalidade imediata é a obtenção de um acordo no qual os interesses restariam paritariamente atendidos.

As relações entre empregados e empregadores sempre apresentaram uma latejante situação conflituosa, por mais harmônica ou tranqüila que tal relacionamento pudesse aparentar.

No campo jurídico-institucional alguns Estados interferem de maneira mais acintosa na questão coletiva, de cunho trabalhista, impondo soluções heterônomas, na maioria das vezes artificiais, na visão irrealística de que o Estado tudo prevê ou provê.

Há, de outra parte, países em que a solução autônoma dos conflitos coletivos têm primazia sobre quaisquer outras, interferindo o Estado de maneira bastante tímida, n'uma atuação meramente supletiva da vontade dos interessados.

O direito trabalhista norte-americano, sempre é lembrado como um repositório de institutos e procedimentos que enaltecem a negociação coletiva, insculpindo-se deveres tanto para empregadores quanto para empregados a respeito da negociação.

O Professor Benjamin M. Shieber, da Universidade Estadual de Lousiana, EUA, em reduzido mas interessante trabalho sobre aquele direito ("Iniciação ao Direito Trabalhista Norte-Americano", da Editora LTr), tratando da negociação coletiva ressalta a importância do instituto na solução dos conflitos coletivos nos Estados Unidos da América, transcrevendo, inclusive, texto legal de 1935, **in verbis**:

> "Será uma prática desleal para um empregador recusar-se a entabular negociações coletivas com os representantes de seus empregados, cumpridos os requisitos da Seção 9-a".

Também o referido auto, com relação aos empregados, explicitou norma legal editada em 1947, nestes termos:

> "Será uma prática desleal para um sindicato a recusa de seus representantes em entabular negociações coletivas com um empregador".

Por último, dispositivo legal mais abrangente, apontado pelo Professor Shieber, referido como uma Emenda de 1947, definiu que:

> "Para os fins desta seção, entabular negociações coletivas é o cumprimento da obrigação mútua do empregador e do representante dos empregados, de se reunir em intervalos razoáveis e discutir de boa-fé sobre salários, horas de trabalho e outras condições de trabalho, ou a negociação de uma convenção ou qualquer questão que possa surgir a respeito dela, e a celebração de um contrato escrito incorporando qualquer acordo conseguido, se qualquer das partes assim solicitar".

No Brasil, inobstante adotar-se a solução estatal para os litígios coletivos, dotando-se a Justiça do Trabalho de poder normativo, intervindo, esta, inclusive no traumatizante fato social da greve, vem acolhendo há muito a solução negocial cuja formulação jurídica passa a positivar-se através da Convenção Coletiva de Trabalho e do Acordo Coletivo de Trabalho.

Não se pode olvidar que somente a partir de 1930 a negociação coletiva passou a adquirir foros de legalidade expressa, dada a atenção que o Estado começou a dispensar às questões sociais, inclusive regulando a organização sindical.

O Decreto n. 19.770, de 1931 aludia expressamente a acordos e convenções, apontando como faculdade dos sindicatos de patrões, de empregados, de operários, a celebração entre si daqueles ou daquelas.

Destarte, a prática social da negociação coletiva, inseria-se no direito pátrio pelo reconhecimento dos instrumentos jurídicos dela emergentes, dando-se forma ao que fora pactuado ou acordado.

A Constituição de 1934, consignou, no capítulo inerente à ordem econômica e social o "reconhecimento das Convenções Coletivas de Trabalho", cristalizando-se, de vez, o instituto.

As Cartas Magnas que se sucederam adotaram postura idêntica àquela, tendo, a Constituição promulgada em 05 de outubro de 1988, em seu art. 7º, inciso XXVI, reconhecido as convenções e acordos coletivos.

A nova Carta, ao tratar da competência material da Justiça do Trabalho e ao referir-se ao poder normativo daquela, condicionou o exercício deste mesmo poder à existência prévia da negociação ou, pelo menos, de tentativa nesse sentido.

