

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Direito

**O NOVO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: O CONFLITO COMO
VALOR NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Leonardo Tibo Barbosa Lima

Belo Horizonte

2016

Leonardo Tibo Barbosa Lima

**O NOVO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: O CONFLITO COMO
VALOR NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Direito Privado.

Orientador: Luiz Otávio Linhares Renault

Coorientador: Márcio Túlio Viana

Belo Horizonte
2016

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Lima, Leonardo Tibo Barbosa

L732n O novo direito coletivo do trabalho: o conflito como valor nas relações coletivas de trabalho / Leonardo Tibo Barbosa Lima. Belo Horizonte, 2015.
115 f.

Orientador: Luiz Otávio Linhares Renault

Coorientador: Márcio Túlio Viana

Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Direito do trabalho. 2. Negociação coletiva de trabalho. 3. Ação coletiva (Processo civil). 4. Interesses coletivos. I. Renault, Luiz Otávio Linhares. II. Viana, Márcio Túlio. III. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. IV. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.16

Leonardo Tibo Barbosa Lima

O Novo Direito Coletivo do Trabalho: o conflito como valor
nas relações coletivas de trabalho

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Direito Privado.

Belo Horizonte, 2016.

Márcio Túlio Viana (Coorientador) – PUC Minas

(Examinador) – PUC Minas

(Examinador) – PUC Minas

(Examinador)

(Examinador)

AGRADECIMENTOS

*À minha família, amigos, alunos e professores,
especialmente a Luiz Otávio Linhares Renault,
o professor da arte de viver.*

"O capital é somente o fruto do trabalho, e jamais poderia ter existido se não houvera o trabalho existido antes. O trabalho é o superior do capital, e merece muito a consideração maior."

-- Abraham Lincoln, mensagem ao congresso em 1861

RESUMO

O conflito entre capital e trabalho terminará? Em outros termos, será que os conflitos coletivos do trabalho podem ser resolvidos? Ou será um problema estrutural do capitalismo? A hipótese da pesquisa consiste em propor um giro Copérnico na relação entre Direito e conflito. A presente tese propõe a transformação do conflito coletivo trabalhista em valor, buscando compreender, a partir dele, os principais problemas das relações coletivas e fazer uma releitura dos institutos investigados.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho - Conflitos Coletivos – Conflito como valor.

ABSTRACT

Has the conflict between capital vs. labor no end? In other words, could the collective labor conflicts ever be resolved? Or is it a structural problem of capitalism? The hypothesis of this research is to propose a Copernican tour over the relationship between law and conflict. This thesis proposes the transformation of the collective labor conflict into a value, seeking to understand from it the main problems of collective relationships, and to re-read the underlying entities.

Keywords: Collective Labour Law - Collective Conflict - Conflict as value.

RIASSUNTO

Il conflitto tra capitale e lavoro deve finire? Questo conflitto finirà? In altre parole, i conflitti collettivi di lavoro possono essere risolti? Oppure sarebbe un problema strutturale del capitalismo? L'ipotesi della ricerca consiste in proporre un giro di Copernico nel rapporto tra Diritto e conflitto. La presente tesi propone la trasformazione del conflitto collettivo di lavoro in valore, cercando di capire, a partire dello stesso, i principali problemi dei rapporti collettivi di lavoro, e di fare una rilettura degli istituti ricercati.

Parole-chiave: Diritto Collettivo del Lavoro - Conflitti Collettivi – Conflitto come valore.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Relação entre paz e conflito.

TABELA 2: Dilema do prisioneiro.

TABELA 3: Consciência do conflito.

TABELA 4: Teoria tridimensional do Direito.

TABELA 5: O conflito como valor no Direito Coletivo do Trabalho.

TABELA 6: Divisões da Justiça.

LISTA DE SIGLAS

Art. - Artigo

c/c - “cumulado com”

CDC - Código de Defesa do Consumidor

CF - Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC - Código de Processo Civil

LINDB – Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro

MG – Minas Gerais

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SDC – Seção de Dissídios Coletivos

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

v. g. - *verbi gratia* (por exemplo)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 TEORIA DOS CONFLITOS	17
1.1 Conceitos operacionais: conflito, paz e violência	17
1.2 Histórico.....	22
1.2.1 <i>Teorias refratárias ao conflito</i>	22
1.2.1.1 <i>Kant: a paz perpétua</i>	22
1.2.1.2 <i>Comte e Durkheim: o funcionalismo</i>	23
1.2.2 <i>Principais Teorias de conflito</i>	25
1.2.2.1 <i>Hegel: idealismo dialético</i>	25
1.2.2.2 <i>Marx: materialismo dialético</i>	29
1.2.2.3 <i>Weber: o conflito como interação social</i>	35
1.2.2.4 <i>Dahrendorf: o conflito como um fenômeno social natural</i>	36
1.3 Teoria dos jogos e o equilíbrio de Nash.....	37
2 TEORIA GERAL DOS CONFLITOS DE REMO ENTELMAN	41
2.1 Estática do conflito.....	43
2.2 Dinâmica do conflito	52
2.3 Reflexões preliminares.....	57
3 O CONFLITO COMO VALOR NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ..	61
3.1 Conflitos coletivos de trabalho	61
3.1.1 <i>Dogmática do conflito coletivo de trabalho</i>	61
3.1.2 <i>Zetética do conflito coletivo de trabalho</i>	65
3.2 Conflitos coletivos de trabalho como valor	71
3.2.1 <i>A posição dos conflitos coletivos de trabalho na teoria tridimensional do direito</i> ... 71	71
3.2.2 <i>A posição dos conflitos individuais de trabalho na teoria tridimensional do direito</i> 76	76
3.2.3 <i>O conflito coletivo de trabalho como valor para a justiça social</i>	79
3.2.4 <i>O conflito coletivo de trabalho como valor na legislação internacional</i>	81
3.2.5 <i>O conflito coletivo de trabalho na Constituição</i>	84
4 O NOVO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO ..	89
4.1 Giro epistemológico da tutela jurisdicional	89
4.2 O problema das dispensas em massa	92
4.3 Organização sindical: o problema da unicidade sindical.....	94
4.4 Negociação coletiva: o problema da vigência das normas coletivas	98
4.5 Greve: o problema das atividades essenciais.....	102
CONCLUSÃO	106
REFERÊNCIAS.....	110

INTRODUÇÃO

Inicio esta tese, externando um alerta em relação à sua interpretação. Em meio à efervescência das múltiplas atividades humanas e do estresse que elas causam, nos hodiernos tempos, em que o ódio agita as mentes, sobrevindo toda sorte de atrocidades e desnudando a sofisticação dos atos de crueldade, falar de conflito, - e, muito mais, ainda defendê-lo como um valor – implica no risco de que, ao menos à primeira vista, haja a desconfiança de que o objeto da pesquisa esteja distanciado da ideia de paz. Mas é justamente a esta ideia de paz que a pesquisa se atém. Uma paz, senão verdadeira, ao menos sem inocência, sincera.

Em uma selva, a ideia de paz passa muito mais perto do equilíbrio da cadeia alimentar do que da ausência de luta pela vida. A natureza parece ser mesmo assim. Em meio a contradições, ela constrói uma lógica dura, fazendo o leão deixar de parecer mau, para, como escrevera Nietzsche, ser simplesmente um leão, ao dilacerar suas presas.

Essencialmente, empresa e sindicato são instituições forjadas para alcançar objetivos, numa cadeia alimentar tanto perfeita, por ser contraditória, quanto imperfeita, por ser oposta, como a presa do leão, que é magnífico para sua ninhada, porém cruel, para a caça.

Nesse cenário surge do conflito entre capital e trabalho, no qual o interesse do primeiro se direciona para a acumulação, contrariando o interesse do segundo, ou seja, dos trabalhadores, que é o de melhorar as condições laborais.

Esse conflito tem fim? Em outras palavras, será que os conflitos coletivos do trabalho podem ser resolvidos? Ou será um problema estrutural do capitalismo?

A hipótese da presente pesquisa consiste em propor um giro Copérnico na relação entre Direito Coletivo do Trabalho e conflito. Este, ao invés de ser um fato, deve passar a ser visto e tido como um valor.

Visto como *valor* e não como *fato* do Direito Coletivo do Trabalho, o conflito deixará de ser um problema a ser resolvido e passará a dar o tom interpretativo (dever-ser) dos institutos jurídicos.

Destarte, temas como dispensas coletivas, negociação coletiva e greve, dentre outros constantes da agenda sindical, serão profundamente afetados, porque o conflito passará a ser objeto de afirmação e não mais de negação.

Foi difícil eleger um título que correspondesse ao efeito decorrente do problema identificado e da hipótese levantada. Por isso é de bom alvitre tecer breves considerações sobre ele.

Sugere-se que o termo “novo” seja interpretado pelo viés da adição e não pela suposta audácia em se propor algo que viesse a superar o estado da arte. Pelo contrário, o “novo” *Direito Coletivo do Trabalho não é outro se não o mesmo, com todos os seus institutos, conquistas e problemas, porém, revisitado na perspectiva do conflito como um valor*. A ideia não é, portanto, superar, mas sim agregar.

O termo “revisitado” poderia ter sido adotado, por certo. Contudo, ele nos pareceu ainda pior, por carregar o (pré) conceito da exaustão de análise, do absoluto, do imutável, quando, em verdade, o que a tese apresenta de aplicação prática são apenas interpretações exemplificativas.

Além disso, o “novo” tem a vantagem de sugerir um tom provisório (porquanto nada continua novo por muito tempo), que combina com a própria pesquisa, a qual pretende continuar em evolução. Em verdade, vale reforçar que a tese encerra apresentando apenas uma amostra do que de novo há em Direito Coletivo do Trabalho em função da promoção do conflito de *fato a valor*. E muito haverá de novo, certamente muito mais do que nosso prognóstico atual alcança. Por isso, apenas alguns problemas foram abordados, tendo sido eleitos os que mais se modificam com a nova vertente interpretativa proposta.

Em tom de confissão: a grande utopia que guardamos é a possibilidade de inaugurar uma escola de pensamento.

Outra advertência necessária é a de que esta é uma tese de aplicação restrita ao Direito Coletivo do Trabalho. O fato de fazer uso de subsídios próprios da Sociologia, da Filosofia, da Teoria do Direito, do Direito Constitucional e do Direito Processual, por exemplo, não altera essa natureza, porque esses ramos temáticos serviram como elementos de argumentação, a fim de construir e apresentar fundamentos para a hipótese. Essa advertência é importante, porque significa que os resultados da pesquisa ficaram restritos ao Direito Coletivo do Trabalho.

A eventual tentativa de testar a validade da hipótese em outras espécies de relações jurídicas, ao menos para nós, é prematura e foge ao objeto da pesquisa.

Quanto aos aspectos metodológicos, vale destacar que o objetivo geral da pesquisa é compreender o fenômeno do conflito nas relações coletivas de trabalho, a partir de uma investigação sobre sua identificação como um valor.

A escolha do tema proposto pautou-se por sua relevância e atualidade.

No que tange à relevância, a nós parece evidente que o Direito Coletivo do Trabalho carece de um valor que seja capaz de nortear todo o seu repertório normativo, autônomo e heterônomo. Algo que costure seus institutos, amarrando-os por meio de uma linha que seja capaz de traçar todas as espécies de textura.

Qual seria o nexo, por exemplo, entre organização sindical, liberdade sindical e negociação coletiva? Esses são três temas arduamente pesquisados, construídos e até internacionalmente convencionados, mas cada qual segue seu próprio rumo. Cremos ser essa a razão pela qual o sistema brasileiro, por exemplo, consegue abrigar unicidade sindical e liberdade sindical. As contradições se avolumam, travam o sistema e atrasam a evolução dos institutos.

A atualidade do tema relaciona-se aos constantes debates sobre a reforma do sistema sindical brasileiro, muito embora a hipótese não seja estrita ao Direito nacional. É preciso garantir a ampliação desses debates, para que cada novo instituto criado seja antecedido da análise de sua compatibilidade com a ideologia do Estado Democrático de Direito e com os princípios que regem as relações coletivas de trabalho.

No que toca à vertente metodológica, foi utilizada a linha jurídico-teórica de pesquisa, com a abordagem dos aspectos conceitual e prático do tema.

Foi adotado o método de investigação hipotético-dedutivo, mediante a apresentação de uma solução relacionada ao problema proposto, o qual foi determinado pelo conhecimento prévio do tema e da sua relevância prática.

Com relação à técnica de investigação, utilizou-se, essencialmente, a pesquisa teórica, que foi desenvolvida a partir da análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência previamente selecionadas.

Os resultados estão apresentados ao longo de quatro capítulos. No primeiro, será feita uma análise geral das teorias mais relevantes sobre conflitos.

O segundo capítulo destina-se a realizar um estudo mais detalhado da obra de Remo Entelman, a fim de se estabelecerem as bases teóricas para o desenvolvimento dos demais temas a serem abordados.

O terceiro capítulo serve à investigação dos conflitos coletivos do trabalho, com a finalidade de compreendê-los e posicioná-los adequadamente como um valor no objeto de estudo do Direito Coletivo do Trabalho.

Por fim, o quarto capítulo abriga a releitura de alguns institutos do Direito Coletivo do Trabalho à luz do conflito como um valor, com a finalidade de que essa nova perspectiva possa influenciar na interpretação do ordenamento jurídico, na atuação jurisdicional do Estado e nas tendências relativas ao futuro do movimento sindical.

1 TEORIA DOS CONFLITOS

1.1 Conceitos operacionais: conflito, paz e violência

O início da vida humana, ao menos em termos biológicos, está mais para uma guerra do que para um ato de amor. É cediço que cerca de 250 milhões de espermatozoides disputam entre si a fecundação. Se, entre eles, há os que desempenham função exclusiva de impedir que outros, menos saudáveis ou pertencentes a outro homem, obtenham sucesso na corrida pela vida, de outro lado, além deles há o obstáculo do próprio objetivo, porquanto a primeira reação do corpo feminino é a eliminação do invasor, através dos glóbulos brancos. Da batalha, vinte ou trinta prosseguem, os quais permanecem adormecidos, até que o óvulo amadureça e permita a passagem de apenas um deles. Caso contrário, o óvulo não suportaria. Por isso é que, uma vez fecundado, ele libera toxinas que exterminam os demais.

Com efeito, da gênese ao apocalipse, o homem está fadado ao conflito. A explosão do “big bang” impulsionou a criação de planetas e da vida; agora ela, sem rumo, expõe o universo a uma expansão constante, rumo ao desconhecido, que pode ser mesmo o fim de tudo. Ou, de outra perspectiva, até mesmo o Sol, que aquece os planetas, ameaça nos ferver, isso se ele não se esfriar, como já se suspeita que possa ocorrer em mais alguns milhões de anos. Mas há algo de cósmico em todo esse caos:

“Essa nossa origem - comum e *explosiva* - talvez tenha algo de simbólico. Ela parece indicar que a Natureza é harmonia, mas também conflito; mais propriamente, é *harmonia que nasce do conflito*...

Mesmo a aparente placidez das florestas esconde terríveis combates. Insetos se alimentam de plantas. Há plantas que comem insetos. Pássaros disputam vermes. Trepadeiras sugam o sangue das árvores. Alguns tipos de abelhas saqueiam outras colméias.

As formigas-amazônias escravizam outras formigas. FERRI aponta 22 causas de agressões praticadas por animais, que vão da cobiça à vingança, da malvadeza ao canibalismo, da autodefesa à demência senil.

Como observa BOFF, a Natureza nem sempre é dócil, suave e boa: é mistura de beleza e dor, união e rupturas, desacertos e reajustes. São incontáveis os óvulos, espermas, sementes e flores que morrem no mesmo instante em que nascem. No subsolo das matas, raízes se atacam com venenos e bactérias, numa verdadeira guerra química em busca de mais espaço.

Até o rio, em seu caminho para o mar, abre feridas na terra. E a própria Terra, às vezes, parece insatisfeita consigo, reacomodando-se com terríveis tremores, ou vomitando fogo por seus enormes vulcões. Para além do que

nos mostram as fotografias, a Natureza ‘produz tudo e também tudo devora. Nela, há vida e morte em profusão.’ A busca de equilíbrio é eterna - não importa o preço.

Disputando o nosso próprio espaço na tênue película de vida que cobre o planeta, também nós, seres humanos, somos a prova dessa dualidade. A diferença é que – ao contrário das abelhas e samambaias - podemos escolher as nossas lutas, dirigindo-as para o justo ou para o injusto, para oprimir ou para libertar.” (VIANA, 2000, p. 116).

É bem por isso que tarefa de conceituar o conflito não é das mais fáceis. Do pai de família ao cientista, cada um possui uma ideia do que seja o conflito.

Mas há o (con) senso comum de que o conflito é um fato: o fenômeno da oposição de interesses. “Fato” quer dizer acontecimento e “fenômeno,” a manifestação desse acontecimento. Enquanto fato, portanto, o conflito é um episódio, um evento em que interesses apresentam-se inconciliáveis, divergentes e até mesmos opostos.

A vantagem desse conceito é a sua capacidade de abrigar as mais variadas espécies de conflito, inclusive o conflito pessoal, do homem consigo mesmo, já que é possível admitir que alguém possua, ao mesmo tempo, dois interesses incompatíveis. A simples decisão entre ficar ou embarcar no trem, por exemplo, é uma metáfora que pode nos oferecer uma boa amostra dessa espécie de conflito.

Outro benefício que esse conceito oferece é o da simplicidade. Em sendo um fato, o conflito não é mais de um conflito. Isso parece lógico e tautológico, mas não é. Lidar com um fato é mais simples que lidar com um conjunto deles. E é precisamente aqui que os problemas desse conceito começam a ficar mais evidentes.

Ficar ou embarcar, como tudo que envolve o ser humano, é simplificar demais o que há por trás disso tudo. Milhares de pessoas podem estar no mesmo dia, hora e lugar diante desse dilema, sem que o conflito seja o mesmo.

A nós parece que o conflito não seja realmente um evento. O que o conflito tem de “fato” é apenas a ponta do iceberg.

Por isso, esse conceito vulgar nos parece insuficiente. Ele não oferece a visão do todo ou, em outras palavras, não dá subsídios para discernir o suposto fato (conflito de interesses) do complexo de relações, situações e meios responsáveis pela oposição dos interesses.

Do conceito citado é possível aproveitar a afirmativa de que ele seja um fenômeno, porque, sendo ou não um fato, o conflito se apresenta ou se manifesta.

Todavia, em lugar do fato, parece mais razoável crer que esse fenômeno advenha de uma *relação*.

Por um lado, essa constatação restringe o conflito aos eventos de interação em que haja mais de um evolvido, necessariamente, seres humanos; por outro, amplia o conteúdo do conflito para todos os fatos, pessoas e coisas que dele possam fazer parte.

É, portanto, a relação de oposição de interesses entre duas ou mais pessoas, em relação a fatos, pessoas ou coisas, que pode ser chamada de conflito. Mas nem toda relação é conflituosa, sublinhe-se, senão aquelas cujo estágio dos interesses situa-se na oposição.

Em termos científicos, comungando da teoria de Remo Entelman,¹ para nós o conflito é o estágio de maior incompatibilidade de interesses, decorrente da intensidade de relações sociais entre seres humanos. Relações sociais, por sua vez, conjugando as teorias de Max Weber e Remo Entelman, consistem no comportamento de dois ou mais indivíduos que adotam condutas recíprocas (ENTELMAN, 1984, p. 46).

Não há falar, portanto, em conflito pessoal, mas sim em um ser humano que está envolvido em uma relação conflituosa. O que é pessoal é a reflexão, a tomada de decisão e a prática de uma conduta: decidir ficar ou embarcar. Em verdade, o conflito é a relação com a pessoa que fez a tentadora proposta de emprego em um lugar distante, bem como a relação com a esposa e o filho recém-nascido, dos quais o homem na estação ficará longe por meses, caso decida partir.

¹ “Remo Entelman foi um destacado jurista com trajetória no campo da Filosofia do Direito, com particular dedicação à teoria do conflito. Graduou-se em Direito em 1944 na Faculdade de Direito da Universidade de Buenos Aires – UBA, onde também obteve o título de Doutor em Jurisprudência. Iniciou sua carreira acadêmica junto ao filósofo Carlos Cossío na *Universidad de la Plata*, mas logo desenvolveu suas atividades docentes na Universidade de Buenos Aires. Foi professor emérito da UBA, onde lecionou nos cursos de graduação e pós-graduação. Foi responsável pela disciplina Teoria do Conflito no Conselho Argentino para as Relações Internacionais – CARI, instituição que forma o corpo diplomático deste país, além de diversas universidades nacionais e estrangeiras. Também foi instrutor da Escola de Altos Estudos do Mercosul e da Academia de Estratégia, onde ocupava sua presidência. No campo político, desempenhou-se como assessor do Presidente Arturo Frondizi e nos Ministérios do Interior, Trabalho e Justiça. Assistido por seus discípulos, organizou os grupos ‘Conflict Management’ e ‘Entelman Peacemakers’, por meio dos quais desenvolveu métodos sofisticados para a gestão e solução de conflitos nas esferas públicas e privadas, além de haver presidido diversas empresas na Argentina, Estados Unidos e Holanda. Sua obra *Teoria de Conflitos* desnuda as origens dos estudos sobre a teoria dos conflitos, demarcando o seu desenvolvimento a partir dos modelos de prevenção desenhados para evitar o caos apontado pelos cálculos prospectivos realizados por ciências distantes do Direito (Matemática e Economia) no pós Segunda Guerra do século XX. Procura firmar uma teoria que ultrapassa as relações exclusivas com o Direito interno dos países e vincula o tema a diversas ciências, em perspectiva de bases universalizadoras.” (SILVA, 2008, p. 217).

Da mesma forma, a multidão que vai às ruas, carregando múltiplas bandeiras, mas protestando, em síntese, contra as mazelas sociais, muito embora ocorra em dia, hora e local, está inserida em um evento tão complexo que não pode ser chamado simplesmente de “fato”. Há ali, certamente, muito mais que um “acontecimento.”

Nesse caso, o acontecimento pode ser o protesto; o fato, pode ser o dia, a hora e o local em que a multidão protesta, o que será noticiado pela imprensa. Todavia, o conflito não é esse evento, mas sim o estágio da relação social existente entre a multidão e os responsáveis por atender aos anseios, que se tornou incompatível a tal ponto que levou os indivíduos que dela participam a irem às ruas e protestar. Caso os governantes tivessem, de antemão, satisfeito tais anseios, a relação não seria conflituosa, mas sim *cooperativa*.

Avançando sobre o tema, fosse o conflito um fato, ele existiria independentemente da interação humana, bem assim do interesse. Ora, mas é justamente o interesse que caracteriza o conflito e só o ser humano possui aptidão para possuir interesse, no sentido de vontade consciente e hígida.

Então, o conflito pressupõe a existência de interação entre seres humanos com interesses opostos. Partindo do menor para o maior grau de oposição entre esses interesses, essa relação será *cooperativa* ou *conflituosa*. E é por isso que é a oposição de interesses (fato, objetivamente considerado) é que caracteriza o conflito.

Não há falar, portanto, em conflito do homem com o trem (máquina), com a proposta de emprego (coisa), porque somente o homem tem interesse.

Durante o conflito, os envolvidos podem adotar condutas que transitam em dois extremos: paz e violência. As condutas de paz são afirmativas do conflito, enquanto as condutas de violência são negativas.

Afirmar o conflito significa interagir, por meio da prática de condutas recíprocas destinadas a tornar os interesses menos incompatíveis. A paz é, portanto, um estado ou um estágio em que essa interação ocorre, positivamente. Por isso, é possível haver paz tanto nas relações cooperativas quanto nas conflituosas.

Enquanto a multidão protesta e o homem na estação analisa se vai ou se fica, o conflito se manifesta de forma explícita, mas ambas as situações são de paz,

porque as condutas são afirmativas. Os interesses são opostos, mas as condutas são pacíficas.

De outra face, negar o conflito significa adotar condutas comissivas ou omissivas em relação à oposição de interesses. E é isso que se pode chamar de violência: a multidão que passa a praticar atos de vandalismo; a repreensão policial contra os manifestantes pacíficos; o homem que foi coagido a embarcar. Todas essas condutas negam o conflito e, portanto, são contrárias à paz.

A relação entre cooperação, conflito, paz e violência pode ser expressada da seguinte forma:

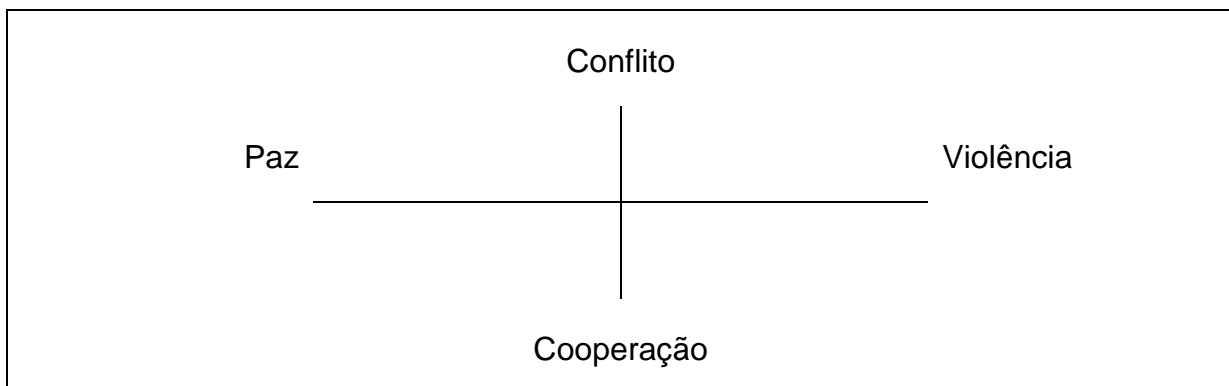


Tabela 1: Relação entre paz e conflito.

Na tabela apresentada, o plano vertical simboliza a relação social, partindo de baixo para cima, do menor para o maior grau de incompatibilidade de interesses. No plano horizontal estão as condutas, que vão da paz à violência, conforme adoção de práticas afirmativas ou negativas do conflito, respectivamente.²

A paz não é, portanto, a ausência de conflito.

Ao longo deste capítulo será apresentado um histórico dos postulados que as ciências construíram sobre os conflitos. No próximo capítulo, será ofertada fundamentação para os seguintes conceitos, os quais desde já são apresentados para trazer à luz nossos conceitos operacionais: conflito é a relação social de oposição de interesses; paz e violência são condutas adotadas pelos partícipes do conflito, caracterizadas pela afirmação do conflito, no caso da primeira, e pela negação do conflito, em se tratando da segunda.

² No nosso sentir as relações sindicais em países norte-europeus, como a Alemanha, v. g., têm sido equivocadamente indexadas à ideia de cooperação. Em verdade, o que se observa nessas relações são condutas afirmativas do conflito (pacíficas, portanto), que geram estabilidade nas relações naturalmente conflituosas, jamais cooperativas. Trata-se de típico exemplo de conflito sem violência.

1.2 Histórico

A análise histórica do conflito evidencia uma linha evolutiva, que vai da sua vinculação ao conceito de paz à autonomia. A seguir serão apresentadas as principais ideias de ambas as correntes, a partir dos filósofos que mais fortemente influenciaram as respectivas construções.

1.2.1 Teorias refratárias ao conflito

Entre os teóricos refratários ao conflito há em comum o fato observá-lo como um fenômeno oposto à paz.

1.2.1.1 Kant: a paz perpétua

Antes do surgimento da Sociologia, a análise do conflito era feita, principalmente, ou quase exclusivamente, no plano das relações internacionais entre os Estados. De Sun Tzu a Hugo Grotius, o conflito foi tratado como sinônimo de guerra e, por conseguinte, como antônimo da paz.

Em *A paz perpétua* (1795), Kant propõe o uso da razão para superar o poder e impor uma paz duradoura, tarefa árdua, porque, na sua visão, os homens não vivem naturalmente em paz:

“O estado de paz entre os homens que vivem juntos não é um estado de natureza (*status naturalis*), o qual é antes um estado de guerra, isto é, um estado em que, embora não exista sempre uma explosão das hostilidades, há sempre todavia uma ameaça constante.” (KANT, 2008, p. 10).

O estado de paz é, pois, um imperativo da razão. De posse dessa concepção, Kant, numa primeira seção, descreve as condições impeditivas da paz, para, noutra seguinte, estabelecer três regras elementares para que os Estados experimentem a paz perpétua: a) a Constituição deve ser republicana, para ser capaz de dar cidadania e liberdade às pessoas; b) o Direito Internacional deve fundar-se numa federação de Estados livres, através da criação de uma liga de povos; c) o direito cosmopolita deve limitar-se às condições da hospitalidade universal, com tolerância

mútua, já que todos os seres humanos são hóspedes do planeta, de maneira a criar uma Constituição cosmopolita.

O vanguardismo de Kant é evidente, considerando a consolidação da importância da Organização das Nações Unidas – ONU, bem como a avançada coalizão dos Estados na União Europeia. Todavia, o sistema kantiano, apesar de considerar o conflito como algo natural, não foi capaz de enxergá-lo como um fato social relevante para a promoção das transformações e da evolução da sociedade. É de se destacar, contudo, que o pensamento kantiano foi coerente, tendo em vista que, estando fundado em uma razão universal e transcendental, sua teoria se fazia conservadora, ao pretender ser definitiva e imune a mudanças. A história, no entanto, veio a demonstrar que a razão humana não foi capaz de conter atrocidades, como as ocorridas na Segunda Guerra Mundial, assim como em tantos outros conflitos em quase todos os continentes.

1.2.1.2 Comte e Durkheim: o funcionalismo

O *funcionalismo* é uma vertente sociológica fundada na visão de que o estado normal do sistema social é o equilíbrio, de modo que a complexidade de suas estruturas destina-se a garantir a estabilidade e a solidariedade. Sociólogos funcionalistas, como Comte e Durkheim, usaram uma analogia orgânica para comparar a operação da sociedade com aquela de um organismo vivo, no qual cada ator social tem uma função específica, donde surge o nome da corrente. (GIDDENS, 2005, p. 35). Nas palavras de Giddens,

“O funcionalismo sustenta que a sociedade é um sistema complexo cujas diversas partes trabalham conjuntamente para produzir estabilidade e solidariedade. De acordo com essa abordagem, a disciplina de sociologia deveria investigar a relação das partes da sociedade uma com as outras e com a sociedade como um todo.” (GIDDENS, 2005, p. 34).

Em vista disso, as inovações ou mudanças sociais não devem ser bruscas, a fim de se evitar a ocorrência de desequilíbrios e de se permitir que o sistema se reorganize e evite conflitos. Esse equilíbrio, por sua vez, decorre do consenso moral, que gera harmonia social, ao estabelecer uma interdependência funcional dos atores sociais:

"O funcionalismo enfatiza a importância do consenso moral para se manter a ordem e a estabilidade na sociedade. O consenso moral existe quando a maioria das pessoas na sociedade compartilha os mesmos valores. Os funcionalistas vêem a ordem e o equilíbrio como o estado normal da sociedade – esse equilíbrio social é baseado na existência de um consenso moral entre os membros da sociedade. Por exemplo, Durkheim acreditava que a religião reafirma a adesão das pessoas a valores sociais essências, responsável pela manutenção da coesão social." (GIDDENS, 2005, p. 35).

Na visão funcionalista, portanto, o conflito é um ruído que deve ser prevenido e remediado, a bem de se garantir o equilíbrio social e de se preservarem as estruturas sociais.

Com efeito, o tempo se encarregou de demonstrar as contradições dessa doutrina de raízes liberais, que resulta no descaso com as desigualdades sociais, como destaca Giddens:

"Por muito tempo, o pensamento funcionalista foi possivelmente a tradição teórica dominante na sociologia, principalmente nos Estados Unidos. [...] Nos últimos anos, a popularidade do funcionalismo começou a diminuir, à medida que suas limitações começaram a se tornar aparentes. Uma crítica comum ao funcionalismo é a de que ele enfatiza desnecessariamente fatores que conduzem à coesão social, às custas daqueles que produzem divisão e conflito. O enfoque na estabilidade e na ordem significa que divisões ou desigualdades na sociedade – baseadas em fatores como classe, raça e gênero – estão minimizadas. Há igualmente menor ênfase no papel da ação criativa social dentro da sociedade. Tem parecido a muitos críticos que a análise funcional atribui às sociedades qualidades sociais que elas não possuem. Os funcionalistas frequentemente escreveram como se as sociedades tivessem 'necessidades' e 'propósitos', ainda que esses conceitos fizessem sentido somente quando aplicados a seres humanos individuais." (2005, p. 35)

Além disso, vale destacar que a ideia de consenso moral acaba por consolidar a dominação e a exploração, uma vez que esse suposto equilíbrio é concebido com fins na proliferação de uma cultura de sujeição e de passividade, em relação aos interesses das classes mais poderosas. De outra face, o conflito, por sua vez, evidencia as desigualdades e cria um momento de reflexão acerca da própria ideia de paz, razão pela qual as teorias de conflito vêm sucedendo as teses funcionalistas.

1.2.2 Principais Teorias de conflito

As teorias de conflito têm em comum com os funcionalistas a valorização das estruturas sociais, mas, noutro norte, propõem uma mudança radical ao substituírem o consenso moral pelo conflito como fator de preservação das estruturas sociais e de promoção de progresso:

“Como os funcionalistas, os sociólogos que empregam teorias de conflito enfatizam a importância de estruturas dentro da sociedade. Eles também antecipam ‘modelo’ abrangente para explicar como a sociedade funciona. No entanto, os teóricos de conflito rejeitam a ênfase funcionalista no consenso. Em vez disso, destacam a importância das divisões na sociedade. Ao fazê-lo, concentram-se em questões de poder, desigualdade e luta. Eles tendem a ver a sociedade como sendo composta de grupos distintos que perseguem seus próprios interesses. A existência de interesses separados significa que o potencial para conflito está sempre presente e que certos grupos se beneficiarão mais do que outros. Os teóricos de conflito examinam as tensões entre os grupos dominantes e desfavorecidos dentro da sociedade e buscam compreender como as relações de controle são estabelecidas e perpetuadas.” (GIDDENS, 2005, p. 35).

Nas teorias de conflito, “conflito” e “paz” não são antônimos. Em verdade, eles podem coexistir. Em algumas relações, nas quais o consenso não é naturalmente obtido, o conflito é até condição para a paz. Nesses casos, a violência é que caracteriza a ausência da paz, pois atenta contra as estruturas sociais e a promoção do progresso.

Os tópicos seguintes destinam-se a apresentar um panorama histórico acerca dos principais teóricos do conflito, a fim de compreender o estado da arte, a partir do qual a pesquisa avançará.

1.2.2.1 Hegel: idealismo dialético

A teoria de Hegel sobre os conflitos é incidental à sua fenomenologia do espírito. Por isso, será necessário aprofundar um pouco mais no idealismo dialético hegeliano.

Hegel desenvolveu o método *dialético*, o qual consiste, em apertada síntese, no processar de três momentos: a) *tese*, que é o momento “*an sich sein*” (ser em si); b) *antítese*, momento do “*ausser sich sein*” (ser extra ou fora de si), que se contrapõe à tese lançada; e c) *síntese*, na qual as partes se unem para formar o

absoluto, que é um todo único (“*an sich und für sich sein*”, ser em si e para si). A síntese constituirá nova tese, de maneira que o processo se auto-alimentará, *historicamente*.

Ao adotar o *idealismo*, Hegel defende a tese de que, em verdade, o objeto que se quer conhecer (*sein*) só existe para o sujeito cognoscente em seu *pensamento*. Ao pensar sobre o objeto, o que o sujeito faz é levar em consideração a forma como ele, o objeto, é encontrado em seu estado natural (*ser em si*) e buscar, em seguida, a sua essência (*ser para si*), fazendo uso da cultura que possui. No final desse processo (natureza x cultura), o sujeito terá formado uma *ideia*.

Admitamos que o pensamento *anima* o ser humano. Hegel atribui a esse processo o nome de *espírito*. Acontece que esse espírito é, provisoriamente, parcial, ou seja, o pensamento que ele encerra não pode ser considerado como condizente com a realidade, de imediato, posto que ele depende da natureza do ser e da cultura do sujeito.

Para que o espírito deixe de ser parcial e se torne absoluto - *o que é desejável* -, é preciso que o pensamento do sujeito o leve a ter ciência de sua própria existência (consciente de si) e da finalidade ou da razão de sua existência (conhecedor de si).

O caminho do espírito rumo ao absoluto só é possível através da *história*:

“O caminho filosófico que leva à Ciência da Lógica, portanto ao sistema, é traçado por dois vetores fundamentais: a história, na qual o espírito se revela e que se mostra nas filosofias precedentes a Hegel, e a experiência da consciência, através da qual se supera o dualismo entre o sujeito e o objeto, chegada da filosofia ocidental.” (SALGADO, 1996, p. 33).

Somente o passar do tempo será capaz de dar ao espírito o instrumento de que ele precisa para se tornar absoluto: *a autonomia*.

A autonomia, para Hegel, é a capacidade de auto-determinar a própria vontade.

Durante o processo histórico, o espírito encontra-se em seu estado natural (*ser em si*) e, na medida em que passa a auto-gerir sua própria vontade, se torna um ser autônomo (*ser para si*). Ao processo de libertação do espírito, através de sua evolução histórica, Hegel deu o nome de “*Phänomenologie des Geistes*”³:

³ Fenomenologia do Espírito, nome de sua principal obra.

“Isso porque, verdadeiramente, para Hegel, o Espírito torna-se um ser para si (autonomia humana) à medida que se libera e se distingue do ser em si (natureza). A vida humana não é simplesmente existência, mas sobretudo existência consciente. A odisséia humana, expressa numa verdadeira fenomenologia, consiste exatamente na libertação do espírito e em seu conseqüente evolver histórico.” (BITTAR; ALMEIDA; 2006, p. 288).

Portanto, o idealismo de Hegel é, como se disse, absoluto.

O *espírito* é a forma na qual a *ideia* se põe plenamente em ato, retornando a si da *alienação* na natureza (MONDIN, 1991-1993, p. 42). O *espírito* é, assim, uma *ideia real*, que se torna consciente de si mesma, em uma realidade mais plena.

Também aqui, para se chegar ao absoluto, o *espírito* deve passar pela dialética. Em um primeiro momento (*tese*), o *espírito* atua nos indivíduos, fazendo-os se distinguirem dos outros indivíduos e de outros objetos existentes, sendo chamado por Hegel de *espírito subjetivo*. Aqui estariam as Ciências, como a Psicologia, que se dedicam ao estudo da alma, da consciência e da razão.

A antítese do *espírito subjetivo* é o *espírito objetivo*, que atua na coletividade, impondo-lhe um *dever-ser*. Trata-se de um momento prático-ético, no sentido de agir. Aqui estão o direito, a moral e o costume.

O *espírito absoluto* seria a síntese, em que o *espírito* se manifesta como plenamente *consciente de si* e *conhecedor de si*. Aqui estariam a arte, a religião e, em destaque, a Filosofia.

A síntese do processo fenomenológico será sempre a *totalidade* (*tese* + antítese). A *ideia*, enquanto *síntese*, será aquela que restou da dialética entre dois *entendimentos*.

Explica-se. Um indivíduo constrói um *entendimento* de forma *reflexiva*⁴, ou seja, pensando sozinho, de forma isolada. Isso faz com que o seu entendimento particularizado seja parcial. A *ideia* que ele tem do objeto (ser) será pessoal.

Quando esse indivíduo resolve expor seu entendimento como uma tese e é confrontado pelo entendimento (antítese) de outro, o produto (síntese) dessa dialética será a *razão*. A razão é, pois, a síntese de entendimentos.

A *ideia* que o *espírito* tem de um determinado ser, portanto, será racional, se exposta ao método dialético. Cabe aqui um pequeno silogismo, para se entender como o idealismo supera o realismo: se a *ideia* é o que de fato existe, conforme se

⁴ Reflexo do sujeito com ele mesmo.

posiciona o idealismo, e a ideia é racional, o que existe (o real) é racional e o que é racional é real. Nada está fora da razão, portanto. Acontece que o espírito precisa evoluir, a ponto de compreender tudo o que existe.

Veja-se a importância do *conflito* no sistema hegeliano: só há racionalidade e, portanto, só há realidade, quando eu confronto a minha *tese* com a *antítese* de outro.

Destarte, a síntese é *especulativa*:⁵ a minha tese (*o eu* – sujeito cognoscente) precisa da antítese (*não eu* ou *o outro* - objeto), para ser racional. Quando o objeto se reflete no sujeito, ou seja, quando o sujeito cria a ideia do objeto, haverá uma identidade entre ambos, de maneira que o sujeito e o objeto passam a ser partes da mesma moeda, ambos inseridos em uma mesma realidade, em uma mesma racionalidade.

O conflito é, portanto, o próprio método racional e dialético para a formação das ideias. Sem ele, não há história e não há progresso.

Até Kant, a Filosofia explicava o conhecimento, voltando-se para o estudo do *ser* (ontologia), como se este guardasse em si um mistério metafísico a ser desvendado por um sujeito cognoscente observador, mero expectador.

A filosofia reflexiva de Kant chamou a atenção de todos para o sujeito cognoscente (gnosiologia), porque surgia a ideia de que as limitações do conhecimento estão no próprio sujeito, que está limitado às condições *tempo-espac*. Foi dado um giro Copérnico na relação entre sujeito e objeto.

Na epistemologia de Hegel, sujeito e objeto estão apenas provisoriamente separados. Todos fazem parte da mesma realidade, da mesma racionalidade. O objeto está no próprio sujeito, porque só existe enquanto ideia. Hegel estabelece, pois, uma filosofia da totalidade (sujeito + objeto), do absoluto (real = racional), da *ontognosiologia*. E a união entre sujeito e objeto ocorre pela dialética, em outras palavras, pelo conflito.

A dialética de Hegel influenciou muito a filosofia ocidental e foi o gérmen das ideias de Marx, que fez uso do mesmo método (dialético), mas para introduzir o materialismo no lugar do idealismo.

⁵ Reflexo do objeto no sujeito.

1.2.2.2 Marx: materialismo dialético

A morte de Hegel dividiu os filósofos entre aqueles que o liam com os olhos da ortodoxia protestante (direita hegeliana) e outros tantos que o reliam sem as crenças religiosas (esquerda hegeliana). Karl Marx, entretanto, foi além da *esquerda hegeliana*, concebendo uma teoria radical contra a *alienação*.⁶

Em Hegel, a alienação tem duplo sentido: “*Entäusserung*” e “*Entfremdung*”⁷ (COLLIN, 2006, p. 27). No primeiro, o espírito é alienado em relação à natureza, porque esta constitui algo diverso daquele. No segundo, o espírito é alienado em relação a si mesmo, necessitando da natureza para se tornar *absoluto*.

É a alienação “*Entfremdung*” (a do espírito em relação a si mesmo) que interessa à filosofia marxista. Comumente, quando se ouve dizer que alguém é alienado, entende-se que esse alguém não está inteiramente de posse de suas faculdades mentais. Entretanto, para Marx, a alienação se refere à necessidade que o homem tem de recorrer à natureza para se tornar um ser social. A esta altura, um exemplo bastante corrente entre os estudiosos de Marx parece elucidar bem o sentido marxista da alienação. No início do filme “2001: uma odisseia no espaço”,⁸ duas tribos de macacos disputam a posse de um reservatório de água. Encurralada, a tribo de macacos mais fracos recorre a ossos de animais que estavam no local, utilizando-os como instrumentos de lutas. Um dos macacos ergue o osso e o arremessa. O osso vaga lentamente até se transformar em uma nave espacial, ambas formadas por elementos da natureza, aos quais o homem atribui significados, pela força de sua transformação criativa. Até ser usado como uma arma, o osso era só um osso e não existia como arma.

Com efeito, o que diferencia o homem dos demais animais não é a ideia, mas é a capacidade que ele possui de modificar a natureza, criando novas formas de realidade: da pedra ao punhal; da árvore à cadeira; da radiação ao submarino.

Abandonando o idealismo de Hegel, Marx se volta para o real, dando início ao materialismo, como escreveu em *A ideologia alemã*. Mondin explica que, nesta obra, Marx conclui que:

⁶ Já tivemos a oportunidade de publicar estudo sobre Marx (LIMA 2011), no qual foi possível apresentar conclusões mais profundas sobre a teoria marxista.

⁷ Ambas as palavras significam alienação, mas Hegel atribui a elas significados diferentes.

⁸ Filme de Stanley Kubrick (1968).

"A produção das idéias, das representações, da consciência, está em primeiro lugar diretamente entrelaçada com a atividade material e com as relações materiais dos homens, linguagem da vida real. As representações e os pensamentos, o intercâmbio espiritual dos homens ainda aparecem aqui como emanação direta do seu comportamento material. (...) São os próprios homens que produzem as suas representações, idéias etc., mas os homens reais, que agem, da forma pela qual são condicionados por um determinado desenvolvimento das suas forças produtivas e pelas relações que a elas correspondem até nas suas forças produtivas e pelas relações que a elas correspondem até nas suas formações mais extensas. A consciência não pode mais ser algo diferente do ser consciente, e o ser dos homens é o processo real da vida deles. (...)

Também as imagens nebulosas que se formam no cérebro do homem são necessariamente sublimações do processo material da vida de cada um, empiricamente constatável e ligado a pressuposto materiais. Consequentemente a moral, a religião, a metafísica e qualquer outra ideologia, e as formas de consciência que a elas correspondem não têm senão a aparência de autonomia. Elas não têm história, nem desenvolvimento, mas os homens que desenvolvem a sua produção material e as suas relações materiais transformam, junto com esta sua realidade, também o seu pensamento e os produtos do seu pensamento." (MONDIN, 1981-1983, p. 99)

Na teoria de Marx, as ideias (elementos de superestrutura) estão condicionadas à realidade, ou matéria (elementos de estrutura), possuindo apenas uma pseudo-autonomia. No fundo, a religião, a filosofia, a economia e a política são apenas ideias, incapazes de modificar a realidade por elas mesmas. Pelo contrário, é o mundo material independente do ideal. A partir dessa concepção, Marx promove a passagem do *idealismo* para o *materialismo*.

No materialismo, a *alienação* é a perda, pelo homem, daquilo que lhe é próprio. E o que é próprio do homem é a natureza, na sua forma real, material. As ideias, por serem, por si mesmas, incapazes de modificar a realidade, nada mais são que alienações responsáveis por todos os absurdos sociais existentes nos séculos XVIII e XIX. Assim é que a religião, a filosofia, a economia e a política constituem elementos de superestrutura destinados a alienar os homens, a fim de justificar e manter a desigualdade entre eles. E com eles se vai a liberdade, que, como elemento de superestrutura, somente serviu até então como justificativa para um Estado ideal, voltado a garantir o poder de uma minoria abastada e abusada, fiel à crença na desigualdade social como fator de garantia de seus privilégios. Toda essa lógica excludente é introjetada no proletariado, de modo que a realidade passa a condicionar o seu modo de pensar, aprisionando-o em uma superestrutura criada a serviço do capital (MONDIN, 1981-1983, p. 100).

As críticas de Marx se voltam para os quatro elementos de superestrutura responsáveis, cada qual, pela alienação: a Filosofia, a religião, a economia e a política.

No que tange à Filosofia, Marx caminha em sentido contrário aos filósofos antigos e modernos, principalmente em relação a Hegel, para quem a Filosofia tem um papel de contemplação da realidade. Marx ridiculariza toda a *filosofia de gabinete*, ao dizer que o modo de pensar do homem é condicionado pela situação concreta, e não o contrário, o que seria pretender que o *mundo* caminhasse sobre a *cabeça* e não sobre os pés (MONDIN, 1981-1983, p. 100). Para combater a filosofia de gabinete, Marx atribui à Filosofia uma função prática. A *práxis*, como denominou o filósofo, mais do que simplesmente prática, consiste na teoria útil, possível e objetiva. Ela depende da ação consciente do sujeito e, por isso, une a interpretação da realidade (teoria) à transformação do mundo (prática, trabalho, criatividade etc.).

Marx identifica a religião como um elemento de superestrutura provisório, tendente a desaparecer, uma vez que sua função é a de oferecer uma ilusão capaz de ajudar a suportar a crueldade da vida material, substituindo a verdade científica por uma explicação fantástica (MONDIN, 1981-1983, p. 105).

O antídoto para a alienação religiosa, no marxismo, é o fim da religião.

O fim do feudalismo criou um novo elemento de superestrutura econômico: o capitalismo. Em “*O capital*”, Mundin explica que, para Marx, o capitalismo implica, necessariamente, na exploração do trabalhador, uma vez que “entre o capital empregado pelo capitalista num empreendimento e o lucro que ele obtém com a venda do produto há sempre uma diferença de valor. O capitalista tira do produto mais do que investiu para produzi-lo.” (MONDIN, 1981-1983, p. 105). Esse ganho anormal, ou superior ao justo, revela a existência de uma *mais-valia*, como explica Mondin:

“Obviamente o capitalista ganhará tanto mais quanto mais conseguir fazer o trabalhador trabalhar além do tempo correspondente ao salário. Todo o segredo da produção capitalista consiste em tornar maximamente produtivo o trabalho do operário e em manter o mais baixo possível a retribuição do salário.” (MONDIN, 1981-1983, p. 104).

No capitalismo, o trabalho é alienado, uma vez que pertence ao capitalista, que subjugua o trabalhador. A solução para essa alienação é o fim do capitalismo.

Por fim, Marx identifica a política (em sentido amplo, abrigando o Estado) como quarto elemento de superestrutura. A classe operária é submissa ao Estado burguês, que legisla, governa e julga conforme o interesse da minoria rica. A proposta marxista para solucionar essa alienação é o fim do Estado.

O projeto inicial de *O capital* incluía um livro dedicado ao Estado (COLLIN, 2006 p. 227). Mas, como se sabe, a obra ficou inacabada, de maneira que muitos, tal qual Umberto Cerroni, chegaram a afirmar que *ao marxismo falta uma teoria política própria* (CERRONI, 1991, p. 55). Assim é que a teoria do Estado de Marx é “apenas uma reconstrução a partir de textos políticos muitas vezes ditados pelas circunstâncias” (COLLIN, 2006 p. 227). De toda sorte, é possível extrair dos textos de Marx alguns *elementos* para uma teoria do Estado.

Partindo-se do pressuposto de que o Estado burguês, capitalista, é um elemento de superestrutura, chega-se à inevitável conclusão de que sua existência é provisória e se justifica tão somente para manter as desigualdades entre as classes sociais. Assim é que toda teoria política pré-marxista, fundada na ideia de bem-comum, como segurança jurídica ou liberdade, nada mais contém do que a justificativa para a desigualdade, porque, nas palavras de Collin, “o político é o reino da ilusão, um teatro de sombra em que os interesses das classes em luta se exprimem disfarçados atrás dos falsos universais” (2006 p. 227). É, pois, em nome da igualdade entre as classes que a teoria marxista direciona o Estado para o fim, considerando que este Estado nada mais é do que a versão organizada do *estado de natureza* combatido pelos contratualistas:

“Ao passo que a filosofia da história dos escritores anteriores a Hegel (e com particular força no próprio Hegel) caminha para um aperfeiçoamento sempre maior do Estado, a filosofia da história de Marx caminha, ao contrário, para a extinção do Estado. O que para os escritores precedentes é a sociedade pré-estatal, ou seja, o reino da força irregular e ilegítima – seja este o *bellum omnium contra omnes* de Hobbes, ou o estado de guerra ou de anarquia que, segundo Locke, uma vez iniciado não pode ser abolido senão mediante um saldo para a sociedade civil ou política, ou a *société civile* de Rousseau, na qual vigora o pretenso direito do mais forte, direito que na realidade não é direito, mas mera coação, ou o estado de natureza de Kant, como estado ‘sem nenhuma garantia jurídica’ e, portanto, provisório –, é para Marx, ao contrato, ainda o Estado, que como reino da força ou, conforme a conhecida definição que ele dá em *O capital*, como ‘violência concentrada e organizada da sociedade’ (BOBBIO, 2006, 155).