A Constituição, por conseguinte, espelhando os anseios maiores de toda a sociedade, deixou patenteado que a solução ideal para os conflitos coletivos deve nascer da vontade coletiva autonomamente considerada, sem a interferência do Estado.

É interessante observar a interação lógica entre negociação e vontade, como elementos que sempre compuseram os atos jurídicos produtores de direitos e obrigações e que, pela doutrina civilista moderna, consubstanciam o que passou a denominar-se negócio jurídico.

Antes de adentrarmos na matéria ventilada no tópico anterior é imperioso consignar que não se comete qualquer heresia ou subversão dos princípios fundantes do Direito do Trabalho, quando se estuda algum instituto típico deste ramo do direito com base em noções, princípios ou institutos inerentes ao Direito Civil.

Este influenciou o Direito do Trabalho e ainda influencia, estabelecendo um alicerce sólido caracterizador do direito como um todo unitário, como, de outra parte, o Direito do Trabalho vem, cada vez com maior intensidade, influenciando o Direito Civil.

Como exemplo desta última assertiva basta examinar-se a Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990 (Código Nacional de Proteção e Defesa do Consumidor) onde ficou instituída a Convenção Coletiva de Consumo, além de um peculiar tratamento dado às sentenças prolatadas nas ações coletivas, em que, claramente, há referência a efeitos **erga omnes** e **ultra partes**.

É deveras flagrante a influência da Convenção Coletiva de Trabalho e da Sentença Normativa, institutos trabalhistas por excelência, na lei acima abordada.

Retomando o tema, vejamos o que leciona Caio Mário da Silva Pereira a respeito do negócio jurídico:

> "Os negócios jurídicos são, portanto, declarações de vontade destinadas à produção de efeitos jurídicos queridos pelo agente; os atos jurídicos em sentido estrito são manifestações de vontade, obedientes à lei, porém geradores de efeitos que nascem da própria lei" (in "Instituições de Direito Civil", vol. I, pág. 327, Ed. Forense).

Seguindo o raciocínio do grande mestre mineiro, podemos afirmar com segurança que da negociação coletiva abraçada por nossa Carta Magna, poderão surgir negócios jurídicos coletivos, consubstanciados nos tradicionais instrumentos de natureza trabalhista, a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo.

Como conseqüência lógica, não há como furtar-se à inelutável conclusão de que todas as obrigações geradas por uma convenção coletiva ou um acordo coletivo têm natureza trabalhista.

E, ainda, como um coroamento natural das assertivas acima, teríamos a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo como títulos executivos extrajudiciais de natureza trabalhista e a Sentença Normativa como título judicial trabalhista.

Esta é a razão pela qual é totalmente despicienda a discussão sobre a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar questões vinculadas àqueles títulos, caracterizando-se teratologia jurídica a inserção de órgão estranho à justiça especializada para tais julgamentos.

Interessante conclusão decorre, ainda, da vinculação apontada acima entre o negócio jurídico e a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo.

Fica patenteado que, inobstante ponderosas razões e opiniões divergentes, a voluntariedade não se torna ou nunca se tornou um elemento incompatível com o interesse coletivo ou, mesmo, com o direito coletivo.

Poder-se-ia até argumentar que o voluntarismo jurídico exacerbado pela preponderância do fator individual nos contratos não se compadece mais com a idéia do coletivo ou do difuso, especificamente dos interesses e direitos coletivos e difusos. Contudo, a negociação como elemento material básico para a solução de conflitos coletivos necessariamente introduz a voluntariedade no procedimento.

Outra questão de extrema relevância e que vem exigindo grande esforço de todos aqueles que têm como atribuição a lida com o chamado direito coletivo prende-se à abrangência da autuação das entidades sindicais na solução dos conflitos.

O inciso III, do art. 8º da Constituição Federal, gerou um certo coletivismo que, em decorrência, exacerbou o desejo de várias entidades sindicais em figurar, em qualquer hipótese, como substituto processual.