Para Marx, portanto, o Estado não se justifica, senão provisoriamente, para restabelecer a igualdade que o precedia, num momento em que havia uma situação social de comunhão ou, melhor dizendo, no *comunismo*.

A proposta de Marx é substituir o Estado pelo comunismo. Para tanto, Marx pensa um Estado de transição, que sirva de ligação entre o Estado burguês e o comunismo, chamado por ele de Estado Socialista, fundado no socialismo científico. Como tal, o socialismo se estabelece por método, diferentemente do comunismo utópico, de Saint Simon. Para isso, Marx faz uso de um método materialista histórico-dialético: materialista-dialético, porque é de forma dialética que pensamos as contradições da realidade. Diferentemente de Hegel, para quem a *antítese* (essência) se une à *tese* (natureza), para formar uma *síntese* (ideia), a dialética de Marx tem como síntese a realidade, fruto da vitória da antítese (estruturas) sobre a tese (superestruturas), o que só é possível por meio de uma revolução; materialista-histórico, porque somente a revolução é capaz de mudar a história, o que demanda tempo, com um passo de cada vez.

O bem-comum do Estado socialista é a igualdade e sua concretização só é possível mediante uma revolução. Se o Estado burguês se estruturou por séculos na ditadura da burguesia, o Estado socialista, para igualar as classes, deve estabelecer-se pela *ditadura do proletariado*.⁹ Segundo Bobbio, Marx sugere ao *governo da classe operaria*:¹⁰

“A supressão do exército permanente e da polícia assalariada, que seriam substituídos pelo povo armado; funcionários eletivos ou postos sob controle popular e, portanto, responsáveis e revogáveis; juízes eletivos e revogáveis; sufrágio universal para a eleição dos delegados com mandato imperativo e, portanto, revogáveis; abolição da tão celebrada mas fictícia separação dos poderes (‘A Comuna devia ser não um organismo parlamentar, mas de trabalho, executivo e legislativo ao mesmo tempo’); e, enfim, descentralização suficientemente ampla para permitir a redução a poucas e essenciais funções do governo central (‘As poucas mas importantes funções que ainda permaneceriam com o governo central ... seriam executadas por funcionários comunais e, portanto, rigorosamente responsáveis’). (2006, 162).

Com o socialismo, Marx acena para o desaparecimento do Estado, como escreveu em *Miséria da filosofia*, segundo Bobbio:

⁹ Expressão de Engels.

¹⁰ Expressão de Marx para a *ditadura do proletariado*.

“A classe trabalhadora substituirá, no curso de seu desenvolvimento, a antiga sociedade civil por uma associação que excluirá as classes e seu antagonismo, e então não existirá mais poder político propriamente dito.” BOBBIO, 2006, p. 163).

Em *O manifesto do partido comunista*, Marx continua:

“Se a luta contra a burguesia o proletariado é forçado a se organizar como classe, se mediante uma revolução se transforma em classe dominante e como classe dominante suprime violentamente as antigas relações de produção, então suprime também, juntamente com essas relações de produção, as condições de existência dos antagonismos de classes, as classes em geral e, com isso, seu próprio domínio de classe.” (MARX, *apud* de BOBBIO, 2006, p. 164)

Como adverte Bobbio, a teoria marxista difere das teorias anarquista e social-democrática:

“O Estado de transição, em suma, caracteriza-se por dois elementos distintos que não podem ser confundidos: apesar de destruir o Estado burguês anterior, não destrói o Estado como tal; todavia, ao construir uma Estado novo, já lança as bases da sociedade sem Estado.

Estas duas características servem para distinguir a teoria de Marx, de um lado, da teoria social-democrática e, de outro, da teoria anárquica. A primeira sustenta que a tarefa do movimento operário é a de conquista o Estado (burguês) a partir de seu interior, não a de “despedá-lo”; a segunda sustenta que é possível destruir o Estado como tal sem passar pelo Estado de transição.” (BOBBIO, 2006, p. 164).

É possível concluir-se que, para Marx, as superestruturas, incluindo-se o capitalismo, são criações humanas, voltadas para a alienação. Uma vez dentro dessas superestruturas, o homem se vê em constante conflito, dada a usurpação de sua autonomia. Se, por um lado, o conflito é da essência do capitalismo, por outro, é também o conflito o instrumento de paz, dada a necessidade de ruptura através da revolução do proletariado.

Muito embora o conflito seja da essência do capitalismo, como este é uma patologia, também o conflito ganha ares de “anormalidade”:

“Considerando-se que, para Marx, a estruturação conflituosa da sociedade humana resultara das alterações nas relações econômicas que originaram a propriedade privada e as classes antagonicas nos estertores das comunidades primitivas; e que o próprio desenvolvimento contraditório entre as relações de produção e as forças produtivas, na sociedade moderna, levaria inelutavelmente à instauração do comunismo; depreende-se que o conflito é uma demonstração de “anormalidade” histórico-social. A perspectiva marxista do conflito, portanto, está mais próxima do “patológico” que do “normal”. (SILVA, 2011, p. 5)

No nosso sentir, no entanto, na teoria de Marx, a “anormalidade” é própria das superestruturas. O conflito, sublinhe-se, ao mesmo tempo em que decorre do (mau) funcionamento das superestruturas, serve à sua superação. Prova disso é que o método marxista de revogação das alienações é o materialismo-dialético, cuja síntese passa, necessariamente, pelo confronto histórico entre as estruturas e as superestruturas:

“O conflito é, portanto, uma anormalidade histórica ocasionada pela propriedade privada e as classes antagônicas, caracterizando uma fase intermediária da história humana a ser superada pelo comunismo, levando o homem ao ‘humanismo acabado = naturalismo’, como objetivação das sobrevivências arquéticas do igualitarismo das sociedades primitivas.” (SILVA, 2011, p. 7)

A partir de Marx, a análise da sociedade capitalista não pôde mais ser realizada, sem se considerar o conflito de classes, uma anormalidade histórica que só poderia ser superada com a própria superação do capitalismo. Em outras palavras, enquanto a sociedade for capitalista, o conflito de classes não terá fim.

1.2.2.3 Weber: o conflito como *interação social*

A visão que Max Weber tem dos conflitos não leva em conta a superação do capitalismo, como propunha Marx; pelo contrário, fazendo uso da metodologia da Sociologia, sua perspectiva é apenas descritiva. Em “Economia e Sociedade” (1994, p. 23), Weber descreve o conflito como uma *interação social*, a qual é conduzida a partir de uma disputa por bens escassos. Essa interação, por sua vez, está inserida no conceito da *ação social*, como explica SILVA:

“Fugindo ao determinismo estrutural, Weber propõe como domínio da sociologia o estudo da ação social, das relações e das formas de interação dos agentes, carregadas de intencionalidade. Nesse sentido, para Weber ‘uma relação social denomina-se luta quando as ações que se orientam pelo propósito de impor a própria vontade contra a resistência do ou dos parceiros’. [...] Assim, Weber não encara o conflito como resultado de um estado anormal ou fase histórica negativa, mas como uma ação cotidiana e histórica resultante da concorrência por bens escassos, entendidos em sua multiplicidade (materiais e simbólicos). Aqui caberia lembrar também que para Weber ‘a dominação é um dos elementos mais importantes da ação social’. E que ‘Todas as áreas da ação social, sem exceção, mostram-se profundamente influenciadas por complexos de dominação’. (SILVA, 2011, p. 8)

Em Weber, o conflito, como ação social, perde o ar patológico (supostamente) proposto por Marx, tornando-se uma interação normalmente desenvolvida no contexto das relações sociais, todas as vezes em que os bens em disputa forem ofertados de forma insuficiente para todos.

Com efeito, Weber descreve o conflito no capitalismo: um processo de interação social caracterizado pela luta ou concorrência por bens escassos. Nada há de patológico ou anormal nessa interação; a contradição de forças, movimentos e interesses é uma peça das engrenagens do próprio capitalismo.

1.2.2.4 Dahrendorf: o conflito como um fenômeno social natural

Entre os teóricos de conflito mais influentes, está Ralf Dahrendorf, cuja obra *Classe e Conflito de Classe na Sociedade Industrial*, de 1959, apresenta o conflito como um fenômeno social natural, decorrente de questões de autoridade e poder, responsáveis por tornar as sociedades extremamente contraditórias. Essa é a conclusão de Giddens:

“Muitos teóricos de conflito remontam suas concepções aos escritos de Marx, cuja obra enfatizou o conflito de classe, mas alguns também foram influenciados por Weber. Um bom exemplo é o sociólogo contemporâneo alemão Ralf Dahrendorf (1929-). Em sua obra agora clássica, Classe e conflito de classe na sociedade industrial (1959), Dahrendorf argumenta que os pensadores funcionalistas consideram somente um lado da sociedade – aqueles aspectos da vida social em que há harmonia e concordância. Tão importante quanto isso, ou ainda mais, são as áreas marcadas pelo conflito e divisão. O conflito, afirma Dahrendorf, surge principalmente dos interesses diferentes que os indivíduos e os grupos têm. Marx via as diferenças de interesse principalmente em termos de classes, mas Dahrendorf os relaciona mais amplamente à autoridade e ao poder. Em todas as sociedades há uma divisão entre aqueles que matem a autoridade e aqueles que são largamente excluídos dela, entre os que fazem regras e os que obedecem a elas.” (GIDDENS, 2005, p. 35).

A partir de Dahrendorf, as teorias de conflito passaram a estruturar suas teses ao menos nos seguintes postulados: a) a manutenção da desigualdade social não pode ser objeto de consenso moral, porque ela não é necessária para manutenção da ordem social; b) as relações de poder e autoridade determinam a desigualdade social e geram conflitos; c) os conflitos são fenômenos naturais de toda organização social, pois os grupos oprimidos sublevam-se contra a desigualdade social; d) os grupos privilegiados, de outra parte, lutam para manter as desigualdades, seja pela

violência, seja pela criação de uma cultura que os favoreça, divulgando que a paz é o antônimo do conflito e, resolvidos os conflitos, reinarão o equilíbrio, o progresso e o bem comum.

1.3 Teoria dos jogos e o equilíbrio de Nash

Além da Filosofia e da Sociologia, a Matemática desenvolveu significativos postulados sobre o tema dos conflitos, mais especificamente na teoria dos jogos. Esta abriga o estudo sobre a *estratégia dominante*, denominação que é dada ao plano elaborado por um jogador, para alcançar o melhor resultado:

“A teoria dos jogos é aplicada em situações nas quais estejam envolvidas interações entre agentes racionais, que ajam com estratégia em busca de recompensa (pay-off) e que sejam passíveis de análise formal, como num jogo. Portanto, o agente deve atuar não só pensando em seus objetivos e em suas ações isoladamente; mas deve mensurar o objetivo do outro jogador e suas possíveis ações. É um jogo de interação, no qual (a) um dos jogadores poderá ganhar ou perder; (b) os dois poderão ganhar; ou (c) os dois poderão perder.” (MELLO, 2012, p. 11)

Na teoria dos jogos, o termo *estratégia* é conceituado como um plano de ações (no sentido de condutas e não de decisões), que determina a melhor ação a ser adotada em cada etapa do jogo, a fim de alcançar a recompensa (vitória). (MELLO, 2012, p. 12). A estratégia organiza e seleciona a ação mais vantajosa, sempre que duas ou mais decisões estejam à disposição do jogador. A inovação da teoria dos jogos está em criar uma fórmula capaz de indicar a melhor ação, levando em conta a estratégia do outro jogador, mas que, ao mesmo tempo, possa produzir bons resultados, independentemente das escolhas do adversário.

Bierman e Fernandez explicam como ocorre essa interação:

“A teoria dos jogos preocupa-se com o modo como indivíduos tomam decisões quando estão cientes de que suas ações afetam uns aos outros e quando cada indivíduo leva isso em conta. É a interação entre tomadores de decisões individuais, todos eles com um propósito em vista, cujas decisões têm implicações para outras pessoas, o que torna as decisões estratégicas diferentes de outras decisões.” (BIERMAN; FERNANDEZ, 2011, p. 4)

Inicialmente, é preciso distinguir duas espécies de jogos, os *cooperativos* e o *não cooperativos* ou *competitivos*. Nos jogos cooperativos, há uma comunicação

prévia entre os jogadores, que podem traçar uma estratégia comum. Dessa forma, o objetivo (recompensa) é recíproco e só é obtido com a atuação conjunta e articulada dos jogadores. Um exemplo desse tipo de jogo é a brincadeira infantil com balões de gás, na qual as crianças se alternam batendo no balão de baixo para cima, na tentativa de mantê-lo sempre no ar. Outro exemplo é o jogo de *frescobol*, em que duas pessoas arremessam uma bola, uma em direção à outra, com raquetes de madeira, objetivando que a bola não caia no chão.

Nos jogos competitivos, os jogadores não têm a oportunidade de se comunicar e de traçar uma estratégia comum:

“Como se pode ver, a recompensa de uma estratégia pode mudar dramaticamente dependendo da estratégia do oponente. Visto que nenhum dos jogadores tem informações antecipadas sobre o movimento do oponente, cada um tem de formar alguma crença sobre o que o outro fará. Nem todas as crenças são coerentes com a hipótese de que o oponente é racional. Quais crenças você acha que os jogadores ‘racionais’ terão sobre seu oponente se acharem que ele também é ‘racional’?” (BIERMAN; FERNANDEZ, 2011, p. 8)

Por isso, nos jogos não cooperativos, o objetivo é alcançado por meio de estratégias opostas e excludentes, porque a recompensa não pode ser compartilhada. É o caso do jogo de xadrez, por exemplo. Não obstante, entre os jogos não cooperativos, existem aqueles cujo resultado é *um a zero* (jogos de soma zero), nos quais somente um jogador pode ganhar, pelo que o outro deve perder. Mas há outros que admitem premiações escalonadas, como a distribuição de pontos proporcionais às metas alcançadas.

No Século XIX, o matemático francês Antonie Agustin Cournot (1801-1877) teve a iniciativa de adaptar os postulados da teoria dos jogos à economia, na situação de um mercado disputado por duas empresas (duopólio), que fabricam o mesmo produto e que não agem de forma coordenada (não há comunicação prévia, para criar um monopólio). Depois dele, Ernst Zermelo (1871-1953) e John Von Neumann (1903-1957) também desenvolveram pesquisas sobre estratégias para os jogos de soma zero. (MELLO, 2012, p. 15). Mas foi John Forbes Nash¹¹ (1928-2014) quem revolucionou a aplicação da teoria dos jogos na economia, ao elaborar uma teoria sobre os jogos que não sejam de soma zero:

¹¹ A vida de Nash foi retratada no filme “Uma mente brilhante” (2001), dirigido por Ron Howard.

"Nash provou que, para uma determinada categoria muito ampla de jogos com qualquer número de jogadores, existe pelo menos um ponto de equilíbrio - desde que sejam permitidas estratégias mistas. Mas alguns jogos têm muitos pontos de equilíbrio e outros, aqueles relativamente raros que não se enquadram na categoria que ele definiu, talvez não tenham nenhum." (NASAR, 2002, p. 122).

Esse equilíbrio ficou conhecido como *equilíbrio de Nash*. A tese de Nash é a de que, apesar de os participantes não cooperarem, é possível prever um resultado estável, considerando qual seria a melhor escolha individual de cada participante.

O equilíbrio de Nash acontece quando dois jogadores escolhem a melhor estratégia possível, de maneira que, unilateralmente, não haja a possibilidade de auferir um ganho maior. Nash expressa esse equilíbrio por meio de fórmulas matemáticas, mas há uma metáfora que também o explicita com nitidez. Trata-se do *dilema do prisioneiro*, que foi elaborado por Merril Flood e Melvin Dresher (1950) e aperfeiçoado por Albert W. Tucker. (MELLO, 2012, p. 20).

Dois prisioneiros, João e José, estão em celas separadas e incomunicáveis, aguardando julgamento por um crime de roubo, em relação ao qual a polícia só dispõe de provas suficientes para incriminá-los por conspiração, razão pela qual oferece a eles a seguinte proposta: se apenas um deles confessar, sairá livre e o outro pegará 10 anos de prisão; ambos confessando, cada um será apenado com 5 anos de cadeia; caso os dois permaneçam em silêncio, a pena será de 2 anos. O dilema pode ser representado pela forma estratégica:

		José	
		Confessa	Não confessa
João	Confessa	5, 5	0, 10
	Não confessa	10, 0	2, 2

Tabela 2: dilema do prisioneiro

Pela tabela, a melhor estratégia para ambos os prisioneiros é não confessar, porque, agindo dessa forma, pegarão uma pena menor, por conspiração. Essa estratégia é um equilíbrio de Nash. Segundo Simone Mello, esse equilíbrio acontece em decisões racionais:

"Exige-se, por conseguinte, que essas decisões sejam racionais. A racionalidade é fundamental para o estudo da teoria dos jogos, pois o que está em estudo são (exatamente) as ações (rationais) e suas possíveis consequências. A racionalidade aqui disposta não envolve o aspecto moral,

ou seja, a racionalidade de um indivíduo independe de seus objetivos serem bons ou maus. Os jogos que dependam exclusivamente da sorte não são passíveis de análise pela teoria dos jogos." (2012, p. 16)

O equilíbrio de Nash revela que nem sempre a ação mais vantajosa (dominante) é a melhor. Para cada prisioneiro, o melhor seria confessar, pois teriam a possibilidade de ficarem livres. Ocorre que essa escolha implicaria no risco de receberem a condenação de cinco anos, caso ambos confessassem.

Sem embargo, a crítica feita ao equilíbrio de Nash decorre da sua ineficácia em situações em que o número de escolhas é grande, bem como nas que possuem vários equilíbrios, muito parecidos entre si (BIERMAN; FERNANDEZ, 2011, p. 15).

2 TEORIA GERAL DOS CONFLITOS DE REMO ENTELMAN

Em meio a tantas teorias sobre o conflito, foi necessário adotar um marco teórico, a partir do qual a tese apresentada pudesse fixar bases para ser desenvolvida. E é a teoria geral dos conflitos de Entelman a que mais bem serve de argumentação para fundamentar a hipótese desta tese.

Remo Entelman formulou uma teoria geral, universal, em suas palavras, “rumo a um novo paradigma”. A escolha da teoria de Entelman decorre do fato de que ela, muito embora pretenda ser geral, acaba por convergir a uma análise do conflito na perspectiva da interação entre seres humanos, o que se mostra essencial como premissa, como ponto de partida, para uma teoria aplicada ao Direito, mais precisamente, às relações coletivas de trabalho. Com efeito, para Entelman, o conflito é uma espécie de relação social:

“Debo dar crédito a Julien Freund por el hallazgo de ese universo y de la diferencia específica que permite identificar la especie ‘conflicto’. Aunque este autor no haga explícito el recurso al método que yo propongo, en el capítulo 1 de su obra – que con singular modéstia titula ‘sugestivas banalidades’ – al mostrar el objeto de su ‘Polemología’, presenta el conflicto como una relación social. Para lograrlo plantea un conjunto imaginario de opciones que se ofrecen a un mismo individuo y las presenta como ‘deseos concurrentes’.” (ENTELMAN, 2009, P. 46).¹²

Essa semente impede avanços a terrenos improdutivos, tal qual seria o exame dos conflitos nos aspectos radicalmente extremados, como nos da Antropologia (humanidade) ou da Psicologia (solipsismo). O solo de Entelman, portanto, é sociológico, atributo que é sempre fértil para o desenvolvimento das pesquisas das ciências sociais aplicadas.

A *relação social* à qual se refere Entelman é a pensada por Max Weber, que “muestra la relación social como el comportamiento recíproco de dos o más individuos que orientan, comprenden y resuelven sus conductas teniendo en cuenta

¹² Tradução sugerida: Devo dar crédito a Juien Freund pelo achado desse universo e da diferença específica que permite identificar a espécie “conflito”. Apesar desse autor não ter feito uso explícito do método que proponho, no capítulo 1 de sua obra – que, com singular modéstia, intitula “sugestivas banalidades” – ao mostrar o objeto de sua “Polemología”, apresenta o conflito como uma relação social. Para tanto, coloca um conjunto imaginário de opções que se oferecem a um mesmo indivíduo e as mostra como “desejos concorrentes”.

las de los otros, con lo que dan sentido a sus actos.” (ENTELMAN, 1984, p. 46).¹³ Dessa forma, “*la relación social es, pues, el género próximo que buscábamos, para distinguir dentro de él, por su diferencia específica, a la relación social ‘de conflicto’ o ‘conflictiva’.*” (ENTELMAN, 1984, p. 48).¹⁴

O primeiro resultado dessa concepção sociológica do conflito é a conclusão de que ele não é propriamente um fato, como se poderia supor a partir de concepções vulgares, mas um negócio que, como tal, pressupõe a interação de duas ou mais pessoas, cuja vontade (hígida) possa ser manifestada por meio de condutas destinadas a alcançar determinados objetivos (criar, modificar ou extinguir interesses), mas levando em conta as dos outros partícipes da relação. E é, precisamente, no objeto dessa relação (e não nos sujeitos) que reside o critério para distinguir uma relação conflituosa das demais, de maneira que “[...] serán relaciones de conflicto cuando sus objetivos sean incompatibles.” (ENTELMAN, 1984, p. 49).¹⁵

Não obstante, não se pode diminuir a participação dos sujeitos na caracterização do conflito, haja vista que o poder de determinar as condutas e de eleger os objetos é uma prerrogativa subjetiva. Não por acaso, Entelman critica Max Weber, por não ter ele dito que os atores do conflito são seres humanos (1984, p. 77), justamente por faltar a outras espécies de sujeitos a cognição necessária para discernir e realizar juízos de valor sobre os objetos. Todavia, o que efetivamente determina a existência de uma relação conflituosa é a incompatibilidade objetiva dos interesses.

Outra consequência da percepção do conflito como relação social é a abertura de seu conceito, permitindo que qualquer ciência dele possa fazer uso, conforme o espectro do campo investigativo de cada qual, como é o caso até mesmo da Matemática, como se viu. Fica criado, portanto, um elo que enriquece a pesquisa científica, ao se admitir uma abordagem interdisciplinar. Particularmente na ciência jurídica, o conceito permite compreender abordagem multiforme, como a que aqui será apresentada, distinguindo o conflito das relações individuais daquele outro das relações coletivas de trabalho, por exemplo.

¹³ Tradução sugerida: mostra a relação social como o comportamento recíproco de dois ou mais indivíduos que orientam, compreendem e resolvem suas condutas levando em conta as dos outros, com o que dão sentido a seus atos.

¹⁴ Tradução sugerida: a relação social é, pois, o gênero próximo que buscávamos para distinguir dentro dele, por sua diferença específica, a relação social “do conflito” ou “conflictiva”.

¹⁵ Tradução sugerida: serão relações de conflito quando seus objetivos forem incompatíveis.

Para fins didáticos, Entelman divide sua teoria em duas partes, quais sejam, a estática e a dinâmica, cabendo à primeira o abrigo dos conceitos operacionais de sua análise e à segunda, o exame da sucessão de condutas envoltas na relação conflituosa:

“[...] la expresión ‘estática’ empleada para calificar un análisis de características del conflicto hay una consciente licencia del lenguaje que solo responde a un afán pedagógico. Los usamos en el mismo sentido figurado en que puede hablarse del análisis estático de una secuencia filmica o de video. [...] La relevancia del análisis estático estriba en que es preciso conocer esos elementos (la intensidad de una lluvia o el gesto de un intérprete en una escena fugaz) para comprender luego, en un posterior examen dinámico – la exhibición continuada – el objeto película.” (ENTELMAN, 2009, p. 75).¹⁶

Igualmente em homenagem à didática, o exame da teoria geral do conflito será realizado na dupla perspectiva proposta por Entelman.

2.1 Estática do conflito

Na teoria de Entelman, a parte estática é dedicada, essencialmente, ao estudo dos elementos da relação conflituosa. Sem embargo, ela está mais concentrada na compreensão dos aspectos que envolvem os sujeitos (ou atores, como a eles se refere Entelman) que participam dessa espécie de relação social.

A primeira classificação relativa aos sujeitos os distingue entre atores individuais e coletivos. Os primeiros são os mais fáceis de serem reconhecidos, por serem os típicos protagonistas, por exemplo, de conflitos conjugais (ENTELMAN, 2009, p. 77). Quanto ao segundos, contemplam também indivíduos, porém e de certa maneira, inseridos em um grupo maior que os representa, através de um processo de tomada de decisões, adoção de condutas e definição de intenções, na construção dos cenários de futuro possíveis. (ENTELMAN, 2009, p. 78).

A existência de um mínimo de liderança é essencial para qualificar um ator como coletivo e o respectivo grau de intensidade e estrutura dessa liderança é o

¹⁶ Tradução sugerida: a expressão “estática”, empregada para qualificar uma análise de características do conflito, é uma consciente licença poética que só responde a um fim pedagógico. Ela é usada no mesmo sentido figurado em que se pode falar da análise estática de uma sequência de um filme ou de um vídeo. A relevância da análise estática reside no fato de que é preciso conhecer seus elementos (a intensidade de uma chuva ou o gesto de um ator em uma rápida cena) para compreender de logo, em um posterior exame dinâmico – a exibição continuada –, o objeto da película.

critério para distingui-los entre organizados e não organizados (ENTELMAN, 2009, p. 84), que vão desde pequenos grupos até o próprio Estado:

“Los diversos tipos de actores colectivos ofrecen grados muy distintos de organización. Desde un grupo juvenil vinculado por la práctica de un deporte que reconoce un líder, hasta una asociación o un Estado, que constituyen personas jurídicas con un alto grado de diferenciación entre sus miembros y con sistemas de división del trabajo social en que el liderazgo o la representación del grupo aparece diferenciada.” (ENTELMAN, 2009, p. 83).¹⁷

A nosso ver, a ausência de liderança, como no caso das manifestações públicas de massas populares, não impede a caracterização do conflito, porque este é objetivo (tem como elemento central a incompatibilidade de interesses). Todavia, essa situação não permite que um sujeito coletivo seja reconhecido, como representante de um interesse coletivo próprio do grupo, de maneira que o que de fato haverá é a mera reunião de sujeitos individuais, cujos interesses igualmente individuais podem coincidir (como o que de fato se constata nessas ocasiões). Trata-se de uma manifestação plúrima (conjunto de manifestações individuais com vários propósitos) que, sem liderança, não tem aptidão para fazer do movimento social um sujeito coletivo.

No âmbito das relações de trabalho, há muito essa distinção (entre sujeitos individuais e coletivos) é conhecida, dada a centralidade do Direito Coletivo do Trabalho na figura do sindicato, em contraponto à relação individual, baseada no contrato individual de trabalho.

Em seguida, Entelman destaca a problemática acerca da consciência do conflito pelos atores, para caracterizar a relação conflituosa:

“La conciencia del conflicto a que nos referimos, menciona el producto de um acto intelectual en el que un actor admite econtrarse con respecto a outro actor en una realción en que ambos tienen, o creen tener, objetivos incompatibles.” (2009, p. 89)¹⁸

¹⁷ Tradução sugerida: Os diversos tipos de atores coletivos oferecem níveis muito diferentes de organização. Desde um grupo de jovens vinculado pela prática de um esporte em que se reconheça um líder, até uma associação ou um Estado, que constituem pessoas jurídicas com um alto grau de diferenciação entre seus membros e com sistemas de divisão de trabalho social em que a liderança ou a representação do grupo aparece distinta.

¹⁸ Tradução sugerida: A consciência do conflito a que nos referimos menciona o produto de um ato intelectual em que um ator admite encontrar-se, em relação a outro ator, em uma relação em que ambos tenham ou creem ter, objetivos incompatíveis.

O fato de alguém ter ou não consciência da existência de um conflito é capaz de determinar sua participação nessa relação? Ou, como indaga Entelman (2009, p. 90), existe conflito, sem que seus atores estejam conscientes dele? São muitos os teóricos que respondem positivamente, como Kriesberg e Max Weber. Outros, objetivistas, inclinam-se para a negativa, afirmando que o que define o conflito é estritamente a incompatibilidade de interesses, independentemente da consciência dos sujeitos.

Entelman lembra que a problemática assemelha-se ao debate entre idealismo e realismo, travado como se existissem dois mundos separados, um dos sujeitos, outro dos objetos. Em vista disso, adotando classificação de Kriesberg, apresenta uma tabela de valores que auxilia na compreensão da real importância da consciência dos atores, em relação a situações objetivas de conflito:

Situação objetiva	Crença das partes sobre a situação objetiva		
	Ambas crêem que existe um conflito	Uma das partes crê que existe um conflito e a outra não	Nenhuma das partes crê na existência de um conflito
Há conflito	A	B	C
Não há conflito	D	E	F

Tabela 3: consciência do conflito (ENTELMAN, 2009, p. 92).

A tabela demonstra que o critério para se caracterizar uma relação como conflituosa é, como mencionado, objetivo, ou seja, a existência efetiva de interesses incompatíveis. Não obstante, como o conflito é uma relação social, a consciência dos atores, muito embora não seja um elemento essencial, é determinante para dar dinamismo ao conflito.

Na situação “A”, a relação é conflituosa e os atores sabem disso. Assim, a interação será naturalmente iniciada.

Nas hipóteses “B” e “C”, muito embora o conflito exista, será preciso que os atores descrentes tomem ciência da sua existência, a fim de se dar dinamismo à relação social conflituosa. O mesmo vale para os casos “D” e “E”, mas em sentido contrário, ou seja, será preciso esclarecer aos atores crentes que o conflito é apenas

aparente, que não há incompatibilidade nos interesses dos sujeitos. Por fim, o exemplo “F” é absolutamente inócuo.

É de se saber se a ignorância de um ou de todos os atores acerca da existência de uma situação de conflito (hipóteses “B” e “C”) não seria saudável, do ponto de vista social, tendo em vista que o conflito ficaria inerte e geraria a falsa ideia de paz (como antônimo de conflito). Entelman adverte que:

“En la mayor parte de las situaciones en que un actor no toma conciencia de encontrarse en conflicto con otro, de lo que se trata en realidad es de su convicción de no estar obligado a considerarlo su interlocutor por ninguna norma impuesta o aceptada”. (2009, p. 93).¹⁹

Em outras palavras, nas situações desse jaez, a ignorância de um dos sujeitos provoca a negação do conflito, que é diferente da melhor ideia de paz (antônimo de violência, como aqui defendemos). Desse modo, em verdade, não haverá paz (como antônimo de violência), mas um conflito inerte, o qual já produzirá efeitos diretos, quanto aos objetos, e indiretos, ao menos perante terceiros, estes que também são partes dessa relação conflituosa, como será examinado mais à frente. Segundo Entelman:

“Ahora bien, si se mira con perspectiva histórica la evolución del problema, se advertirá que cuando el conflicto existe, tarde o temprano, las partes desarrollan metodologías tendientes a hacer consciente a la otra parte y a procurar econtrarle solución.” (2009, p. 94).²⁰

Muito embora a teoria do jurista argentino não seja explícita, é possível estabelecer uma primeira regra ética na relação de conflito, fundada no direito à paz, qual seja, a de que os sujeitos têm o direito de saber da existência de incompatibilidades entre os seus objetivos com os de outros, na mesma medida em que estes têm o direito de impugná-los. Noutra roupagem, trata-se de uma reprodução da lógica kantiana de que um direito vai até onde outro começa. É de se dizer: existente um conflito, o respectivo ator tem o direito participar dele.

¹⁹ Tradução sugerida: Na maior parte das situações em que um ator não toma consciência de que se encontra em conflito com outro, o que ocorre na realidade é a sua convicção de não estar obrigado a considerá-lo seu interlocutor por nenhuma norma imposta ou aceita.

²⁰ Tradução sugerida: Agora, analisada a evolução do problema na perspectiva histórica, nota-se que quando o conflito existe, cedo ou tarde, as partes desenvolvem metodologias tendentes a dar ciência à outra parte e procurar encontrar uma solução.

Nos conflitos trabalhistas, destaca Entelman, a greve não é intrinsecamente “o conflito” (relação social), mas o catalisador dele (conduta de afirmação do conflito), destinado a notificar o outro ator da existência da relação conflituosa:

“En el universo de los conflictos laborales, se advierte la institucionalización de métodos, como la huelga o el trabajo a reglamento que en muchas circunstancias se utilizan para obtener del actor empleador el reconocimiento de que sus dependientes están en conflicto con él por una pretensión que no está apoyada por una norma.” (2009, p. 94).²¹

Trata-se, seguramente, do mesmo singular fenômeno que enseja a observância do contraditório²² e, antes dele, da citação válida, na relação processual, condicionante da regra do devido processo legal.

É de se ver que o conflito que a greve instaura, em verdade, tem por objetivo o reconhecimento de outro conflito, maior, entre capital e trabalho. A greve é a ponta do iceberg, um conflito que tem por objeto outro conflito. E, quanto aos objetivos dos conflitos, Entelman destaca a multiplicidade conotativa que eles guardam:

“Los objetivos o metas de los actores en los conflictos, son objetivos, en el más amplio sentido de la expresión, materiales o espirituales, a los que cada actor les agrega un valor. Son sin duda, en la terminología de Rickert, objetos culturales, con un substrato y un sentido axiológico, distintos de los objetos naturales, y de los ideales. Tales objetivos conflictuales pueden distinguirse entre ellos, según el número de valores que se les atribuye y según la cantidad de valor que se les adjudica (Rickert, 1942).”(2009, p. 100).²³

À luz desse critério, Entelman propõe uma classificação que distingue os objetivos em concretos, simbólicos e transcedentais.

São *concretos* os objetivos mais ou menos tangíveis, suscetíveis de serem pensados como divisíveis. Eles têm por característica o fato de sua obtenção gerar,

²¹ Tradução sugerida: No universo dos conflitos trabalhistas, nota-se a criação de métodos, como a greve ou a operação padrão, os quais são utilizados em muitas circunstâncias para obter do ator empregador o reconhecimento de que seus subordinados estão em conflito com ele por uma pretensão que não está prevista em lei.

²² Como já tivemos a oportunidade de dizer, “o contraditório, em sua leitura clássica, é o direito de informação, com a possibilidade de reação, e, atualmente, além do binômio informação-reação, o contraditório abrange a participação democrática das partes no convencimento do Juiz e a proibição de surpresa, a qual obriga que as partes sejam intimadas das decisões e dos demais atos do Juiz e das outras partes.” (LIMA, 2014, p. 22).

²³ Tradução sugerida: Os objetivos ou metas dos atores nos conflitos são objetivos, no mais amplo sentido da expressão, materiais e espirituais, aos quais cada ator agrega um valor. São, sem dúvidas, na terminologia de Ricket, objetos culturais, com um substrato e um sentido axiológico, distintos dos objetos naturais e dos ideais. Tais objetivos podem distinguir-se entre si, segundo o número de valores que se lhes atribui e segundo a quantidade de valor que se lhes adjudica.

automaticamente, a satisfação das pretensões em conflito, sendo assim porque, em tais objetivos, “*el valor, económico o de cualquier otra naturaliza, que la parte les atribuye es inseparable del objeto mismo.*” (2009, p. 101).²⁴ É o caso, por exemplo, da cobrança de uma dívida ou do pedido de aumento salarial.

Os objetivos *simbólicos*, segundo o jurista argentino:

“[...] son aquellos en los que en la realidad el objetivo exhibido como tal no es la última meta deseada por el actor en conflicto, sino más bien un representante de otra, lo cual convierte en muy difícil de definir la relación entre el objeto o situación que hace de substrato depositario del valor y el valor mismo.” (ENTELMAN, 2009, p. 101).²⁵

O exemplo citado por Entelman é o da província Alsácia-Lorena, anexada pela Alemanha durante a Segunda Guerra Mundial e reivindicada pela França por questões políticas, para garantir a integridade do sentimento de pátria, e não apenas por motivos econômicos.

Transcendentais, por sua vez, são os conflitos nos quais o próprio valor é colocado como um objetivo e não o objeto (ENTELMAN, 2009, p. 103). É o que ocorre, por exemplo, na cobrança de uma dívida de valor ínfimo, o qual, muito embora não faça falta ao credor, é exigido para evitar a imoralidade de ter levado um prejuízo.

Salta aos olhos que os objetivos simbólicos e os transcendentais possuem dimensões mais amplas do que os concretos, o que influencia a atitude das partes e sua disposição para encontrar soluções que possam satisfazer suas necessidades, pelo que as dificuldades de administração e resolução desses conflitos se multiplicam. (ENTELMAN, 2009, p. 104).

Além disso, do ponto de vista teórico, é possível distinguir os conflitos em *uros* e *impuros*, sendo os primeiros aqueles cujo objeto é único, razão pela qual só uma das partes pode lograr a vitória. Os impuros, por sua vez, possuem objetivos múltiplos, permitindo que haja uma distribuição de ganhos. (ENTELMAN, 2009, p. 107). Entretanto, o efeito prático disso é que, em verdade, há conflitos que se

²⁴ Tradução sugerida: o valor, económico ou de qualquer outra natureza, que a parte lhes atribui é inseparável do objeto em si.

²⁵ Tradução sugerida: são aqueles nos quais a realidade do objetivo exhibido como tal não é a última meta desejada pelo ator em conflito, mas uma representação de outra, a qual torna muito difícil definir a relação entre o objeto ou a situação que serve de substrato depositário do valor e o valor em si.

esgotam em um único objetivo e outros cuja relação é de puro conflito, levando este a se repetir e a se multiplicar.

No nosso sentir, a classificação de conflitos puros e impuros proposta por Entelman deve ser examinada de forma abstrata. Isso porque, em verdade, em se tratando de relação social, a simples adoção de condutas positivas já é o suficiente para dar à parte supostamente perdedora ao menos a oportunidade de interagir com a outra parte, de maneira que não é possível dizer que haja vencedores e perdedores de forma absoluta. É o caso, por exemplo, do movimento paredista que resolve abandonar a greve e voltar aos postos de trabalho, sem qualquer concessão do empregador. Ora, o simples ato de deflagrar a greve já serve ao menos para demonstrar o poder organização da categoria e, por isso, em si mesmo, não pode emprestar à relação jurídica um resultado de derrota.

A par dos objetivos, os sujeitos envolvidos em um conflito estabelecem meios, como se traçassem uma trilha para o objetivo final. E o fazem, concatenando uma sucessão de metas, de modo que, ao atingir uma, passam para a seguinte, rumo ao objetivo final. (ENTELMAN, 2009, p. 111). O objetivo de um conflito passa a ser antecedido de condutas, as quais podem ser resolvidas. Já o objetivo, quando alcançado, produz a terminação ou cessação do conflito. Por isso, em se tratando do fim do conflito, Entelman prefere usar a denominação “terminação”, em vez de “resolução”. (ENTELMAN, 2009, p. 112).²⁶

Essa distinção entre os meios e os objetivos enseja metodologias de resolução e de terminação. No primeiro caso, por exemplo, as partes podem fazer uso da cooperação, como no caso de um vizinho oferecer ajuda a outro para, em seguida, lhe pedir um favor que, afinal, era o seu objetivo. No segundo, nos casos em que o objeto pode ser dividido, tal qual como ocorre em uma cobrança de dívida, em que, ao invés de cobrar um valor global, o credor discrimina o principal, os juros, a correção monetária, as garantias, a cláusula penal e ainda concede descontos ou prêmios de adimplência.

²⁶ É bem verdade que, no nosso sentir, nas relações estruturalmente conflituosas, tal qual é o caso das relações coletivas de trabalho, até mesmo a “terminação” é polêmica, haja vista que uma convenção coletiva, por exemplo, símbolo que é dessa “terminação”, nem sempre tem esse efeito, bastando que seja descumprida, por exemplo. Não obstante, é bem possível conceber que, em casos assim, o que ocorre é a penas o surgimento de nova crise, sem prejuízo de que se dê por terminada a anterior. Contudo, o que verdadeiramente existe é a relação conflituosa em si, que não se resolve, nem termina.

Em vista disso, Entelman conclui que a pureza de um conflito depende do conjunto total das relações entre as partes e da possibilidade de se dividirem as questões em conflito em elementos menores. (ENTELMAN, 2009, p. 114).

Após classificar os conflitos, a teoria entelmaneana avança para a análise do poder dos atores envolvidos no conflito.

O conceito de “poder” é muito amplo, pois que vai desde o convencimento à violência física, estando personificado tanto em um criminoso quanto em um religioso. Não obstante, numa perspectiva geral, Entelman define o poder como o *conjunto de recursos* de que dispõe um ator para alcançar os meios e seu objetivo, os quais podem ser ameaças, ofertas, propostas, influências, persuasão, alianças com terceiros, autoridade moral, prestígio, hierarquia etc. (Entelman, 2009, p. 126).

Em vista disso, o poder é relativizado, porque seu cálculo depende (ENTELMAN, 2009, p. 129): a) da disposição e da utilização desses recursos, em uma equação de custo benefício, já que o uso de qualquer recurso gera um custo, não necessariamente econômico; b) do número de destinatários a serem impactados pelo poder, sendo muitos, em se tratando de um líder de um exército, e poucos, quando voltado apenas para um indivíduo; c) da autoridade de quem detém o poder em relação a quem o suporta, de maneira que um estudo científico acaba por influenciar pessoas com boa escolaridade, bem como a admiração que B tem por A deixa este em uma posição de maior poder sobre aquele; d) do grau de influência que A e B exercem sobre C, já que este pode se sentir mais atraído por um dos dois, por muitas razões; e) da quantidade de restrições que A pode impor a B, a ponto de lhe restarem poucas alternativas.

Aparentemente, os conflitos possuem a característica da bipolaridade. Todavia, a dimensão descrita na letra “d” revela que terceiros também podem sofrer ou participar deles, o que é natural, haja vista possuírem natureza de relação social. Mais que isso, é possível afirmar que, em qualquer conflito, sempre haverá terceiros que dele participam ou sofrem seus efeitos, em maior ou menor intensidade.

Adotando a classificação de Georg Simmel, Entelman apresenta três classes de terceiros (2009, p. 133): a) *imparciais*, assim chamados porque participam do conflito para auxiliar na sua terminação, como é o caso dos juízes; b) *terceiros em discórdia*, os quais, muito embora não estejam envolvidos diretamente no conflito, acabam sendo beneficiários de suas consequências, como os empregados não

sindicalizados que auferem direitos advindos da negociação coletiva; c) *intervenientes*, sendo aqueles que participam diretamente do conflito, não como partes, mas em função de uma posição dominante sobre os atores ou sobre o objeto, como o proprietário dos dois imóveis ocupados por vizinhos em conflito.

Em relação aos terceiros, qualquer que seja a classe à qual pertençam, o conflito age como um ímã, exercendo um magnetismo, uma força de atração. (ENTELMAN, 2009, p. 136). Ainda que não tomem parte no conflito, pelo simples fato de o contemplarem, tal como uma plateia, os terceiros acabam influenciando no conflito. É o caso, por exemplo, do impacto que a torcida tem sobre os jogadores de futebol.

A relação entre dois atores cria *díades*; a presença de terceiros, *tríades*, qualquer que seja o número de membros.

Na tríade, os membros podem ser denominados de A, B e C, em ordem de maior poder para menor poder. Ela é formada porque cada membro tem uma relação com os outros, sendo AB, AC, BC. (ENTELMAN, 2009, p. 147).

Entelman explica que a diferença entre a diáde e a tríade é que, naquela, a dissipaçāo de um faz desaparecer o grupo, ao passo que nesta haverá sempre um número de relações igual ao número de membros, tornando-as mais complexas e exigindo de seus protagonistas novas análises e atitudes (2009, p. 149). E isso pode ocorrer de forma múltipla, como é o caso da opinião pública:

"Lo que allí ocurre es que la opinión pública, motivada por los medios masivos de comunicación, actúa juzgando la controversia con los datos que obtiene de la prensa, casi como si fuera un juez. Los medios organizan tríadas entre los dos bandos enfrentados y la poderosa opinión pública, que influye sobre los jueces. Es importante que quienes tienen la responsabilidad de ejercer la imprescindible libertad de expresión tomen en cuenta que, as veces, estos fenómenos, probablemente no deseados ni advertidos, atentan contra la garantía, también de rango constitucional, que todos los habitantes de una democracia tienten de obtener un debido proceso para sus conflictos. Esta prerrogativa debe alcanzar no sólo a los conflictos que se resuelven judicialmente sino a la libre conducta de bregar por medios no prohibidos para obtener objetivos permitidos frente a la pretensión incompatible de otro que también tiene permitidos pretender lo que pretende." (ENTELMAN, 2009, p. 161).²⁷

²⁷ Tradução sugerida: "O que ali acontece é que a opinião, motivada pelos meios de comunicação em massa, atua julgando a controvérsia com os dados obtidos pela imprensa, quase como se fosse um juiz. A mídia organiza tríades entre os grupos em confronto e a poderosa opinião pública, que influí sobre os juízes. É importante que os responsáveis pelo exercício da liberdade de expressão levem em conta que, às vezes, esses fenômenos, provavelmente indesejados e imprevistos, atentam contra a garantia, também de cunho constitucional, de que todos os cidadãos de uma democracia têm direito ao devido processo para seus conflitos. Essa prerrogativa deve alcançar não só os conflitos que se

Essa perspectiva revela o quanto são complexas as relações coletivas de trabalho, porque, além de sindicatos ou de empresas, as tríades são formadas também por empregados não sindicalizados, pelo poder público (Estado) e pela própria sociedade, os quais sofrem os mais variados efeitos, como nos casos de greve.

2.2 Dinâmica do conflito

No que pertence à sua “dinâmica”, o conflito é analisado sob a perspectiva de seu desenrolar, do início ao fim.

Como já foi dito, o conflito surge no seio de uma relação social em que haja pretensões incompatíveis. De conseguinte, seu desenvolvimento depende de elementos circunstanciais. O primeiro deles é a *intensidade* dos meios (recursos) disponíveis e utilizados pelos atores na relação conflituosa. A administração mais ou menos intensa desses recursos “*no es un producto de la conciencia emocional, donde se dan los sentimientos, sino una decisión racional de sector intelectual de la conciencia.*” (ENTELMAN, 2009, p. 166).²⁸ Em outras palavras, a intensidade do conflito depende dos recursos que os atores podem ou pretendem utilizar de forma racional, o que dependerá do contexto de cada relação conflituosa.

A intensidade conduz as relações sociais a três estágios: cooperação, participação e conflito. No primeiro, as partes possuem objetivos comuns, razão pela qual agem de forma solidária para alcançar as metas. No terceiro, os objetivos são incompatíveis. O segundo constitui uma zona cinzenta, na qual os objetivos não se ajustam, mas as partes ainda não dispõem de recursos para praticar condutas de conflito. Esses estágios serão mais bem examinados adiante.

Essa intensidade não é estática, porque o conflito é um processo dinâmico, sujeito a permanente alteração de todos os seus elementos. (ENTELMAN, 2009, p. 173). A percepção que cada um dos atores tem do seu oponente e do valor atualizado dos recursos e do objeto do conflito pode alterar-se, o que influenciará na

resolvem judicialmente, como também a liberdade de lutar através de meios não proibidos, para alcançar objetivos permitidos e incompatíveis com os de outro cidadão, que também tem permissão para exigir sua pretensão.”

²⁸ Tradução sugerida: não é um produto da consciência emocional, onde se dão os sentimentos, senão uma decisão racional do setor intelectual da consciência.

tomada de suas decisões e na adoção de condutas, a fim de adequar sua participação no conflito ao seu interesse pelo objeto, em uma constante análise de custo-benefício. É propriamente essa dinâmica que revela a inserção e dependência do conflito, em relação à interação conduzida pelos atores.

Citando Rosenau, Entelman (2009, p. 174) esclarece que a *interação* ocorre, pois, quando dois ou mais atores realizam condutas recíprocas, nas quais seja possível identificar uma sequência de, pelo menos, dois atos, em que um possa, racionalmente, ser interpretado como parte do outro.

A variação de intensidade e de interação produz movimentos em dois sentidos opostos, quais sejam, o da subida e o da descida, denominados por Entelman de “escalada” e “desescalada”:

“Llamamos escalada o escalamiento a un movimiento hacia niveles de mayor intensidad de la conducta conflictiva de cualquiera de los actores. Inversamente, la desescalada o el desescalamiento es un desplazamiento hacia niveles más bajos de intensidad.” (ENTELMAN, 2009, p. 177).²⁹

O movimento mais frequente, contudo, é o da subida (escalada), até a resolução de uma etapa ou mesmo a terminação geral do conflito, o que geralmente ocorre de forma abrupta.

A subida também é influenciada pelo *número de membros* dos grupos, quando os conflitos são coletivos. Muitas vezes nos grupos mais numerosos, alguns participantes costumam entregar-se mais à interação do que outros, os quais permanecem indiferentes. Geralmente, são estes os primeiros a abandonarem o grupo nas situações de descida (“desescalada”), contribuindo para o enfriamento do conflito. De outra face, o sentimento de classe é acentuado, à medida que a intensidade do conflito aumenta, despertando a solidariedade, como destaca Entelman:

“Cuando hay actores colectivos, la agresión de una unidad a la otra, cualquiera sea el contenido del acto agresivo, produce, entre muchos efectos, la solidaridad, unidad, lealtad y vocación de participación de los miembros de la unidad agredida, que aumentan así su compromiso con las metas perseguidas. Este aumento de compromiso justifica un incremento del esfuerzo destinado a alcanzar tales metas. Y una predisposición a absorver mayores costos provenientes del ejercicio del poder del adversario

²⁹ Tradução sugerida: Chamamos escalada ou escalamiento um movimento até níveis de maior intensidade da conduta conflitiva de quaisquer dos atores. Inversamente, a ‘desescalada’ ou ‘descalamento’ é um desfazimento até níveis mais baixos de intensidade.

y de la utilización del poder propio. Estos y muchos otros mecanismos, hoy profundamente estudiados (Moses y otros, 156), fomentan el escalamiento.” (ENTELMAN, 2009, p. 178).³⁰

A atitude desses membros provoca no outro grupo o mesmo sentimento, mas a reação costuma ser de uma magnitude maior. É por isso que o conflito costuma ser associado à metáfora de uma espiral crescente. Mas não é raro que, mesmo quando terminado o conflito, um novo tenha início, por obra do perdedor, alimentado pelo revanchismo.

Segundo Entelman, quando a subida é rápida e intensa, a possibilidade de haver uma descida se torna remota, salvo se entre as partes existir um bom nível de comunicação, capaz de envidar uma trégua (2009, p. 179). Em casos assim, dificilmente os atores chegam a uma composição de forma autônoma, razão pela qual a intervenção de terceiros se revela essencial para conter a escalada.

Além dos elementos dos conflitos, a dinâmica de Entelman (2009, p. 182) abriga o estudo das *variáveis da conduta conflitiva*, que influenciam nos três tipos de interação (cooperação, participação e conflito). São elas: a) acordo *versus* desacordo (intelectual), que, no plano da consciência intelectual, determinam os objetivos; b) prática de atos positivos *versus* negativos (ativa), que estão na esfera volitiva da consciência; e c) amabilidade *versus* hostilidade (sentimental), as quais, no plano afetivo, influenciam a conduta dos atores.

Embora Entelman não diga expressamente, da leitura dessas variáveis, é possível concluir que a cooperação *tende* a atrair naturalmente atos de acordo, positivos e amáveis. O conflito *geralmente* atrai condutas de desacordo, negativas e hostis. Já a participação reside no desequilíbrio dessas variáveis.³¹ E é justamente esse desequilíbrio que pode transformar uma relação conflituosa em cooperativa. Para o jurista argentino, no entanto, uma relação estabilizada não necessariamente significa uma relação cooperativa (ENTELMAN, 2009, p. 186).