O primeiro óbice a esta postura, encontra-se na própria Carta Magna, quando esta estabeleceu como um dos princípios fundamentais a dignidade da pessia humana (art. 1º, inciso III).

A tutela exagerada que se procura dar ao trabalhador retirando-lhe o direito político-constitucional de agir ou, o que seria o mesmo, dividir este direito de maneira ilimitada, atenta contra sua dignidade como pessoa, impingindo-lhe uma incapacidade que nada tem a ver com sua hipossuficiência.

O segundo fator impediente lastreia-se no exato entendimento sobre a expressão **defesa** inserida no dispositivo constitucional indicado.

Destarte, **defesa**, no sentido técnico-jurídico dimensiona-se com largueza muito maior do que entendem aqueles que enxergam na referida palavra, colocada no contexto normativo invocado, um mero sucedâneo de substituição processual.

Sempre que alguém, judicial ou administrativamente, milita em favor de interesse próprio ou alheio, está exercendo a defesa daquele mesmo interesse.

De outra parte, a defesa pode ser exercida por várias modalidades.

No campo específico do Direito do Trabalho e, mais ainda, na área de atuação das entidades sindicais, observa-se que estas podem defender os interesses individuais e coletivos adotando os seguintes posicionamentos:

a) prestando assistência judiciária nos termos da Lei n. 5.584/70;

b) atuando nas negociações coletivas e nos dissídios coletivos, cumprindo missão de natureza institucional e, por conseguinte, não representando a categoria mas tornando esta presente (se presentando);

c) pela substituição processual;

d) utilizando-se do instituto da representação.

Todas as posturas acima consubstanciam defesa de interesses, coletivos ou individuais.

O Emérito Desembargador Kazuo Watanabe, em palestra realizada no salão plenário do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, quando do 4º Encontro dos Juízes do Trabalho da 15ª Região, lecionou que os direitos e interesses coletivos são defendidos pelas entidades sindicais como decorrência natural do exercício de uma atividade institucional, imanente à própria entidade. Por conseguinte, no dizer do Eminente Mestre, na defesa daqueles direitos ou interesses as entidades sindicais não agiriam como substitutos processuais.

Nesta qualidade atuariam somente na defesa de direitos e interesses individuais.

E aí surge a **vexata quaestio**:

A substituição processual seria uma qualidade imanente na entidade sindical, para todo e qualquer interesse ou direito individual?

A negativa se impõe.

Toda a entidade associativa tem como objetivo institucional a defesa de interesses e direitos coletivos.

Esta é a imanência natural e lógica.

A substituição processual para legitimar-se neste ou naquele caso concreto, depende de norma legal assecuratória, eis que se trata de legitimação extraordinária, ao contrário daquela pertinente à defesa de interesses e direitos coletivos que seria, também no lúcido ensinamento do Dr. Watanabe, ordinária.

Aliás, o Código Nacional de Defesa do Consumidor, ao tratar das ações coletivas para defesa de interesses individuais homogêneos, expressamente autoriza os legitimados de que trata a mesma lei a agirem como substitutos processuais.

Ousaríamos afirmar, como decorrência, que a expressão constante no inciso III, do art. 8º da Constituição Federal sobre caber ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos individuais da categoria, quanto a estes últimos, a legitimação natural como substituto processual seria, tão-somente, para os direitos individuais homogêneos.

Em contrapartida, para os direitos individuais heterogênos a legitimação extraordinária como substituto processual deveria decorrer, sempre, de norma legal expressa.

Estas seriam as considerações a respeito de alguns institutos, instituições ou questões sobre o tema ora versado.

Outras indagações, de não menos relevância existem, bem como outros institutos, como, **v.g.**, a greve e que mereceriam estudos e análises específicos.

Contudo, a complexidade da matéria, exige que fiquemos por aqui, deixando para trabalhos subseqüentes que, obviamente serão publicados por esta revista, o desenvolvimento do tema.