Entelman propõe que a análise do conflito deve buscar definir quais são as variáveis predominantes. Nas variáveis “a”, o mediador deve atuar para manipular

³⁰ Tradução sugerida: Quando há atores coletivos, a agressão de uma entidade a outra, qualquer que seja o conteúdo do ato agressivo, produz, entre muitos efeitos, a solidariedade, unidade, lealdade e vocação para a participação dos membros da entidade agredida, que aumentam assim seu compromisso com as metas perseguidas. Esse aumento de compromisso justifica um aumento de esforço para alcançar essas metas. E uma predisposição os custos mais elevados decorrentes do exercício do poder do adversário e do uso do próprio poder. Estes e muitos outros mecanismos, agora profundamente estudiados (Moses e outros, 156), incentivam a escalada.

³¹ Talvez por isso o conflito seja tão frequentemente considerado como antônimo de paz.

ofertas concretas, aproximando as partes. Nas “b” e “c”, os esforços devem ser dirigidos a trocar os atos negativos pelos positivos e intensificar o diálogo entre as partes, mas a proximidade exacerbada das partes pode provocar resultados indesejados, ocasião em que a intermediação das tratativas por um terceiro pode ser essencial.

A nosso ver, a análise dos conflitos coletivos do trabalho pelo Poder Judiciário geralmente recai sobre as variáveis “a,” razão pela qual o instrumento mais utilizado costuma ser a conciliação. Todavia, para as variáveis “b” e “c,” observa-se que a intervenção costuma voltar-se contra o próprio conflito, quando o melhor seria preservá-lo e concentrar a repressão apenas às condutas violentas.

Oferta-se um exemplo: durante a greve, os trabalhadores decidem adotar determinada conduta violenta (tal qual é o caso de quebrar as vidraças da fachada da fábrica). Essa conduta, uma vez identificada como violenta, dá ensejo a um provimento judicial letal: declara abusivo o movimento e determina a volta aos postos de trabalho, atacando o conflito em si. Ora, no nosso sentir, essa decisão nega o conflito e constitui uma verdadeira conduta antissindical. Se a greve é abusiva, as condutas em torno dela é que deveriam ser objeto de repreensão estatal. O melhor seria que a multa diária fosse fixada para os atos abusivos e não especificamente para a continuidade do movimento paredista.

Em verdade, isso ocorre porque o conflito não é percebido pelo Judiciário como uma relação jurídica, e sim como um fato. Mas o fato está nas variáveis “a”, “b” e “c” e não nos conflitos. São essas variáveis que deveriam ser objeto de apreciação e provimento jurisdicional e não a relação jurídica em si.

O passo seguinte consiste em compreender as *dimensões do conflito*, que identificam as atitudes dos atores, em relação ao adversário (subjetiva) e ao objeto disputado (objetiva). Na dimensão subjetiva, a relação enfatiza os benefícios que uma parte tem em comparação com os prejuízos da outra parte. Muitas vezes o próprio objeto do conflito passa a ser simplesmente provocar um prejuízo à outra parte. Na objetiva, o custo-benefício do objeto é que move os atos, as metas e as pretensões (ENTELMAN, 2009, p. 189).

Essas dimensões influenciam as variáveis da conduta conflitiva, de maneira que, na dimensão subjetiva, as mais determinantes são as de amabilidade e

hostilidade, bem como as positivas e negativas, ao passo que, na dimensão objetiva, os esforços ficam mais concentrados nas ofertas de acordo e desacordo.

Finalmente, Entelman analisa o modo pelo qual os conflitos terminam. Nesse ponto, o jurista argentino explica que, enquanto alguns conflitos são meramente circunstanciais e podem ser definitivamente terminados, outros são estruturais, próprios da índole das relações que os alberga. Entre estes, Entelman cita os conflitos trabalhistas:

“[...] En la relación laboral, los conflictos sobre el aumento de salario o el mejoramiento de las condiciones de trabajo que importan costos para el empleador no son casuales. Más bien, parecen consuetudinarios. Porque si se analiza, cada uno de esos conflictos es expresión de otro más amplio, que no queda resuelto cada vez que una convención colectiva concluye una disputa determinada sobre salarios o condiciones de prestación de los servicios. Tales conflictos, que parecen nacer, son expresiones del conflicto sobre la distribución de la riqueza generada por la producción en que participan ambos miembros de la relación, empleadores y dependientes.” (ENTELMAN, 2009, p. 197)³²

Dessa forma, nem todos os conflitos terminam. Na verdade, poucos terminam. No caso dos conflitos coletivos trabalhistas, apenas as questões de meio são resolvidas, as quais determinam a descida dos conflitos ou ao menos sua estabilidade, mas não impedem novas subidas, tão logo sejam alteradas as circunstâncias nas quais foram fundadas as bases da composição entre as partes.

Não obstante, para os que terminam, Entelman enumera os *modos* em que a terminação acontece (2009, p. 201-202): a) pela *imposição* da vontade de uma parte sobre a outra, o que ocorre geralmente nos conflitos bélicos entre Estados; b) pelo abandono (*retirada*) de uma das partes, que perde o interesse pelo objeto do conflito, o que costuma acontecer em conflitos religiosos e raciais; c) pela adoção, por uma das partes, dos valores da outra (*conversão*), situação que sucede mais frequentemente nos conflitos políticos e ideológicos; d) pela troca de concessões recíprocas (*transação*), de modo a satisfazer as pretensões dos atores envolvidos, sendo esta o modo mais comum de terminação do gênero dos conflitos.

³² Tradução sugerida: Nas relações de trabalho, os conflitos sobre o aumento de salário ou a melhoria das condições de trabalho que implicam custos para o empregador não são circunstanciais. Em vez disso, elas parecem estruturais. Porque se se analisar, cada um desses conflitos é a expressão de outro mais amplo, que não é resolvido cada vez que uma convenção coletiva conclui uma disputa determinada sobre salários ou condições da prestação dos serviços. Tais conflitos, que parecem ter nascido, são expressões do conflito sobre a distribuição das riquezas gerada sobre a produção em que participam ambos os membros da relação, empregadores e empregados.

É de se ressaltar, entretanto, que esses modos podem aparecer de maneira cumulativa, com ou sem predominância de um sobre o outro.

Finalmente, Entelman cita alguns *métodos* de resolução dos conflitos, diferenciando-os em *endógenos* e *exógenos*. No primeiro caso, as partes superam suas diferenças de forma autônoma (autocomposição); No segundo, com a ajuda de terceiros (heterocomposição).

O método *endógeno* está estruturado, basicamente, na negociação, a qual abriga procedimentos tendentes a resolver o conflito ou a solucionar o problema (ENTELMAN, 2009, p. 204).

De outro lado, o método *exógeno* faz uso de uma terceira pessoa, que pode atuar apenas aproximando as partes (mediação), fazendo propostas (conciliação) ou decidindo a questão, de forma privada (arbitragem) ou pública (jurisdição).

Os conflitos objetivos possuem mais chances de serem resolvidos pelo método *exógeno*. Já os subjetivos exigem a presença de terceiros. Nos conflitos subjetivos de menor hostilidade, a figura do mediador ou do conciliador costuma ser suficiente para obter a composição. Já nos de maior hostilidade, as partes costumam preferir a sentença, porque buscam não apenas um benefício, mas, antes disso, desejam um prejuízo à outra parte (sanção), situação em que o objeto importa menos, o que o motiva a ir para o “tudo ou nada”. É que, no acordo (composição), não há perdedores, o que incomoda e não satisfaz a parte envolvida em conflitos subjetivos.

2.3 Reflexões preliminares

Talvez o maior legado das teorias do conflito seja a dissociação do conflito da ideia de paz. Esta é sempre desejada e deve mesmo ser objeto do estudo de todas as ciências sociais, na perspectiva de sua manutenção. Mas é preciso ter em mente que o antônimo de paz não é o conflito, e sim a violência. É a violência o fenômeno que ocupa o espaço da paz, todas as vezes que esta se mostra ausente.

Noutro lugar está o conflito, cuja face inversa é a cooperação. Mas a paz, enquanto estado social, deve pressupor que as relações sociais podem ser de dois tipos, cooperativas ou conflituosas, sem que isso caracterize violência. Vale destacar

que, entre as relações conflituosas, segundo Entelman, há ainda as que são conjunturais e as que são estruturais.

A primeira reflexão proposta neste trabalho é a de que o Direito usa um só modelo para reger as relações conflituosas, tomando-as todas como do tipo conjunturais, oferecendo às partes mecanismos³³ de resolução de conflitos. Todavia, para as relações sociais intrinsecamente conflituosas esse método é contraditório, porque não é capaz de fazer cessar o conflito, tampouco (e principalmente) de evitar a violência.

Tradicionalmente, o Direito se vem ocupando do conflito como um *fato*, desenvolvendo métodos para a sua prevenção e controle. É o que se observa, por exemplo, em Kelsen e Weber, que chegam a citar a existência de um monopólio de violência por parte do Estado, que, de posse desse poder, acaba por ter o dever de solucionar os conflitos através da jurisdição. Apesar de o Estado nem sempre³⁴ fazer uso dessa violência, essa concepção permaneceria válida, enquanto existisse a possibilidade de utilizá-la. É certo que essa perspectiva constitui um notável avanço jurídico, muito embora não seja suficiente para resolver todas as relações conflituosas.

É daí que se extrai o dogma de que o Direito tem por finalidade extinguir os conflitos. De conseguinte, pretensiosamente, o método jurídico se considera ser capaz de resolver qualquer conflito. E essa crença é compartilhada tanto entre os profissionais da área jurídica (advogados, juízes etc) quanto pela própria sociedade. Mas será essa a missão do Direito? Entelman não apresentou uma resposta para essa pergunta:

"Depois das análises desenvolvidas por Remo Entelman (1997, 2002), interpõem-se algumas perguntas: para que serve o Direito? Uma das respostas possíveis indica que serve para dirimir os conflitos. Em seqüência, surge outra pergunta: o Direito resolve os conflitos? Os anos de experiência, leitura e pesquisas feitas pelo autor não o estimularam a

³³ Aqui me refiro especialmente à jurisdição. Todavia, os demais métodos (arbitragem, conciliação, mediação e outros) também se destinam a colocar fim ao conflito, em primeira análise. Em outras palavras, todos esses métodos são peças de um só modelo, qual seja, o que se destina extinguir o conflito.

³⁴ Dependendo da perspectiva adotada por quem examina a relação entre o Estado e o indivíduo, a violência pode estar sempre presente, porque a lei seria uma expressão dessa violência, em sentido lato. Mas a nós não parece que essa afirmativa seja válida, porque, em se tratando de Direito, ao menos historicamente, nada é absoluto. Não se deve olvidar que a própria lei pode conferir certas imunidades e isenções, que neutralizam seus efeitos em relação a determinados indivíduos. Ademais, o próprio conceito de lei é bem relativizado, v. g., no sistema da "common law", cuja estrutura legal abriga o costume.

responder diretamente tais questionamentos e encerrar o tema: a abertura é uma constante em suas pesquisas. Tal como ocorre na medicina, a profilaxis da propagação do conflito requer análises bem feitas sobre as condições e possibilidades de contágio; no Direito, impõe-se o aprofundamento dos estudos. (SILVA, 2008, p. 221)

No nosso sentir, a teoria de Entelman demonstrou que as relações coletivas de trabalho são espécies de relações estruturalmente conflituosas. Por isso, são imunes ao método da jurisdição, dependendo deste apenas para combater a violência. E é exatamente esse papel que cabe ao Estado: oferecer legislação e mecanismos decentes e de fácil acesso, para prevenir a violência e reparar os seus efeitos.

Nas relações coletivas de trabalho, portanto, o conflito é responsável pelo equilíbrio entre os interesses do capital e do trabalho. Por isso é que o que o Judiciário “resolve” não é o conflito, mas sim os episódios de violência, a qual, vale ressaltar, pode variar de intensidade. E é prementemente essa a pretensão, porque, a solução para os atos de violência, no contexto dessa relação conflituosa, é que é incontinenti.

Isso é extremamente relevante. O olhar do julgador não deve pretender enxergar o conflito, de outra forma, deve identificar o ato violento e fazer cessá-lo.

Além disso, as relações coletivas de trabalho são do tipo *objetivas*, tendo em vista que seus atores (capital e trabalho, empresas e sindicatos) são movidos por questões econômicas referentes à produção e à distribuição de riquezas, não por questões morais e personalíssimas, tal qual ocorre nos conflitos subjetivos. Em outras palavras, o objetivo de cada ator não é causar prejuízo ao outro, mas, sim, auferir o maior lucro possível.³⁵ Essa característica faz diminuir a importância da participação de terceiros no conflito e valoriza a negociação coletiva.

Uma vez mais, o papel do Direito, portanto, não deve ser de terceiro interveniente, mas, isto sim, de terceiro garantidor de um espaço seguro para a realização da negociação. Em outras palavras, o papel da jurisdição deve ser o de

³⁵ A situação da greve nessa relação deve ser vista de forma excetiva. É certo que a greve tem, entre outros, o objetivo de causar prejuízo. Mas o prejuízo, da maneira com que aqui tratamos, não é o objetivo da relação coletiva de trabalho. A forma de compatibilizar esse impasse é ter em mente que a greve é uma conduta adotada em uma relação conflituosa. A relação em si (capital x trabalho) não tem por objetivo causar prejuízo, muito embora algumas condutas adotadas nessa interação (por exemplo, a greve) possam, de fato e de direito, almejar esse fim.

garantir a liberdade sindical, principalmente através da oferta de um sistema inibidor de condutas antissindicais, que deve ser de fácil e livre acesso.

No campo da negociação coletiva, é preciso que as partes tomem consciência de que o lucro é uma recompensa em um jogo de dois jogadores, de maneira que a melhor estratégia para ambos pode não ser a que gera mais lucro, mas a que reparta as riquezas, observando o equilíbrio de Nash.

3 O CONFLITO COMO VALOR NAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Estreitando o objeto da pesquisa, o conflito será aqui investigado no contexto das relações coletivas de trabalho.

3.1 Conflitos coletivos de trabalho

A temática em epígrafe será abordada em duas vertentes, as quais devem se sobrepor a bem de oferecer uma análise das bases do fenômeno. No viés dogmático, o conflito será exposto de forma escolástica, com a apresentação de conceituação e classificação. Noutra mão, na perspectiva zetética, o objetivo é acrescentar reflexões livres, sem amarras, a fim de estabelecer condições para ampliar o entendimento acerca dos conflitos coletivos de trabalho.

3.1.1 Dogmática do conflito coletivo de trabalho

Tomando o critério objetivo (o mesmo adotado por Entelman), é possível identificar um conflito coletivo de trabalho, quando o objeto da divergência corresponder aos interesses de empregados ou empregadores, considerados “*uti universi*”:

“Conflito significa divergência em face de determinado interesse. Se esse interesse é de natureza coletiva, quer dizer, se os sujeitos que o disputam são grupo de trabalhadores, de um lado, e empregador ou grupo de empregadores, de outro lado; se, ademais, o objeto da divergência corresponde ao interesse do próprio grupo, ou de seus membros considerados não *uti singuli* mas *uti universi*, o conflito será coletivo. De acordo com essas indicações, podemos definir o conflito coletivo como divergência entre grupo de trabalhadores, de um lado, e empregador, ou grupo de empregadores, de outro lado, tendo por objeto a realização de um interesse do grupo, ou dos membros que o compõem, considerados este não *uti singuli* mas *uti universi*.” (MAGANO, 1984, p.160).

Os conflitos coletivos do trabalho não constituem a soma de interesses individuais, mas, mais propriamente, são sua síntese. (VIANA, 2000, p. 120). Não são, porém, síntese enquanto resumo, mas síntese como resultado de um plexo de forças materiais e imateriais, físicas e éticas, racionais e irracionais, controláveis e

incontroláveis, que movem o todo (sujeitos das relações de trabalho) e não uma só classe ou um só indivíduo.

O conflito coletivo do trabalho não é, portanto, obviamente, do indivíduo, mas do grupo. Acrescenta Márcio Túlio Viana que:

"Do mesmo modo que vários homens isolados não caracterizam um grupo, a existência de múltiplos conflitos individuais não os torna - só por isso - coletivos. Às vezes, os interesses de um trabalhador são até opostos aos do grupo, ou seja, podem estar eles próprios em conflito... Costuma-se dizer, por isso, que os interesses coletivos são mais uma síntese do que uma soma de interesses individuais." (VIANA, 2000, p. 120).

Magano (1984, p. 180) explica, ainda, que os conflitos coletivos possuem três denominações, a depender da fase em que a relação coletiva de trabalho se encontra. O termo *conflito*, em sentido estrito, refere-se ao momento de instabilidade na relação jurídica material, quando os interesses em jogo encontram resistências mútuas. O momento seguinte é o da *controvérsia*, no qual os interesses em conflito são identificados e expostos a métodos extrajudiciais de resolução e pressão, como a negociação coletiva por meio da conciliação, mediação, arbitragem, greve etc. Quando a questão é judicializada, o vocábulo adotado pela legislação brasileira passa a ser *dissídio* (art. 857 da CLT), muito embora para Carnelutti, o termo mais adequado seja *lide*. (CARNELUTTI, 1997, p. 28).

A qualificação de um dissídio como coletivo, como forma de distingui-lo do individual, de conseguinte, decorre da presença de três situações jurídicas, segundo Fernandes (2006, p. 835). A primeira, a qual denominamos de dimensão subjetiva, consiste na presença de sujeitos coletivos, que representem a síntese de interesses de um grupo, classe ou categoria. A legitimidade para atuar como parte em relações coletivas de trabalho é instituída por meio de um monopólio sindical, ideologia que está presente tanto na Convenção 135 da OIT (Decreto nº 131/91), que trata da representação sindical, quanto na Constituição Federal (art. 8º, VI), que optou pelo sistema da unicidade sindical, contraposto ao convencionado entre os membros da OIT (Convenção 87). Com ou sem pluralidade sindical, o fato é que só os entes coletivos se reconhecem reciprocamente como sujeitos legitimados para tomar parte em relações coletivas de trabalho.

É bem de se ver, no entanto, que essa regra é excepcionada em situações de instabilidade extrema, na companhia de uma crise de legitimidade. É o que ocorre,

por exemplo, quando o sujeito coletivo se recusa a negociar, o que permite aos indivíduos organizarem-se em grupos informais, com legitimidade “ad doc” (art. 617, §1º, da CLT). Outra hipótese legalmente prevista é a do art. 4º, §2º, da Lei nº 7.783/89, que permite a convocação de assembleia geral diretamente pelos trabalhadores, para deflagrar a greve, na falta de entidade sindical correspondente.

Abrindo parênteses, cabe observar que já tivemos a oportunidade de defender que as Centrais Sindicais e o Estado também possuem legitimidade para atuar como sujeitos de direito coletivo do trabalho (LIMA, 2010).

A segunda dimensão das relações coletivas de trabalho é a *objetiva*. Viana (2000, p. 120) leciona que, enquanto os conflitos individuais traduzem uma *luta pelo direito*, os conflitos coletivos traçam *luta para o direito*. O interesse coletivo, portanto, transita entre a tentativa de manter as conquistas históricas e a de conquistar novos direitos (art. 7º, caput, da CF). Como já foi dito, os interesses coletivos, atualmente, romperam os limites do capital, transbordando para o âmbito social, econômico e político.

Ricardo José Macedo de Brito Pereira acrescenta que os interesses coletivos são indivisíveis e indisponíveis:

“Há dois conceitos que são de fundamental importância para a operação com a categoria do coletivo. São os de indivisibilidade e indisponibilidade. Coletivo pressupõe conjunto, bloco e não admite que um possa dispor do que não pertence só a ele, já que é compartilhado por uma coletividade. É necessário esclarecer que indivisibilidade e indisponibilidade constituem conceitos normativos e não fáticos. Não é o caso de identificar se um determinado bem ou uma determinada situação comporta fragmentação. Da mesma maneira, não se trata de verificar se uma vantagem possa ser objeto de disposição por seu titular. Em suma, não se está no campo do ser. Em lugar de verificar essas possibilidades, a questão é se o tratamento individual de determinada situação ou bem estará satisfazendo as necessidades de toda a coletividade de forma adequada. Se a disposição de uma situação de vantagem é razoável e não causa prejuízos sociais. Ou seja, o campo é o dever ser, das consequências maléficas para a sociedade em razão da consideração individualizada de problemas ou os resultados prejudiciais pela indiferença à renúncia de vantagens por parte de uma população carente de poderes reais de disposição.” (PEREIRA, 2012, p. 63).

Por fim, a terceira dimensão responsável por traçar os contornos das relações coletivas de trabalho é a *normativa*. O resultado ou produto da tentativa de manter ou adquirir direitos é o contrato coletivo, que tem força de norma jurídica, a qual tem como espécies a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho

(art. 611 da CLT). No nosso entendimento, no entanto, a legislação brasileira (art. 421 do CC) admite também a celebração de Contratos Coletivos de Trabalho (LIMA, 2010), cuja característica é a pluralidade de sujeitos (empresas, centrais sindicais e o Estado) e interesses intercategoriais (sociais, políticos e econômicos, por exemplo).

Transposto da perspectiva sociológica para a jurídica, o conflito coletivo do trabalho apresenta-se como uma relação jurídica distinta da relação individual de trabalho, muito embora tenha nesta a sua origem, como bem sintetiza Lorena Vasconcelos Porto:

“A relação de trabalho é, por exceléncia, uma relação de poder, na qual o conflito entre as partes é intrínseco. E quanto mais assimétrica ou unidirecional for essa relação de poder - isto é, o comportamento de uma das partes é a causa do comportamento da outra, mas a recíproca não é verdadeira -, maior será o conflito.

As diversas formas de exercício do poder geram, portanto, tipos diferentes de conflito e de modos de enfrentá-lo pelas partes envolvidas.

A fim de reduzir a assimetria, os trabalhadores se organizam coletivamente, notadamente através dos sindicatos, produto da maior solidariedade resultante da sua reunião nas fábricas, vivendo a mesma exploração e opressão. O conflito é visível e devidamente enfrentado, através de diferentes formas, como a negociação coletiva e a greve, o que resulta na melhoria das condições de trabalho e de vida.

Todavia, a partir da 2^a metade do século XX, com as grandes transformações socioeconômicas ocorridas, o poder empregatício, paradoxalmente, torna-se menos visível, mas mais intenso e invasivo. Passa a ser interiorizado pelo empregado, instrumentalizado na remuneração, exercido pelos próprios colegas, potencializado pelas novas tecnologias, agravado pelo temor do desemprego e do fechamento e deslocamento da empresa.

O conflito, o antagonismo entre as partes, torna-se menos visível, o que reduz a solidariedade, aumenta o individualismo e enfraquece as formas de representação coletiva como o sindicato. O empregado passa a se identificar mais com a empresa do que com o próprio sindicato, compartilhando os objetivos empresariais, tornando-se um 'colaborador'.

[...]

O conflito continua, pois é inerente ao capitalismo, mas de forma sutil, velada, imperceptível.

Todavia, esse conflito deve ser percebido e evidenciado, para que possa ser devidamente enfrentado e equacionado, visando a não só mais melhorar as condições de vida e de trabalho, mas também a evitar que se deteriorem tanto.” (PORTO, 2012, p. 102/104)

A teor das razões expostas, concluímos que o conflito coletivo do trabalho é uma relação jurídica coletiva inerente ao capitalismo, da qual participam sujeitos de direito coletivo do trabalho, na disputa por interesses coletivos, cujo resultado consiste na produção do Direito do Trabalho. Destarte, a própria relação é um caro valor para sujeitos, que só existem em função dela.

3.1.2 Zetética do conflito coletivo de trabalho

Como é cediço, o capitalismo é um sistema econômico cujos meios de produção de bens e serviços pertencem à iniciativa privada, de sorte que os recursos naturais, mecânicos e tecnológicos, bem como a força de trabalho, que compõem esses meios, podem ser explorados mediante a oferta de uma contraprestação.

Em relação à força de trabalho, empregados e empregadores foram um grupo social. Como sociedade, esse grupo pressupõe a junção de esforços em interesses comuns, que, muito embora vastos, condensam-se na ideia de colaboração para o progresso mútuo, através da distribuição de dinheiro ou de bens, amplamente considerados.

Não há, portanto e *a priori*, qualquer conflito nesse grupo do trabalho, porque seus componentes, em última análise, cooperam, cada um a seu modo, para a produção de bens e serviços. Essa perspectiva solidária foi objeto de investigação por Émile Durkheim (2008).

Na teoria de Durkheim, o grupo se mantém coeso, pela solidariedade existente entre seus membros. Nas sociedades mais primitivas, pouco numerosas, essa relação de solidariedade se desenvolve de forma mecânica, ou seja, os indivíduos são reciprocamente solidários, simplesmente pelas semelhanças existentes entre si. Nas sociedades contemporâneas, todavia, a solidariedade é orgânica, porque, direta ou indiretamente, um indivíduo depende do outro para sobreviver.

Para Durkheim, a solidariedade social atrai fortemente os homens entre si, coloca-os em contato frequente e multiplica as ocasiões em que têm de se relacionar.

Quanto mais solidários são os membros de uma sociedade, mais mantêm relações diversas, seja *uns com os outros*, seja *com o grupo tomado coletivamente*, pois, se seus *encontros fossem raros*, só *dependeriam uns dos outros de maneira intermitente e fraca*. (DURKHEIM, 2008, p. 31). O Direito é o símbolo visível desse tipo de solidariedade, porque, onde quer que exista, a vida social tende, inevitavelmente, a se organizar e o *Direito nada mais é que essa mesma*

organização no que ela tem de mais estável e de mais precioso. (DURKHEIM, 2008, p. 32).

Desse modo, cada indivíduo que compõe a sociedade passa a somar suas tarefas, criando um conjunto de atribuições particulares, num processo de divisão do trabalho, como explicam Quitaneiro, Barbosa e Oliveira:

A condensação da sociedade, ao multiplicar as relações intersociais, leva ao progresso da divisão do trabalho. À medida que se acentua a divisão do trabalho social, a solidariedade mecânica se reduz e é gradualmente substituída por uma nova: a solidariedade orgânica ou derivada da divisão do trabalho. Institui-se então um processo de individualização dos membros dessa sociedade que passam a ser solidários por terem uma esfera própria de ação. (QUITANEIRO; BARBOSA; OLIVEIRA, 2003, p. 80).

Na consecução dos fins primados pela sociedade capitalista, cada indivíduo possui sua própria esfera de ação, concernente às atribuições que lhe cumpre executar, à luz de seu interesse, mas também segundo o do grupo. O fluxo de adequação mútua desses interesses é regulado por um sistema de oferta e procura, o qual remunera e onera os indivíduos, distribuindo os ônus e os bônus da vida coletiva.

Esse sistema de solidariedade evidencia a cooperação entre os sujeitos das relações de trabalho da seguinte forma exemplificativa: ganhando mais, o empregado tem interesse em ser mais produtivo; auferindo mais lucro, o empregador pode pagar melhores salários.

De outra face, *a posteriori*, é preciso considerar que o capitalismo também tem como característica marcante a acumulação: “é preciso estar sempre produzindo excedentes, denominados lucros, para recapitalizar, investir parte do lucro em expansão, e encontrar novas saídas para mais lucros.” (SANTOS; PILAU SOBRINHO, 2015, p. 246).

Em recente entrevista concedida à revista Prospect Magazine, David Harvey bem sintetizou essa perspectiva do sistema capitalista:

Capital é o processo pelo qual o dinheiro é posto em ação para que se obtenha mais dinheiro. Mas é preciso muito cuidado, se só se fala de dinheiro, porque em Marx há uma relação muito complexa, como aponto no livro, entre “valor” e “dinheiro”. O processo é de busca de valor para criar e apropriar-se de mais valor. Mas esse processo assume diferentes formas – a forma dinheiro, de bens e mercadorias, processos de produção, terra... Ele tem manifestações físicas, forma-de-coisa, mas, no fundamento, não é coisa: é um processo. (DAVID, 2015).

Esse é o fato jurídico que dá ensejo a relações jurídicas estruturalmente conflituosas, porque influencia os interesses dos indivíduos pertencentes ao grupo, afetando a divisão do trabalho e estabelecendo critérios de valoração das esferas próprias de ação.

Nessa perspectiva, a solidariedade social deixa de ser movida pelo interesse em suprir as necessidades básicas de um com a fartura desnecessária de outro. Pelas regras da acumulação, não existe abundância. Isso influencia o sistema de trocas (mercado) e, consequentemente, interfere na dinâmica de valoração das ações individuais.

No âmbito das relações coletivas de trabalho, a oposição de interesses se materializa no custo-benefício eleito por cada uma das partes: o do sindicato profissional e obter novos direitos; o do empregador, de conceder o mínimo e acumular o máximo possível.

A criatividade (ou irracionalidade?) do sistema capitalista para a consecução desse objetivo é inesgotável. Citem-se, como exemplos dela, o desemprego estrutural – provocado pelo advento de tecnologias destinadas à substituição do trabalhador e à diminuição dos custos da produção - e o *dumping social*, prática generalizada que objetiva reduzir os direitos sociais da classe ainda não atingida pelo desemprego.

Com efeito, a ideia de acumulação impede o sistema automático de justa distribuição, que deveria ocorrer através do emprego, e insere a diferença entre os indivíduos, sendo este mais um fator de influência sobre as ações individuais para o grupo.

A nosso ver, a acumulação encaixa-se perfeitamente no que Durkheim chamou de *anomia social*. Esta é a situação de instabilidade vivida pela sociedade, quando os mecanismos de integração já não são capazes de manter sua coesão, estabelecendo um estado de crise, que pode levá-la ao fim.

E de crise em crise, o capital se reinventa, mas sempre sem deixar de acumular. Segundo Harvey:

"Financial crises serve to rationalise the irrationalities of capitalism. They typically lead to reconfigurations, new models of development, new spheres

of investment and new forms of class power. This could all go wrong, politically." (HARVEY, 2010, p. 18)³⁶

Ocorre que a acumulação só é acessível ao capitalista, não só porque ele detém os modos de produção, mas, também e principalmente, porque dispõe da capacidade de forjar o lucro, o que se dá pela especulação financeira.

Segundo Harvey, na década de 1960, o trabalho foi o principal obstáculo ao contínuo acúmulo de capital, o que resultou em uma crise que bem expressa essa relação de contínuo conflito, o qual, o entanto, contou com políticas de estado para ser ocultado (negado), como as adotadas por Ronald Reagan e Margaret Thatcher, na doutrina neoliberal:

"One of the major barriers to sustained capital accumulation and the consolidation of capitalist class power back in the 1960s was labour. There were scarcities of labour in both Europe and the US. Labour was well organised, reasonably well paid and had political clout. However, capital needed access to cheaper and more docile labour supplies. There were a number of ways to do that. One was to encourage immigration. The Immigration and Nationality Act of 1965, which abolished national-origin quotas, allowed US capital access to the global surplus population (before that only Europeans and Caucasians were privileged). In the late 1960s the French government was subsidising the import of labour from North Africa, the Germans were hauling in the Turks, the Swedes were bringing in the Yugoslavs, and the British were drawing upon inhabitants of their past empire.

Another way was to seek out labour-saving technologies, such as robotisation in automobile manufacture, which created unemployment. Some of that happened, but there was a lot of resistance from labour, who insisted upon productivity agreements. The consolidation of monopoly corporate power also weakened the drive to deploy new technologies because higher labour costs could be passed on to the consumer as higher prices (resulting in steady inflation). The 'Big Three' auto companies in Detroit typically did this. Their monopoly power was eventually broken when the Japanese and Germans invaded the US auto market in the 1980s. The return to conditions of greater competition, which became a vital policy objective in the 1970s, then forced labour-saving technologies. But this came fairly late in the game. If all of that failed then there were people like Ronald Reagan, Margaret Thatcher and General Augusto Pinochet waiting in the wings, armed with neoliberal doctrine, prepared to use state power to crush organised labour. Pinochet and the Brazilian and Argentinian generals did so with military might, while both Reagan and Thatcher orchestrated confrontations with big labour, either directly in the case of Reagan's showdown with the air traffic controllers and Thatcher's fierce fight with the miners and the print unions, or indirectly through the creation of unemployment. Alan Budd, Thatcher's chief economic adviser, later admitted that 'the 1980s policies of attacking inflation by squeezing the economy and public spending were a cover to bash the workers', and so create an 'industrial reserve army' which would undermine

³⁶ Tradução sugerida: As crises financeiras servem para racionalizar as irracionais do capitalismo. Geralmente levam a reconfigurações, novos modelos de desenvolvimento, novos campos de investimento e novas formas de poder de classe. Tudo isso pode dar errado, politicamente.

the power of labour and permit capitalists to make easy profits ever after. In the US, unemployment surged, in the name of controlling inflation, to over 10 per cent by 1982. The result: wages stagnated. This was accompanied in the US by a politics of criminalisation and incarceration of the poor that had put more than 2 million behind bars by 2000.

Capital also had the option to go to where the surplus labour was. Rural women of the global south were incorporated into the workforce everywhere, from Barbados to Bangladesh, from Ciudad Juarez to Dongguan. The result was an increasing feminisation of the proletariat, the destruction of 'traditional' peasant systems of self-sufficient production and the feminization of poverty worldwide. International trafficking of women into domestic slavery and prostitution surged as more than 2 billion people, increasingly crammed into the slums, favelas and ghettos of insalubrious cities, tried to get by on less than \$2 a day." (HARVEY, 2010, p. 20/21) ³⁷

Esse conflito está atrelado ao próprio desenvolvimento do capital e, por isso, está inserido em uma marcha progressiva. Com efeito, Thomas Piketty, após

³⁷ Tradução sugerida: Um dos principais obstáculos para o continuo acumulo de capital e a consolidação do poder de classe capitalista na década de 1960 foi o trabalho. Havia escassez de mão de obra, tanto na Europa quanto nos EUA. O trabalho era bem organizado, razoavelmente bem pago e tinha influencia política. No entanto, o capital precisava de acesso a fontes de trabalho mais baratas e mais dóceis. Houve uma serie de maneiras para fazer isso. Uma delas foi estimular a imigração. O Ato de Imigração e Nacionalidade de 1965, que aboliu as cotas de origem nacional, permitiu o acesso ao capital dos EUA a população excedente global (antes apenas europeus e caucasianos eram privilegiados). No fim dos anos 1960, o governo Frances começou a subvencionar a importação de mão de obra da África do Norte, os alemães transportaram os turcos, os suecos trouxeram os iugoslavos, e os britânicos valeram-se dos habitantes do seu antigo império. Outra forma foi buscar tecnologias que economizassem trabalho, como a robotização na industria automobilística, o que criou desemprego. Um pouco disso aconteceu, mas houve muita resistência por parte do trabalho, que insistia em acordos de produtividade. A consolidação do poder de monopólio das empresas também enfraqueceu a implementação de novas tecnologias, porque custos laborais mais elevados eram transferidos para o consumidor por meio de preços mais altos (resultando em inflação estável). As Três Grandes empresas automobilísticas em Detroit geralmente faziam isso. Seu monopólio acabou finalmente quebrado. Quando os japoneses e alemães invadiram o mercado de automóveis dos EUA na década de 1980. O retorno as condições de uma maior concorrência, que se tornou um objetivo político fundamental nos anos 1970, então forçou o uso de tecnologias que economizassem trabalho. Mas isso entrou bem tarde em jogo. Se tudo isso falhasse, havia pessoas como Ronald Reagan, Margaret Thatcher e o general Augusto Pinochet a espera, armados com a doutrina neoliberal, preparados para usar o poder do Estado para acabar com o trabalho organizado. Pinochet e os generais brasileiros e argentinos o fizeram com poderio militar, enquanto Reagan e Thatcher orquestraram confrontos com o grande trabalho, quer diretamente no caso do confronto de Reagan com os controladores de tráfego aéreo e a luta feroz de Thatcher com os mineiros e os sindicatos de impressão, quer indiretamente pela criação de desemprego. Alan Budd, conselheiro-chefe econômico de Thatcher, mais tarde admitiu que "as políticas dos anos 1980 de ataque a inflação com o arrocho da economia e gastos públicos foram um disfarce para esmagar os trabalhadores", e assim criar um "exercito industrial de reserva", que minaria o poder do trabalho e permitiria aos capitalistas obter lucros fáceis para sempre. Nos EUA, o desemprego subiu, em nome do controle da inflação, para mais de 10% em 1982. Resultado: os salários estagnaram. Isso foi acompanhado nos EUA por uma política de criminalização e encarceramento dos pobres, que colocou mais de 2 milhões atrás das grades ate 2000. O capital também teve a opção de ir para onde o trabalho excedente estava. As mulheres rurais do Sul global foram incorporadas a força de trabalho em todos os lugares, de Barbados a Bangladesh, de Ciudad Juarez a Dongguan. O resultado foi uma crescente feminização da proletariado, a destruição dos sistemas camponeses "tradicionais" de produção autossuficiente e a feminização da pobreza no mundo. O tráfico internacional de mulheres para a escravidão doméstica e prostituição surgiu, na medida em que mais de 2 bilhões de pessoas, cada vez mais amontoadas em cortiços, favelas e guetos de cidades insalubres, tentava sobreviver com menos de \$2 (dois dólares) por dia.

analisar dados históricos e comparativos de três séculos, abrangendo mais de vinte países, concluiu que:

“[...] O crescimento econômico moderno e a difusão do conhecimento tornaram possível evitar o apocalipse marxista, mas não modificaram as estruturas profundas do capital e da desigualdade – ou pelo menos não tanto quanto se imaginava nas décadas otimistas pós-Segunda Guerra Mundial. Quando a taxa de remuneração do capital ultrapassa a taxa de crescimento da produção e renda, como ocorreu no século XIX e parece provável que volte a ocorrer no século XXI, o capitalismo produz automaticamente desigualdades insustentáveis, arbitrárias, que ameaçam de maneira radical os valores de meritocracia sobre os quais se fundam nossas sociedades democráticas. Existem, contudo, meios pelos quais a democracia pode retomar o controle do capitalismo e assegurar que o interesse geral da população tenha precedência sobre os interesses privados, preservando o grau de abertura econômica e repelindo retrocessos protecionistas e nacionalistas. [...]”. (PRIKETTY, 2014, p. 9).

Disso se subsume que o poder econômico, social e político do capital, alimentado pela especulação, tanto se ergueu nos últimos tempos (escalada que se apresenta ainda como uma tendência), que a própria ideia de conflito está (e continuará a estar) ameaçada pela de submissão, que também é uma espécie de violência, a qual também é praticada pelo próprio estado que, ao invés de fomentar o conflito, opta por negá-lo.

Nos dias de hoje observa-se, por exemplo, a existência de negociações coletivas sem concessões recíprocas, mas de pura renúncia. Muitas vezes, o conflito sequer é percebido, em grande parte porque as novas técnicas de gerenciamento e estratégia empresariais o neutralizam dentro da empresa, individualmente.

O sindicato vê, passivamente, a desigualdade criar raízes para além do âmbito puramente econômico. A greve, seu instrumento clássico de autotutela, já não é capaz, por si só, de pressionar o capital. Os problemas já não são só econômicos. Esse desequilíbrio dificulta ainda mais a superação de crises:

“Whether we can get out of this crisis in a different way depends very much upon the balance of class forces. It depends upon the degree to which the mass of the population rises up and says, ‘Enough is enough, let’s change this system.’” (HARVEY, 2010, p. 18).³⁸

³⁸ Tradução sugerida: A possibilidade de sairmos da crise de uma maneira diferente depende muito do equilíbrio das forças de classe. Depende do grau com que a massa da população se levanta e diz: “Já basta, vamos mudar o sistema”.

Nos dias de hoje, a pauta das reivindicações sindicais está repleta das sonoras notas da flexibilização. São muitos os dirigentes sindicais que afirmam a impossibilidade de negociar com as empresas, caso não façam inserir nas convenções coletivas, por exemplo, o banco de horas.

Por isso é que o fato a ser “resolvido” pelo Direito Coletivo do Trabalho não é o conflito, mas sim os *eventos de violência* surgidos no desenrolar do capitalismo. Dessa forma, nenhuma violência (leia-se lesão ou ameaça a direito) deve ser excluída da apreciação do Poder Judiciário.

No sistema capitalista, a harmonia passa necessariamente pela garantia do debate democrático acerca dos interesses em situação de oposição, o que só é possível pela afirmação das condutas pacíficas de conflito.

3.2 Conflitos coletivos de trabalho como valor

É chegada a hora de (re) posicionar os conflitos coletivos do trabalho na teoria do Direito.

3.2.1 A posição dos conflitos coletivos de trabalho na teoria tridimensional do direito

O *culturalismo jurídico* é escola jurídica que toma o Direito como um objeto cultural, isto é, um elemento da natureza forjado pela cultura humana. Esta, por sua vez, é “*tudo o que o ser humano acrescenta às coisas* (‘*homo additus naturae*’, diziam os clássicos) com a intenção de aperfeiçoá-las.” (DINIZ, 2005, p. 131). Na perspectiva do culturalismo, a construção do Direito não é, pois, uma exclusiva criação da lei, mas decorre do que a sociedade faz dessa lei, segundo os valores responsáveis por reinventar e reescrever a norma jurídica.

Essa ideia permite o diálogo entre o Direito e a Sociologia. É, pois, o culturalismo jurídico a porta para transpor a teoria geral dos conflitos para a Ciência do Direito. Por isso, acrescenta Diniz (2006, p. 131), “*as mais recentes conquistas do campo da epistemologia jurídica situam-se no culturalismo jurídico, que concebe o direito como um objeto criado pelo homem, dotado de um sentido de conteúdo valorativo [...]*”.

Entre seus expoentes, estão Carlos Cossio e Emil Lask. Para o primeiro, o Direito “está identificado com a conduta humana, sendo a norma jurídica apenas a representação do dever ser da conduta.” (BITTAR; ALMEIDA, 2006, P. 352). O segundo, por sua vez, afirma que o Direito:

“[...] não é um simples dado, aparece na sua situação individualizada e concretizada dentro da própria temporalidade, de um dado como um mundo de significações puras, que se extraem dos seus suportes reais, aos quais elas aderem, de outro, como uma relação meramente teórica entre a realidade imediata e as significações culturais. O direito é uma realidade cultural complexa, consistindo numa pluralidade de dimensões que apontam para uma estrutura aberta, e numa historicidade imanente; é, portanto, uma realidade inserida entre a realidade empírica e as próprias finalidades visadas pela ciência. A ordem jurídica é um fato cultural, uma realidade correspondente a um valor. Em suma, seria o direito ‘a realidade jurídica empírica, que se desenvolve historicamente.’” (DINIZ, 2005, p. 133).

Entre nós, Miguel Reale foi certamente o jusfilósofo mais prestigiado do culturalismo jurídico. Ele percebeu o Direito como um fenômeno cultural, seguindo um caminho inverso do positivismo jurídico, que o pretendia uma Ciência pura, só do Direito, sem intersecção com a Moral.

Para Reale, o Direito possui três elementos: a) o normativo (normativismo abstrato), que é a norma jurídica vigente; b) o ontológico (sociologismo jurídico), em que estão os fatos, os quais revelam a eficácia do Direito; c) axiológico (moralismo jurídico), que abriga os valores, necessários à fundamentação do Direito.

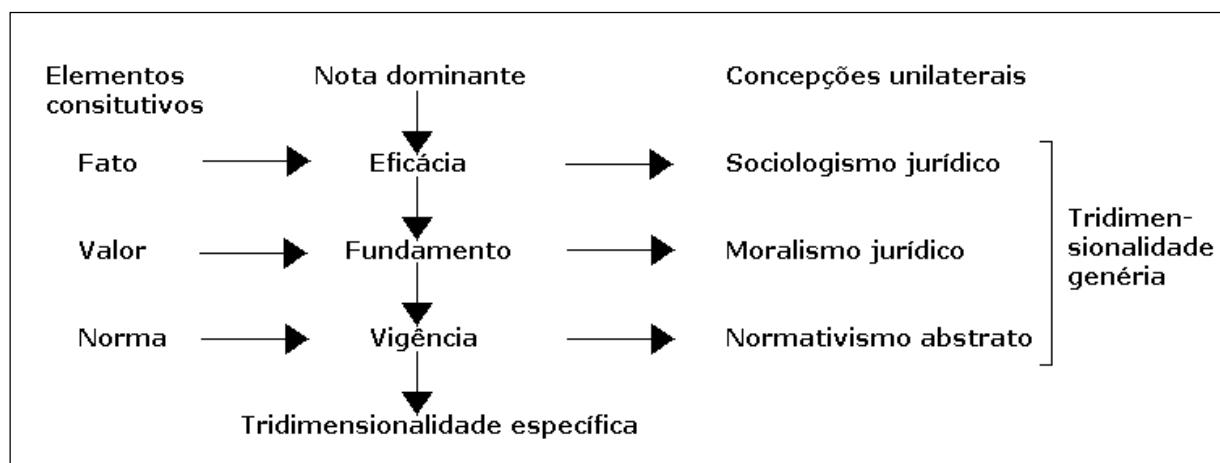


Tabela 4: Teoria tridimensional do Direito (Fonte: DINIZ, 2005, p.141).

Nas palavras do próprio Miguel Reale:

"Eis aí, portanto, através de um estudo sumário da experiência das estimativas históricas, como os significados da palavra Direito se delinearam segundo três elementos fundamentais: — o elemento *valor*, como intuição primordial; o elemento *norma*, como medida de concreção do valioso no plano da conduta social; e, finalmente, o elemento *fato*, como condição da conduta, base empírica da ligação intersubjetiva, coincidindo a análise histórica com a da realidade jurídica fenomenologicamente observada.

Encontraremos sempre estes três elementos, onde quer que se encontre a experiência jurídica: — fato, valor e norma. Donde podemos concluir, dizendo que a palavra *Direito* pode ser apreciada, por abstração, em tríplice sentido, segundo três perspectivas dominantes:

- 1) o Direito como *valor* do justo, estudo pela Filosofia do Direito na parte denominada Deontologia Jurídica, ou, no plano empírico e pragmático, pela Política do Direito;
- 2) o Direito como *norma* ordenadora da conduta, objeto da Ciência do Direito ou Jurisprudência; e da Filosofia do Direito no plano epistemológico;
- 3) o Direito como *fato* social e histórico, objeto da História, da Sociologia e da Etnologia do Direito; e da Filosofia do Direito, na parte da Culturologia Jurídica." (REALE, 2002, p. 510)

Na teoria tridimensional do Direito, o valor, portanto, desempenha papel primordial na definição do dever-ser (deontologia jurídica). O fato, por sua vez, corresponde ao acontecimento (ser) em relação ao qual o valor (dever ser) determina o justo, por meio da norma jurídica.

A hipótese central dessa tese consiste em alterar a posição do conflito (exclusivamente) nas relações coletivas de trabalho na teoria tridimensional do direito.

Com efeito, no capítulo anterior, foi apresentada argumentação destinada a fundamentar a conclusão de que o conflito é uma relação social. Como foi demonstrado, no nosso sentir, a teoria de Entelman evidenciou que as relações coletivas de trabalho são espécies de relações estruturalmente conflituosas, do tipo *objetivas*, tendo em vista que seus atores (capital e trabalho, empresas e sindicatos) são movidos por questões econômicas referentes à produção e à distribuição de riquezas, não por questões morais e personalíssimas, tal qual ocorre nos conflitos subjetivos.

Em vista disso, nessa espécie de relação, o conflito não é um acontecimento (fato), mas sim a própria relação jurídica. E, como esta tem a finalidade de gerar a justa distribuição da riqueza, por meio da criação do direito, é de se concluir que essa relação jurídica seja verdadeiramente necessária à promoção do equilíbrio, da equidade e da justiça social no sistema capitalista.

Em outras palavras, o conflito coletivo do trabalho é a garantia da existência das relações coletivas do trabalho. Sem aquele, não há falar em Direito Coletivo do Trabalho. Por isso, o conflito desempenha papel primordial na definição do “dever-ser” coletivo do trabalho, um valor que deve ser preservado.

Tradicionalmente, o conflito coletivo do trabalho tem sido visto como um *fato*; os princípios do direito coletivo, como *valor* (v.g., liberdade sindical, negociação coletiva etc); e o repertório positivado, como *norma* (v. g., Constituição, Convenções internacionais, Leis, Convenções Coletivas de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e Contratos Coletivos de Trabalho).

Em consequência disso, o conflito coletivo do trabalho transveste-se de ruído do sistema, um fato ou acontecimento que deve ser tomado como objeto do direito, para ser resolvido. Trata-se de uma construção dogmática, que é refratária ao conflito e, ao colocar-se assim, combate a raiz das relações coletivas.

Nesse viés, o papel do Estado seria de resolver os conflitos coletivos do trabalho, a fim de estabelecer a paz social. Entretanto, não há paz sem conflito, ao menos no âmbito das relações coletivas de trabalho, a teor das reflexões já apresentadas.

A visão de que, nas relações coletivas de trabalho, o conflito coletivo é um fato é anacrônica, porque adere às ideias funcionalistas, que têm por fim justificar e eternizar as desigualdades sociais.

Na nossa percepção, o fato que deve ser tomado como objeto do direito é a *violência* no contexto do *capitalismo*. Os episódios de violência ocorridos no sistema capitalista são, portanto, o fenômeno em relação ao qual deve se ater o Direito Coletivo do Trabalho, responsável por dar origem e abrigar todos os fatos pertinentes às relações coletivas de trabalho. Nessa medida, em última análise, é a negação do conflito ocorrida por meio de condutas no sistema capitalista que devem ser tomados objeto do Direito.

O conflito, por sua vez, não é um fato,³⁹ mas sim um valor, como já dito e repetido, o qual deve pautar a conduta dos sujeitos envolvidos, bem assim a do Estado, que deve envidar seus esforços para garantir a sua perpetuidade,

³⁹ Essa afirmação fica restrita ao objeto da Ciência Jurídica. O conflito não deixa de ser “fato,” inclusive como objeto de investigação científica, para outras áreas do conhecimento, como a Sociologia.

estimulando-o, sobretudo por meio da garantia da segurança, com a prevenção e remediação da violência.

Na figura seguinte, apresentamos uma síntese do sistema jurídico, no qual se sustenta o Direito Coletivo do Trabalho, no qual as condutas de negação do conflito são representadas pelo termo “capitalismo”:

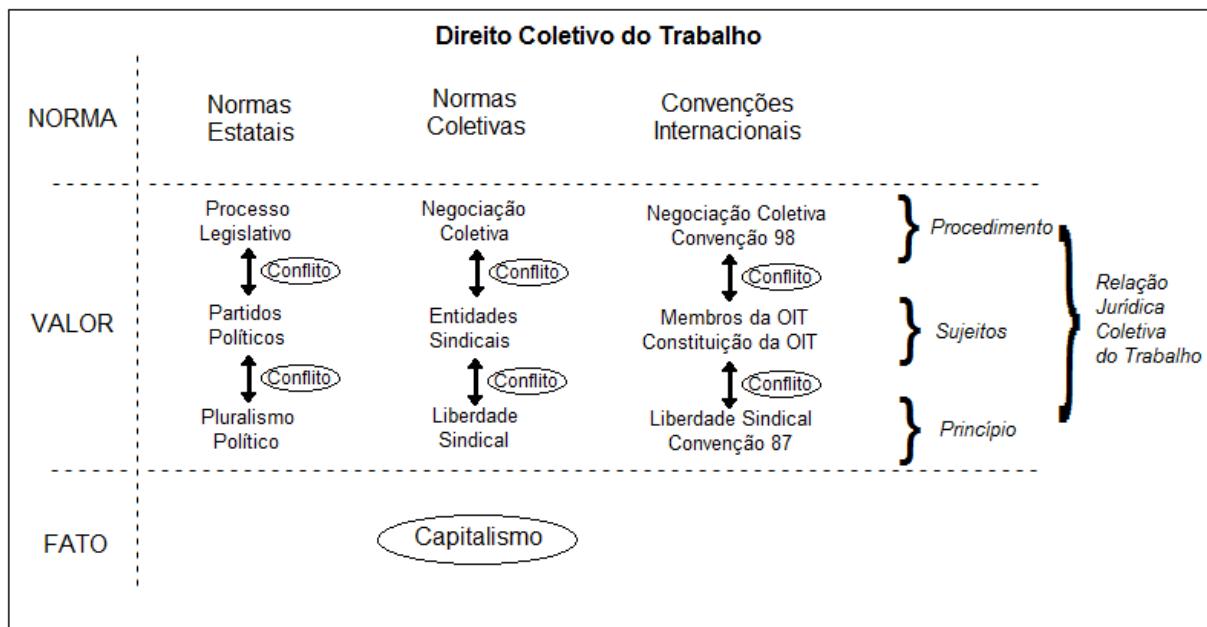


Tabela 5: O conflito como valor no Direito Coletivo do Trabalho.

Na tabela apresentada (nº 5), é possível identificar o conflito no âmbito do valor, influenciando a relação jurídica coletiva trabalhista em todos os aspectos, como um conector indispensável ao equilíbrio de todo o sistema.

Na tentativa de simplificar o papel do conflito nas relações coletivas do trabalho, uma regra poderia ser estabelecida: qualquer decisão deve considerar a alternativa que mais prestigiar o conflito. Dessa forma, a negação do conflito deve ser considerada como violência ou, em outras palavras, como uma conduta antissindical.

Tomando a negação do conflito no sistema capitalista como fato, o Direito Coletivo do Trabalho efetua um resgate epistemológico de um objeto (o capitalismo em si) que, comumente, tem sido um objeto da Economia. E, por sua vez, considerando o conflito como um valor, o Direito Coletivo do Trabalho, novamente, apodera-se de um fenômeno caro para as relações coletivas de trabalho, o qual,

historicamente, tem sido objeto de maiores estudos pela Sociologia. Fecha-se, dessa forma, um ciclo cultural.

Com efeito, o fenômeno do conflito coletivo do trabalho tem sido examinado como um fato-problema, que deve ser resolvido. Para tanto, supõem-se métodos de solução dos conflitos. Todavia, em sendo um valor, o conflito não deve ser resolvido, mas, sim, estimulado pelo Direito.

A solução, dessa forma, não é do conflito, mas sim pelo conflito. Os métodos nada mais são do que formas de se estimular o conflito, até se chegar a uma norma jurídica (consenso). Mas o ciclo recomeça, ao cabo da produção de cada norma jurídica.

Não se estar a dizer que as relações coletivas de trabalho não admitem a cooperação como parte a interação, é importante sublinhar. Todavia, essas relações são estruturalmente conflituosas, de maneira que a cooperação ocorre por exceção. Em longo prazo, o que tende a ocorrer é que os atos de cooperação sejam, em verdade, condutas estratégicas em um conflito que simplesmente não tem fim.

Ao conceber o conflito como um valor também não se estar a defender que ele seja o único. Todos os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, por exemplo, também são valores caros às relações coletivas, intrínsecos a elas.

A conclusão de que o conflito é um valor, embora aparentemente singela, *modifica, fundamentalmente, todo o Direito Coletivo do Trabalho.*

3.2.2 A posição dos conflitos individuais de trabalho na teoria tridimensional do direito

A pergunta que, certamente, o leitor se faz a esta altura é se essa teoria não se aplicaria também às relações individuais do trabalho, isto é, se o conflito também não seria um valor no contrato de trabalho.

No nosso sentir, se consideramos as relações individuais de trabalho como um microcosmo das relações coletivas (sendo válida a assertiva de forma invertida), o conflito também é um valor nessas relações. Ocorre que ele não tem potencial para superar o valor da proteção, que decorre da condição de subordinação objetiva do empregado ao empregador.

Em verdade, a subordinação, embora devesse ser objetiva (sobre o trabalho), também produz efeitos no trabalhador, de maneira que o valor mais relevante para a interpretação das respectivas normas de regência deve ser a proteção e não o conflito.

Outro fator que diminui, senão anula, a força do valor-conflito nas relações individuais é o fato de que elas não têm como finalidade a produção de normas jurídicas. Ela muito mais espelha a eficácia das normas, motivo que a faz a se aproximar da condição de um fato social.

De outra vertente, nas relações coletivas de trabalho, por mais que se renove ou se modifique, o conflito sempre existirá, porque nelas a presunção de equilíbrio entre os sujeitos permite a criação de um ambiente da mais alta conflituosidade. Sem o conector do conflito, não se pode falar em melhoria de condições de trabalho, lucro ou paz.

Com efeito, no contexto das relações de trabalho, somente nas coletivas há entidades criadas para o conflito, em pé de igualdade pressuposta e com instrumentos efetivos para traduzir o conflito em produção normativa. O objeto dessa relação, por assim dizer, é justamente a conformação dos interesses opostos.

No Direito Coletivo do Trabalho, a norma define estruturas, como a organização sindical, a negociação coletiva, a liberdade sindical e o papel do Judiciário, neste caso, especialmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, cada vez mais fraco.⁴⁰ Os fatos surgem e a norma só se completa com a resolução das pretensões, o que somente é possível de ser feito através do conhecimento e reconhecimento dos valores. Nessa ciranda, fato, valor e norma se misturam, em giros que fazem desenrolar-se o Direito.

Se o fato é a inadimplência e o valor, a honestidade, a norma estabelece a obrigação de pagar. A quebra desse encadeamento dá origem à pretensão do credor, de exigir do devedor a quitação da obrigação. Por sua vez, a lei confere a quem tem a pretensão o direito de transformá-la em demanda, através do direito de ação, levando-a ao conhecimento do Judiciário, para este, após o exercício do direito de defesa pelo réu, decidir.

⁴⁰ As causas e as consequências do enfraquecimento do poder normativo da Justiça do Trabalho, em razão de suas multiplicidades não serão analisadas, porque refogem do objeto desta tese, embora possam vir, futuramente, a ser estudadas “vis à vis” do conflito como um valor, formando uma espécie de trilogia.

Nas relações individuais de trabalho, é essa a lógica. O conflito é a própria pretensão resistida. Por isso, é comum ouvir a frase de efeito nos átrios dos palácios de justiça: nossa missão é solucionar conflitos. Por isso ainda, a conciliação é tão cara ao Processo do Trabalho, já que soluciona o conflito de forma célere, por meio de um provimento que é construído pelas próprias partes (art. 763 da CLT). Fosse a missão do Judiciário fazer justiça, talvez não houvesse espaço para a conciliação.

E essa lógica tem razão de ser, porque, muito embora a relação individual de trabalho seja essencialmente beligerante na perspectiva microscópica, os sujeitos não são idealizados para entrar em conflito, tal qual ocorre, por exemplo, com as entidades sindicais. O trabalho, no prisma individual, não foi concebido para ser um ambiente de luta. Tampouco o trabalhador, para ser lutador. Tanto é assim que a inadimplência de um direito trabalhista é um ruído na relação, um conflito que precisa ser solucionado. Não fosse assim, a subordinação, que já reprime e desequilibra, seria ainda mais aviltante e letal.

De outro lado, nas relações coletivas de trabalho, os sujeitos são essencialmente bélicos, numa perspectiva macroscópica. Qual a razão para a criação de um sindicato, senão para entrar em conflito? Ou se espera dele outra coisa que não o desafio, a petulância, a audácia? Não há, entre ele e a empresa, a desigualdade decorrente da situação de subordinação jurídica, são iguais, em tese, em termos jurídicos.

Além disso, o objeto do Direito Coletivo do Trabalho é outro. Não há na base uma relação contratual comutativa, de trato sucessivo. O que há é poder legislativo: estrutura e repertório são direcionados à criação de direitos, espírito de lei.

Viana destaca que os conflitos não são patológicos, mas estão no coração do sistema, buscando a reconstrução do Direito:

"Tudo isso faz com que, no campo do trabalho, os conflitos não sejam patológicos, como supõe certa corrente, mas naturais. Estão no próprio coração do sistema. Além disso, como afetam o grupo, tendem a se expressar coletivamente - o que também aumenta a sua eficácia. Em geral, quando coletivos, não buscam a aplicação, mas a (re) construção do Direito. Assim, em princípio, rejeitariam a solução pelo juiz, mas não a do legislador. O problema é que - aberto o conflito - o choque de interesses é tão presente, tão intenso e tão *urgente* que raras vezes há tempo para que o legislador intervenha; e a consequência, inusitada nos outros ramos jurídicos, é a sua *substituição* pelas partes, que criam, elas próprias, o Direito que lhes convém. Desaparece, assim, a mediação do Estado. Já não há uma separação entre os agentes que *produzem* a norma e aqueles que a *consumem*. Na mesma

medida, dilui-se a distinção entre o fato que faz a norma nascer (fonte material) e o modo pelo qual esta se revela (fonte formal). Do mesmo modo que a crisálida traz em seu corpo o DNA da borboleta, o conflito carrega nas entradas os elementos formadores do novo Direito: quando tudo corre bem, ele próprio - o conflito - se *transforma* em convenção. Os mesmos trabalhadores que, ao se pôr em greve, dizem que "a regra *terá de ser esta*", se vitoriosos dirão, no ajuste com os patrões, que "a regra, agora, é *esta*". Naturalmente, também a reação patronal pode conter elementos da futura norma." (VIANA, 2000, p. 118).

Em vista disso, os métodos de solução de conflitos, voltados à pacificação social, não devem carregar a expectativa de eliminá-los, como salienta Orsini:

"Saliente-se que na noção clássica, a pacificação social aparece como verdadeiro escopo social e processual por se relacionar como o exercício da jurisdição na sociedade, tendo o Estado moderno o poder para a solução de conflitos interindividuais. Nessa perspectiva, a lógica é pacificar, não importa se judicial ou extrajudicialmente; a relevância está na eficiência. No entanto, a ideia de pacificação assim elaborada é restritiva na medida em que parte de um olhar estanque, como se fosse possível 'passificar' o conflito, eliminá-lo extinguí-lo. Os conflitos não podem ser vistos por um único olhar, em uma única visão. Os conflitos existem e não podem ser negados, até porque, muitas vezes, são positivos, no sentido de que é exatamente por eles que patamares mais dignos e coerentes para os envolvidos são alcançados. Assim, hodiernamente, fala-se em efetivar uma cultura voltada para a paz social, pois, dessa forma, alcança-se o prometido acesso à ordem jurídica justa." (ORSINI, 2012, p. 35).

No nosso sentir, portanto, o valor-conflito só tem força ou eficácia no âmbito das relações coletivas do trabalho.

3.2.3 O conflito coletivo de trabalho como valor para a justiça social

Na linha de pensamento tradicional,⁴¹ a Justiça possui três elementos: a) pluralidade de pessoas (alteridade ou *alteritas*); b) o que cada pessoa deve para a outra (o devido ou *debitum*); c) a relação entre credor, devedor e objeto (igualdade ou *aequalitas*). (OLIVEIRA, 1999). Juntos, esses elementos compõem a clássica definição de Justiça: dar a outrem (*alteritas*) o que lhe é devido (*debitum*), segundo a igualdade (*aequalitas*).

A interação entre os elementos, por sua vez, dá ensejo a três espécies de justiça:

⁴¹ Desde Pitágoras, passando por Aristóteles, até São Tomás de Aquino.

	Justiça Comutativa	Justiça Distributiva	Justiça social
Conceito	É aquela através da qual um particular dá a outro particular o que lhe é devido, segundo uma igualdade absoluta ou aritmética.	É aquela que manda a comunidade dar a cada um de seus membros uma participação no bem comum, conforme uma igualdade relativa ou proporcional.	É aquela que manda os membros darem à comunidade uma contribuição para o bem comum, tendo em vista uma igualdade basicamente proporcional.
Alteridade	Entre particulares	Entre a comunidade (devedora) e seus membros (credores)	Como na distributiva, só que em ordem inversa: o povo deve proporcionar à comunidade os meios necessários para que se realize o bem comum.
O devido	São os direitos individuais	É o bem comum de uma comunidade, a ser distribuído entre os membros que a formam.	É a contribuição de cada um para o bem comum.
Igualdade	Absoluta ou aritmética. Equivalência entre o que se dá e o que se recebe.	Proporcionalidade: necessidade, capacidade e dignidade.	Proporcionalidade: tratamento desigual aos desiguais.
Violação	Ex: inadimplência de salários.	Ex: PIS.	As violações têm início na justiça comutativa, aumentam na distributiva e explodem na social. Ex: pagamento de salário mínimo e participação nos lucros e resultados.

Tabela 6: Divisões da Justiça. Elaborada a partir das definições de OLIVEIRA (1999).

De se notar que a justiça comutativa acontece entre particulares, enquanto a justiça distributiva e a social, no âmbito coletivo.

A justiça social, em sentido estrito, impõe a cada membro da sociedade o dever de contribuir para o bem comum, na medida de sua capacidade, repartindo os excessos de seu bem privado. Nesse prisma, há a preservação da propriedade privada (capitalismo), mas ela deve atender à sua função social (capitalismo social).

Em sentido lato, entretanto, a justiça social é uma síntese da própria ideia de Justiça, porque ela é o termômetro da eficácia da justiça comutativa e da justiça distributiva.

Há, na justiça social, portanto, um conflito de base, pré-estabelecido e fundamental: quanto é devido por cada membro? Executar bens de membros da sociedade, por exemplo, por meio de tributos, é, pois, um conflito que o capitalismo

tem que admitir e, mais que isso, fomentar, para sua própria subsistência. O conflito é um óleo que lubrifica as engrenagens da distribuição das riquezas, reduzindo os ruídos, que são as desigualdades sócio-econômicas.

3.2.4 O conflito coletivo de trabalho como valor na legislação internacional

Na condição de valor, o conflito pode ser identificado na Declaração da Filadélfia, que constitui Anexo à Constituição da OIT, ratificada pelo Decreto nº 25.696/48:

“II

A Conferência, convencida de ter a experiência plenamente demonstrado a verdade da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que *a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social*, afirma que:

- a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades;
- b) a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional;
- c) quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal;
- d) compete à Organização Internacional do Trabalho apreciar, no domínio internacional, tendo em vista tal objetivo, todos os programas de ação e medidas de caráter econômico e financeiro;
- e) no desempenho das funções que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho tem capacidade para incluir em suas decisões e recomendações quaisquer disposições que julgar convenientes, após levar em conta todos os fatores econômicos e financeiros de interesse.” (BRASIL, 1948). (Grifou-se).

Na nossa visão, o valor-conflito está na essência da declaração de que “*a paz, para ser duradoura, deve assentar-se sobre a justiça social*,” porque, como demonstrado no tópico anterior, a justiça social pressupõe a existência de um conflito nas relações sociais coletivas. Em verdade, o conflito coletivo entre membros superavitários e deficitários leva ao equilíbrio, dinâmico e flexível, moldado em cada crise do capitalismo.

De se ressaltar que, no artigo seguinte, a Declaração da Filadélfia é ainda mais enfática, ao citar, de forma não exaustiva, as espécies de intervenção que, muito embora sejam conflituosas, resultam no equilíbrio econômico-social:

“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:

- a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
- c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;
- d) *adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;*
- e) *assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;*
- f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;
- g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) garantir a proteção da infância e da maternidade;
- i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;
- j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.“ (BRASIL, 1948). (Grifou-se).

A nosso ver, merecem destaque as alíneas “d” e “e”. A primeira, por exemplificar a forma mais eficaz de distribuição da riqueza, que é o pagamento de justa remuneração. A segunda, porque evidencia o conflito coletivo entre empregadores e empregados, como fonte dos contratos coletivos, normas jurídicas autônomas fundamentais para a justiça social.

Outro diploma internacional que bem evidencia o conflito como um valor do Direito Coletivo do Trabalho é o Pacto Internacional dos Direitos Sociais e Econômicos, ratificado pelo Decreto 592/92:

“ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

- a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
- b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.

- c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;
 - d) *O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.*
2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública.
3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a *adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.*” (BRASIL, 1992). (Grifou-se).

Do texto citado, vale sublinhar-se o disposto na aliena “d” e na parte final do parágrafo terceiro.

Na alínea “d”, há o exemplo mais evidente da expressão do conflito, que é a greve, que consiste em uma espécie de autotutela.

Na parte final do parágrafo terceiro, por sua vez, o texto convencional registra a vedação da principal violação ao valor-conflito, que é negar o conflito. Ao estabelecer que os Estados Partes não podem adotar medidas que restrinjam as garantias da Constituição da OIT, o citado art. 8º afirma, em outras palavras, que a justiça social não pode ser negada, mitigada ou esquecida. E o conflito coletivo, como base da justiça social, de conseqüente, também não pode ser negado.

Previsão semelhante também é feita pelo art. 8º do Protocolo de São Salvador, ratificado pelo Decreto nº 3.321/99:

- “Artigo 8
Direitos sindicais
1. Os Estados Partes garantirão:
 - a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;
 - b. *O direito de greve.*
 2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.
 3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato.” (BRASIL, 1999). (Grifei)

Os tratados citados revelam, portanto, que o conflito coletivo do trabalho tem natureza jurídica de valor.

3.2.5 O conflito coletivo de trabalho na Constituição

A Constituição brasileira evidencia logo em seu preâmbulo que a “harmonia social” é um dos valores do Estado Democrático de Direito e que a “solução pacífica das controvérsias” é um compromisso interno e internacional. De fato, o preâmbulo não fala em conflito, o que nos obriga a enfrentar a questão, a fim de evitar que suspeitas de antinomia entre a hipótese apresentada e o espírito constitucional.

Mas a problemática nos parece de fácil solução. Em verdade, o espírito constitucional é de paz. Todavia, como a paz tem sido historicamente definida como a ausência de conflitos, o texto constitucional adotou o conflito como sinônimo de guerra. É o que se observa, por exemplo, no art. 4º, VI e VII, que estabelecem como princípios, respectivamente, a defesa da paz e a solução pacífica dos conflitos. No art. 5º, XV, a Constituição estabelece a liberdade de locomoção em tempo de paz, ou seja, quando não em estado de guerra. Isso fica ainda mais claro no art. 21, II, o qual diz competir à União “declarar a guerra e celebrar a paz.” E isso se repete em todo o texto constitucional.

Como já se viu, no entanto, o antônimo da paz é a violência. O conflito é apenas uma relação social, que, quando possível, deve ser resolvida de forma pacífica, ou seja, sem violência.

No caso da relação coletiva do trabalho, no entanto, o conflito não pode ser resolvido. Pelo contrário, ele é um valor essencial à própria existência do Direito Coletivo do Trabalho e da produção de normas jurídicas dessa natureza.

Por isso, a opção constitucional pela harmonia, pela paz e pela solução pacífica dos conflitos não constitui empecilho à compreensão do conflito coletivo do trabalho como um valor. Pelo contrário, o texto constitucional está repleto de signos que convergem com a hipótese desta tese e é justamente garantindo o conflito nas relações coletivas de trabalho que o Estado Democrático nelas garantirá a harmonia e a paz social.

No inciso IV, do art. 1º, a Constituição estabelece como princípio fundamental “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.” Ao dispor dessa forma, o texto

constitucional reconhece dois valores fundamentais em conflito, caso contrário teria encontrado uma locução que significasse a conciliação entre os dois.⁴² Ora, o valor do trabalho é um custo para o valor da livre iniciativa e vice-versa. Dessa forma, o que efetivamente se pode esperar dessa relação é um equilíbrio flutuante, uma vez que não se pode ditar uma regra geral que equilibre essa relação de forma estática.

Nesse mesmo sentido é o entendimento de Sämy:

“O Preâmbulo amigável e solidário da CF, destinando-a ‘... a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, ... com a solução pacífica das controvérsias...’ propõe uma quimera que logo se desfaz diante da ambivalente, - contraditória até -, proposição contida num dos fundamentos da República relacionado no item IV de seu art. 1º que justapõe, ignorando seus conflitos intrínsecos, ‘os valores sociais do trabalho e (os) da livre iniciativa;’ induzindo à suposição de que, apresentados lado a lado, e precedidos de preâmbulo pretensamente ético, quase-religioso, este dois vetores –’trabalho e livre iniciativa’ – haveriam de se compor na vida econômico-social, despojando-se, como consequência, de seu conflito intrínseco, permanente no sistema capitalista que, antes, o aguça e o mantém sempre vivo. Aliás, adequadamente explorado na Consolidação das Leis do Trabalho, nos capítulos referentes à organização sindical e ao direito de greve. Porque este conflito entre o capital e o trabalho, historicamente fincado nos dois últimos séculos, e explorado pelos teóricos sociais do século XIX, - Marx e socialistas - , traduz a tensão intrínseca entre estes dois vetores de produção e, como decorrência, a liberdade de que dispõem seus respectivos agentes para reclamar ganhos de produtividade, via salários ou taxas de juros. Felizmente o Preâmbulo contempla, de saída, o caminho para a resolução de tais conflitos ou ‘controvérsias’, - o caminho ‘pacífico’ e fundado na ‘harmonia social’ - , pressupondo ademais não ser tal conflito (entre o capital e o trabalho) nem agudo nem radical, portanto passível de equacionamento harmônico que a legislação trabalhista, por exemplo, teria construído para arbitrá-los e equacioná-los em suas ‘controvérsias.’” (SÄMY, 2012, n/p).

Com efeito, a Constituição cuidou, por exemplo, de estabelecer o salário mínimo para todas as categorias (art. 7º, IV), deixando para a negociação coletiva (art. 7º, XXIV) a tarefa de melhorá-lo, adequando-o à realidade de cada atividade. Ao optar por esse caminho, a Constituição relega ao conflito a tarefa de reger o equilíbrio entre capital e trabalho, ao invés de tabelar os salários de cada categoria. É por isso que o “caput” do art. 7º da CF estabelece direitos mínimos, *além de outros que visem à melhora das condições sociais dos trabalhadores.*

⁴² Por exemplo, dizendo que o trabalho e a livre iniciativa devem atuar de forma cooperada.

Reconhecer que na República Federativa do Brasil o valor social do trabalho convive com a livre iniciativa é dizer, em outras palavras, que o conflito entre capital e trabalho é o conector dessa relação jurídica, é um valor que deve ser estimulado e preservado.

Destarte, conclui-se que o conflito entre trabalho e livre iniciativa é um valor fundamental da Constituição.

Já no art. 170, a Constituição afirma a sua opção pelo social-capitalismo. De início, ao se referir à valorização do trabalho humano em primeiro lugar, para só depois fazer menção à livre iniciativa, demonstrando que o ser humano é a finalidade (e não o meio) do sistema capitalista.

Em seguida, o citado dispositivo estabelece que, no Brasil, o sistema capitalista deve ser pautado segundo os ditames da justiça social. Como já se disse, a justiça social está calcada no conflito de classes, haja vista que manda os membros superavitários contribuirem para o bem comum, na medida de sua capacidade. Também alí, portanto, há o reconhecimento do conflito como um valor, nas relações coletivas de trabalho.

Finalmente, o art. 170 da CF reconhece a existência do conflito entre propriedade privada e função social da propriedade, que é muito caro para a concretização da justiça social.

O art. 193, por seu turno, reitera o significado do social-capitalismo: o primado do trabalho.

O outro bloco constitucional reconhece o conflito como um valor de forma mais específica nas relações coletivas de trabalho.

Verdadeiramente, os artigos 8º, 9º, 10 e 11 da CF constituem um catálogo de direitos decorrentes do *valor-conflito*, muito embora não faça menção expressa a ele. E esse parece ser mesmo o estilo da Constituição. Veja-se, por exemplo, que o rol de direitos do art. 7º da CF descreve semelhante catálogo de direitos decorrentes do *valor-proteção*, contudo, sem se referir, expressamente, a ele, em todo o seu conteúdo.

Para fins didáticos, conclui-se que o art. 7º da CF trata das relações individuais de trabalho, apresentando rol de direitos decorrentes da proteção do trabalhador; os artigos 8º, 9º, 10 e 11, por sua vez, cuidam das relações coletivas de trabalho, estabelecendo direitos oriundos do conflito:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.” (BRASIL. 1988).

O art. 8º da CF, com base no valor-conflito, torna livre a criação de entidades sindicais (liberdade sindical), para defender direitos e interesses coletivos (negociação coletiva). Liberdade sindical e negociação coletiva são, portanto, *princípios corolários* do valor-conflito.

Por seu turno, o art. 9º permite o exercício da autotulea dos trabalhadores, que podem deflagrar a greve, por meio de suas entidades sindicais, a fim de defender seus interesses, por meio do direito de causar prejuízo ao empregador. A greve é um *instrumento de expressão* do valor-conflito. Seu abuso constitui vício

jurídico (violência), razão pela qual os parágrafos do citado dispositivo deixaram para a lei ordinária a atribuição de definir os serviços e atividades essenciais, de dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e de sujeitar os responsáveis pelos abusos cometidos a penas pré-estabelecidas.

Outro *instrumento de expressão* do valor-conflito é a participação das entidades de trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos, em que seus interesses sejam objeto de discussão (art. 10), como já ocorre com o Conselho do FGTS, por exemplo. Caso a intenção do legislador constitucional fosse evitar o conflito, certamente a participação dessas entidades teria sido vetada.

Por fim, o art. 11 estabeleceu outro instrumento de expressão do valor-conflito, instituindo o direito de os empregados poderem eleger um representante para negociar diretamente com os empregadores, nas grandes empresas (com mais de duzentos empregados). Esse instrumento evidencia a intenção do legislador constitucional de estimular o conflito de forma contínua (e não apenas na data-base) e em todos os níveis (independentemente da participação do sindicato).

Os dispositivos citados têm em comum o fato de reconhecerem o conflito nas relações coletivas de trabalho como um valor necessário ao equilíbrio do sistema social-capitalista. Além disso, reproduzem a ideologia da Constituição da OIT, qual seja, a de que a paz só é duradoura com justiça social. Não há, portanto, antinomia entre a Constituição e a hipótese de que o conflito coletivo do trabalho tem natureza jurídica de valor.

4 O NOVO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Vale repetir que este capítulo tem por finalidade apresentar uma amostra do que de novo há em Direito Coletivo do Trabalho em função da promoção do conflito de *fato a valor*. A intenção é de citar exemplos de como o intérprete pode passar a enxergar a norma nessa nova perspectiva.

4.1 Giro epistemológico da tutela jurisdicional

O “giro epistemológico” em epígrafe consiste no postulado de que, *nas relações coletivas de trabalho*, a tutela jurisdicional não deve ser vista como um método de resolução de conflitos, mas como um instrumento de preservação do conflito.

Para tanto, é preciso que o intérprete passe a considerar a negação do conflito como um ato de violência, uma verdadeira conduta antissindical.

Oferta-se, como exemplo, decisão da d. Sétima Turma do c. TST, cujo redator foi o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, que condenou oito bancos a pagarem compensação por danos morais coletivos, decorrentes da utilização de ações judiciais para inviabilizar a greve. No caso, o sindicato profissional ajuizou Ação Civil Pública, com o citado pedido de reparação por danos, alegando que, ao todo, os empregadores ajuizaram vinte e uma ações possessórias, durante as greves, com a intenção de fragilizar o movimento grevista e dificultar a legítima persuasão dos trabalhadores:

“RECURSO DE REVISTA - AJUIZAMENTO SIMULTÂNEO DE INTERDITOS PROIBITÓRIOS - GREVE - CONDUTA ANTISSINDICAL - ABUSO DE DIREITO - INDENIZAÇÃO - DANO MORAL COLETIVO. Os interditos possessórios são ações hábeis a provocar o Estado no intuito de se promover a defesa da posse que tenha sido tomada, perturbada ou, ao menos, ameaçada. No caso dos autos, os réus impetraram vinte e um interditos proibitórios, tendo como suposto receio a iminência de moléstia à posse provocada pelos movimentos grevistas deflagrados pelos trabalhadores dos réus. A ordem constitucional brasileira, em sua evolução histórica, caminhou, de forma não linear, em torno de três acepções acerca do conceito de greve: -fato socialmente danoso (delito), socialmente indiferente (liberdade) ou fato socialmente útil (direito) -. Na Constituição Federal de 1988 ocorre, pela primeira vez, a elevação do direito de greve como direito fundamental, consagrando-o, desta via, como elemento definidor e legitimador de toda a ordem jurídica positiva. A garantia ao direito de greve deve ser interpretada no contexto de afirmação ao princípio da liberdade sindical e seu sistema e mecanismos de proteção, sendo que o

sistema de proteção da tutela da liberdade sindical contra atos antissindicais transborda a ordem nacional e encontra abrigo no sistema internacional de direitos humanos trabalhistas. A impetração de interditos proibitórios, independentemente do sucesso ou insucesso das ações, representa, em si, a tentativa de inviabilizar a livre participação dos trabalhadores em atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, o que implica em ofensa ao princípio da liberdade sindical e faz incidir o sistema de proteção contra atos antissindicais, notadamente, o art. 1º da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho. Portanto, utilizar de ações judiciais, na forma realizada pelos réus, em que se partiu da presunção de abusos a serem cometidos pelos grevistas, requisito particular do instituto do interdito proibitório, atenta contra os princípios concernentes ao direito de greve e configura ato antissindical, consubstanciando abuso do direito de ação, sendo devida a reparação do dano moral suportado pelos trabalhadores da categoria representada pelo Sindicato autor. Recurso de revista conhecido e provido.” (BRASIL, 2014).

A decisão em comento possui um fragmento de fundamentação que explicita a negação do conflito como uma afronta ao direito à greve e à liberdade sindical, respectivamente, instrumento e corolário do valor-conflito, qual seja, a de que:

“A impetração de interditos proibitórios, independentemente do sucesso ou insucesso das ações, representa, em si, a tentativa de inviabilizar a livre participação dos trabalhadores em atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, o que implica em ofensa ao princípio da liberdade sindical e faz incidir o sistema de proteção contra atos antissindicais, notadamente, o art. 1º da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho.” (BRASIL, 2014).

Com efeito, a referida decisão é paradigmática e espelha o giro epistemológico proposto, porque, ao invés de pretender a resolução do conflito, concedeu tutela jurisdicional de eficácia inibitória, voltada à manutenção do instrumento do conflito, no caso, a greve. E isso é feito por meio da identificação de condutas agressivas, as quais vão desde a negação ao conflito até a adoção de práticas comissivas de violência.

Outro exemplo foi a decisão de interlocutória proferida nos autos da Ação Cautelar Inominada 0011001-39.2015.5.03.0004, em 05/10/2015, de nossa autoria:

“Trata-se de Ação Cautelar Inominada ajuizada por SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA ENERGETICA DE MINAS GERAIS E DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE GAS COMBUSTIVEL DO ESTADO DE MG em face de FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS IND URBANAS NO ESTADO DE MG, pela qual a parte requerente deduz pedido liminar, a fim de obter provimento jurisdicional que determine a sustação imediata de Assembleia Geral convocada pela parte requerida para o dia 02/10/2015, as 15h, bem como que se abstenha de convocar novas assembleias na mesma base territorial da parte requerente até o trânsito em julgado da ação principal.

Nos termos do artigo 798 do CPC, o Juiz poderá determinar as medidas provisórias que julgar adequadas (fumus boni iuris), quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da outra lesão grave e de difícil reparação (periculum in mora).

No caso dos autos não verifico a presença do “fumus boni juris.”

Com efeito, apesar se ter optado pelo sistema da unicidade sindical (art. 8º, III) e não o da pluralidade (Convenção 87 da OIT), a Constituição Federal abriga o princípio da liberdade sindical e o instituiu como direito fundamental das entidades sindicais (art. 8º, I), garantindo, dentre outras prerrogativas, a de autonomia na organização interna, o que inclui a liberdade de realizar assembleias. Por isso, uma entidade sindical não pode interferir nas deliberações de outra, na forma do que dispõe o art. 2º da Convenção 98 da OIT (ratificada pelo DL 49/52): ARTIGO 2º 1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

Muito embora a assembleia convocada pela parte requerida vá se realizar em local cuja base territorial está reservada à parte requerente (Belo Horizonte), esse fato não torna ilícito o ato de convocá-la, mormente no caso em exame, cuja convocação foi expressamente feita aos “trabalhadores de categorias inorganizadas, empregados da CEMIG” (ID 5ad888f). Afinal, trata-se da Capital do Estado, lugar de acesso supostamente mais facilitado aos trabalhadores inorganizados em todo o Estado.

Sem embargo, ainda que a convocação abrangesse aos trabalhadores pertencentes à categoria representada pela parte ré, as deliberações aprovadas, em havendo afronta à unicidade sindical, não teriam aptidão para gerar efeito, caso ferissem a unicidade sindical (na perspectiva da base territorial). Por exemplo, supondo que a assembleia combatida resulte na celebração de um ACT, ferindo a legitimidade da parte requerente, aquela norma coletiva não seria ilegal (plano da validade), mas simplesmente não seria aplicável à categoria representada pela parte requerente (plano da eficácia). E, persistindo a afronta, a solução dever ser dada pelas vias ordinárias (com cognição exauriente), que resolvesse e declarasse o conflito de representatividade (provimento declaratório), e não em sede de ação cautelar, que tem cognição sumária.

Do exposto também fica claro que não também há evidente “periculum in mora” do ponto de vista jurídico, uma vez que, como se disse, as deliberações realizadas por uma entidade sindical não geram efeito sobre outra entidade sindical, de forma que a parte requerente está imune às decisões tomadas na assembleia combatida.

Do ponto de vista “político,” no entanto, é nítido o risco da parte requerente, que pode passar por momentos de instabilidade com a categoria durante a negociação coletiva, isso, de fato, não se pode negar. Todavia, as relações coletivas de trabalho são conflituosas por natureza. O sindicato nasceu e só existe em função desse conflito. Por isso, o sindicato, ao menos no atual estágio da lide, não pode pretender um provimento jurisdicional que simplesmente lhe dê a comodidade de impedir que sua “representatividade” seja ameaçada, do ponto de vista político. O provimento pretendido pela parte requerente lhe dá justamente essa condição de “conforto”, frise-se, em sede de Ação Cautelar.

Destarte, não estou convencido da presença do “fumus boni juris”, ao menos por ora, sem ouvir a parte requerida.

Destaco que o indeferimento da medida liminar, como ficou fundamentado, não trará prejuízos irreparáveis à parte requerente, tendo em vista que as deliberações da assembleia combatida podem ser objeto de cassação de seus efeitos, por meio de provimento jurisdicional, o que permitirá o retorno no “status quo”, do ponto de vista jurídico.

Indefiro a medida liminar.

Intime-se a parte requerente.” (Grifou-se).

No caso citado, após ser intimada da decisão interlocutória, a parte autora desistiu da ação.

É esse o espírito que deve pautar a prestação da tutela jurisdicional nas relações coletivas de trabalho. Cabe, pois, ao Poder Judiciário, uma vez provocado, decidir, levando em conta o conflito como valor.

4.2 O problema das dispensas em massa

No Brasil, o fenômeno das dispensa em massa voltou a merecer atenção, a partir de dois casos significativos. Primeiro, o da Embraer,⁴³ que demitiu, entre dezembro de 2008 e março de 2009, aproximadamente, 4.200 empregados. Depois, o da Usiminas,⁴⁴ que dispensou outros 1.500, no mesmo período.

No caso da Embraer, o Tribunal Regional do Trabalho de Campinas (15^a Região), nos autos do Dissídio Coletivo n.º 00309-2009-000-15-00.4, referendou medida liminar concedida pelo desembargador relator do processo, determinando sua eficácia até “*o dia 13/3/2009, para manter vigente até esta data os contratos de trabalho em todos os seus efeitos*”. (BRASIL, 2009). Em outras palavras, a Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do referido Tribunal declarou abusiva a dispensa coletiva, ao argumento de que elas deveriam ter sido precedidas de negociação coletiva.

Descontente com a medida, a empresa recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, o qual, através do Ministro Presidente, deferiu a suspensão da medida liminar em apreço, observando que:

“Independentemente de crises, por mais graves que sejam, é fundamental que todos, sem exceção, submetam-se a normatização vigente, sob pena de fragilização dos direitos e garantias individuais e coletivos que a ordem jurídica constitucional procura proteger. O princípio da legalidade, que impõe a todos nós, sem exceção, obrigação, permissão e proibição, não pode e nem deve se constituir em simples moldura do sistema jurídico.” (BRASIL, 2009 b)

⁴³ Empresa Brasileira de Aeronáutica.

⁴⁴ Usina Siderúrgica de Minas Gerais S/A.

Depois, foi o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (3^a Região) que se manifestou sobre o tema.⁴⁵ Desta vez, o SINDIPA⁴⁶ postulou a instauração de dissídio coletivo de natureza jurídica, com pedido liminar, em face da USIMINAS e outras empresas do setor, para impedir que outros tantos se juntassem aos muitos empregados já dispensados pela empresa, desde dezembro de 2008.

O Tribunal deferiu, parcialmente, a medida liminar, para assegurar o impedimento das demissões, até que fossem restabelecidos os critérios para a dispensa, em negociação com o sindicato profissional. O desembargador Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello se valeu do art. 5º da LICC, para chegar à conclusão de que, na aplicação da norma trabalhista, o intérprete deve “*ter em conta o bem comum, o fim social e o bem individual que num somatório traduzem o que se denomina pacto social*”.

Além disso, o desembargador acrescentou que o ato jurídico pode ser abusivo, ainda que haja lacuna normativa a seu respeito:

“Dentro da regra explicitada da interpretação do conjunto do direito – incidibilidade do direito positivo brasileiro – bem como se firmando na regência do art. 8º, da CLT, encontramos a questão do direito de dispensar e a atitude abusiva do direito de dispensar. O abuso de direito, por sua vez, tem previsão no art. 187 do Código Civil, que assim dispõe: ‘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’. No presente caso, tem-se notícia de dispensa indiscriminada em ‘exercício abusivo de um direito’ de milhares de empregados sem qualquer critério e diálogo com o sindicato profissional. Saliente-se que a dignidade da pessoa humana, bem como o princípio da dispensa necessária sem desqualificação profissional e com indenização justa (art. 7º, I, da C.F.) é o que deve prevalecer, antecedida de ampla negociação, pena de gerar ainda ação de danos morais e materiais.” (BRASIL, 2009 c).

Para ser válida, segundo o entendimento do Tribunal mineiro, a dispensa coletiva deveria ter sido precedida de negociação coletiva, capaz de abranger os motivos da dispensa, o número e as categorias de profissões dos trabalhadores atingidos pela medida, os prazos para sua efetivação e os critérios de escolha dos que serão dispensados. Em outras palavras, a dispensa de milhares de empregados deveria constar, na pauta das empresas, como última alternativa.

⁴⁵ A decisão foi reproduzida na íntegra no Anexo A.

⁴⁶ Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e de Informática de Ipatinga, Belo Oriente e Santana do Paraíso.

O dissídio terminou em acordo, pelo qual as empresas se comprometeram a elaborar um plano de demissão voluntária.

Entendemos que as dispensas coletivas violam o valor do conflito. E, mais ainda, quando não é antecedida de negociação, porque, em situações assim, fica evidenciada a total indiferença em relação ao conflito, pelo que a conduta deve ser classificada como violenta, porque esvazia o sindicato, sufoca o diálogo com os trabalhadores e atenta contra a democracia.

Dessa forma, a tutela jurisdicional em situações de dispensas em massa deveria ser amplamente inibitória. Por isso, é a Ação Civil Pública o instrumento mais adequado a tutelar essa pretensão inibitória, haja vista que o dissídio coletivo jurídico tem como produto uma sentença normativa meramente declaratória.

4.3 Organização sindical: o problema da unicidade sindical

As normas de organização sindical brasileira regem a legitimidade de atuação dos sujeitos de direito coletivo do trabalho, conferindo aos contemplados a prerrogativa de participar das relações coletivas de trabalho.

Anteriormente à CF, a CLT já conferia essa legitimidade aos sindicatos (art. 511), às federações e confederações (art. 533) e às empresas (art. 611, §1º), em um sistema chamado de *confederativo*, porque divide a atuação dos sujeitos em graus, sendo que o grau inferior é composto pelos sindicatos e o superior, pelas federações e confederações. Esses sujeitos tiveram sua legitimidade recepcionada pelo art. 8º, III e IV, da CF:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - *ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;*
 IV - *a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;*” (BRASIL, 1988). (Grifo nosso).

Entretanto, há dois sujeitos cuja legitimidade de sujeito de direito coletivo do trabalho é polêmica, quais sejam, as comissões de fábrica e as centrais sindicais.

No nosso entendimento (LIMA, 2010), ambas as entidades são sujeitos de direito coletivo do trabalho. As comissões de fábrica, pelo disposto no art. 11 da CF,

que estabelece que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.” As centrais sindicais, pela Lei nº. 11.648/08, que as alçou à condição de entidade de cúpula, estão acima da pirâmide sindical, livre da unicidade, mas também contemplada com o Imposto Sindical. Seu papel é o de coordenação das ações de seus filiados, notadamente na luta pela efetividade das negociações coletivas e pela proteção à liberdade sindical. Para tanto, poderão fazer uso direto de ações judiciais e da negociação coletiva, seja esta com os empregadores ou com o Estado, mas sempre voltada para os assuntos intercategóricos e gerais da classe trabalhadora.

Com efeito, a ampliação dos sujeitos coletivos de trabalho é a interpretação que mais prestigia o conflito, porque o estende ao alcance de todos os níveis de organização, desde o mais básico (comissões de fábrica) até o mais elevado (centrais sindicais).

Há, contudo, um fenômeno que precisa ser compreendido à luz do conflito como valor: a unicidade sindical.

A *unicidade sindical* é um sistema que confere legitimidade de atuação a apenas uma entidade em cada grau de representação (sindicato, federações e confederações) em uma base territorial. Ela está prevista no art. 8º, II, da CF, que dispõe o seguinte:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
[...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;”

O sistema da unicidade se contrapõe, portanto, ao da liberdade sindical, que não impõe qualquer restrição ao número de legitimados em relação à base territorial de atuação. O sistema da liberdade sindical é o convencionado entre os membros da OIT, na Convenção 87, a qual não foi ratificada pelo Brasil, justamente por conta da adoção constitucional da unicidade sindical.

De se ressaltar que a *unicidade sindical* não se confunde com a *unidade sindical*, porque esta consiste em um agrupamento espontâneo, fruto da maturidade

da categoria, que opta pela representação por uma única entidade sindical, muito embora seja possível a coexistência de inúmeras outras.

No Brasil, a expressão *liberdade sindical* é geralmente utilizada para designar a simples liberdade de associação sindical plural, ou seja, aquela que permite que os sindicatos sejam organizados independentemente da orientação do Estado, nos termos da Convenção 87 da OIT, como se observa na definição de Octávio Bueno Magano:

“Liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferências nem dos poderes públicos nem de uns em relação aos outros, no processo de se organizarem, bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos que pertençam.” (1984, p. 24).

Rumo a esse Norte, poder-se-ia concluir que não há liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, dada a peculiaridade da unicidade sindical, no contexto de um sistema corporativo.

Entretanto, há na doutrina um conceito mais amplo de *liberdade sindical*, que a divide em, pelo menos, três aspectos: (a) liberdade sindical coletiva, onde empresários e trabalhadores têm o direito de constituir sindicatos que os representem; (b) liberdade sindical individual, pela qual cada trabalhador ou empresário tem o direito de filiar-se ao sindicato de sua categoria e de dele se desfiliar; (c) autonomia sindical, correspondente à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical, bem como a faculdade de constituir federações, confederações e centrais. (LIMA, 2009).

A liberdade sindical individual, acrescente-se, é comumente subdividida em: (b.1) liberdade de aderir a um sindicato; (b.2) liberdade de não se filiar a um sindicato; e (b.3) liberdade de se demitir de um sindicato. (CUNHA, 2006).

Nesse prisma ampliado, o ordenamento jurídico nacional passa a contemplar a liberdade sindical, muito embora não seja ela idêntica à preconizada por aquela Convenção da OIT. Assim é que, no ordenamento nacional, podem-se citar como exemplos: de liberdade sindical coletiva, a livre associação, porém com unicidade sindical (art. 8º, caput da CF/88); e de liberdade sindical individual, a liberdade de trabalhar (art. 5º da CF/88) e a liberdade de filiação (art. 8º, V da CF/88, OJ 20 da SDC do TST e Convenção 98 da OIT - ratificada). Como exemplo de autonomia

sindical, a liberdade de organização (art. 8º, II da CF/88), de administração (art. 8º, I e IV da CF) e de atuação (art. 8º, III da CF/88) dos sindicatos.

Melhor seria, a nosso ver, que o Brasil realizasse as reformas constitucionais necessárias para a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, o que implicaria na substituição do sistema da unicidade sindical pelo da liberdade sindical. Todavia, é preciso analisar a questão segundo a norma vigente.

Destarte, o sistema da unicidade sindical deve ser (re) lido à luz do conflito como valor.

Para tanto, a unicidade deve ser interpretada como um sistema que permita a instabilidade, o que pode ser possível, por exemplo, por meio da concepção de que o *sindicato único* seja uma qualificação ou um título que a Administração Pública outorga a uma entidade sindical. É o que já ocorre, por exemplo, com as Centrais Sindicais (Lei nº 11.648/08), nas relações coletivas de trabalho, e com as Organizações Sociais (Lei nº 9.637/98), nas relações coletivas civis.

Essa interpretação é compatível com o art. 8º, II, da CF, pois a vedação ali estabelecida refere-se à criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, na mesma base territorial. Todavia, o citado dispositivo não veda a impugnação desse título por outras associações civis, tampouco impede que a organização sindical criada seja desfeita.

É justamente com base nessa perspectiva interpretativa relativizada do art. 8º, II, da CF, por exemplo, que o Ministério do Trabalho e Emprego vem admitindo o desmembramento de categorias e de sindicatos, de maneira que cada qual ocupe o “título” em uma nova base territorial (desde que não seja inferior à de um Município) ou, ainda, que, na mesma base, na hipótese de ficar evidenciada a especialização da categoria. Essa conduta encontra norma permissiva no art. 571 da CLT:

“Art 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.” (BRASIL, 1943).

A impugnação a um sindicato, com a finalidade de lhe retirar o título de “sindicato”, poderia ser feita por associação que preenchesse os requisitos para se tornar um sindicato, na forma do art. 515 da CLT, como, v. g., reunião de 1/3 de integrantes da mesma categoria. Além disso, no processo administrativo ou judicial

de impugnação (ambos admitidos, já que o Brasil não adota o contencioso administrativo), caberia ao impugnante provar o seu grau de combatividade, isto é, que sua atuação tem sido mais combativa, qualitativa e quantitativamente, do que a do impugnado.

Isso, certamente, acabaria com o comodismo de alguns sindicatos de fachada, que não cumprem a função sindical precípua, que é a de promover o conflito, ou em outras palavras, de defender os interesses coletivos da categoria (art. 8º, III, da CF).

A unicidade relativa, portanto, é a interpretação que harmoniza o sistema sindical vigente como o valor do conflito.

4.4 Negociação coletiva: o problema da vigência das normas coletivas

A negociação coletiva é um dos principais instrumentos de pacificação nas relações coletivas de trabalho. Ela é objeto de convenções internacionais, como as de nº 98 e nº 154 da OIT, mas, antes disso, é uma prática histórica, notadamente nos países de maior tradição democrática. É bem por isso que o Comitê de Liberdade Sindical considera a negociação coletiva como essencial à liberdade sindical.

A negociação coletiva consiste num conjunto de condutas voltadas para discussão de interesses, com a finalidade de esclarecer dissensos e estabelecer consensos. Ela não precisa, necessariamente, produzir normas coletivas, muito embora a celebração desses contratos coletivos seja recorrente, em função da sua capacidade de dar estabilidade ao que foi negociado.

No Brasil, a legislação ordinária reconheceu, expressamente, duas espécies de contratos coletivos, que são a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho (art. 611 da CLT). No nosso sentir, entretanto, a Lei nº 11.648/08 também viabilizou a celebração de Contratos Coletivos de Trabalho em sentido estrito, plurilaterais e de conteúdo intercategorial (LIMA, 2010).

Curiosamente, a CLT dedicou apenas um artigo à negociação coletiva (art. 616), ocupando-se mais das normas coletivas (Título VI). A Constituição, no entanto, valorizou a negociação coletiva (art. 7º, XXVI), muito embora tenha criado oportunidades para que ela seja usada como instrumento de flexibilização, ao invés

de melhoria das condições de trabalho. Por exemplo, o art. 7º, VI, permite a redução de salários, como paliativo para a administração de crises econômicas.

A CLT exige que as normas coletivas possuam, como cláusula obrigatória, o respectivo prazo de vigência (art. 613, II), o qual, porém, não poderá ser superior a dois anos (art. 614, §3º, da CLT). A norma celetista adotou, claramente, a *teoria da aderência por prazo*, o que significa dizer que as normas coletivas só produzem efeitos nos contratos individuais de trabalho pelo estrito prazo de sua vigência. Trilhando esse mesmo caminho, em relação às sentenças normativas, a CLT limitou o seu prazo de vigência em quatro anos (art. 868, parágrafo único).

No âmbito do c. TST, a redação original da Súmula 277 (Res. 10/1988, DJ de 03/03/1988) consolidou a teoria da vigência por prazo:

Súmula nº 277. “Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.” (BRASIL, 2015).

Nessa época, vigorava, no parágrafo segundo do art. 114 da Constituição, a previsão de que as sentenças normativas deveriam respeitar as conquistas legais e convencionais de proteção ao trabalho:

“§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.” (BRASIL, 1988).

Em vista disso, a *teoria da aderência por revogação* (as normas coletivas devem aderir aos contratos independentemente do prazo de vigência das normas coletivas e das sentenças normativas) passou a caminhar paralelamente com a teoria da aderência por prazo, ao argumento de que somente uma nova sentença normativa ou norma coletiva poderiam alterar as conquistas de proteção ao trabalho.

Essa corrente chegou a ser abraçada pela nº Lei 8.542/92 (art. 1º, §1º), a qual, no entanto, foi abrogada pela Lei nº 10.192/01, que não mais tratou do tema.

A EC nº 45/04 deu nova redação ao parágrafo segundo do art. 114 da CF, fazendo constar, de forma ainda mais evidente, que a sentença normativa deveria respeitar as disposições mínimas de proteção ao trabalho convencionadas anteriormente:

“§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.” (BRASIL, 1988).

A alteração, apesar de sutil, provocou a seguinte vertente interpretativa: antes, a sentença normativa deveria respeitar as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho; agora, a sentença normativa deve respeitar as disposições legais mínimas e as disposições integrais das normas coletivas. Nesses termos, todas as convenções normativas devem continuar a viger, a não ser que sejam modificadas por novas normas coletivas.

Em 2009 (Res. 161/2009, DEJT 23, 24 e 25.11.2009), a Súmula 277 passou a dispor também sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho, ainda sem sofrer a influência dessa nova interpretação gerada pela EC nº 45/04:

“Súmula nº 277. Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho.

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Todavia, em 2011, o c. TST encampou essa nova vertente interpretativa do art. 114, §2º, da CF, e editou o Precedente Normativo nº 120 (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011), adotando a teoria da aderência por revogação, em relação às sentenças normativas:

Precedente Normativo nº 120. SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES. A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Em consequência, a corrente da aderência por revogação ganhou força e, finalmente, em 2012, o c. TST passou a aplicar a teoria da aderência por revogação também para as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho:

Súmula nº 277 do TST. “CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”

Destarte, a tese que prevalece no c. TST é a de que o art. 114, § 2º, da CF, ao estabelecer que as sentenças normativas em sede de dissídio coletivo devem respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente, de forma integral, deu guarida à aplicação da teoria da aderência das normas coletivas por revogação, o que significa dizer, em outras palavras, que a eficácia das normas coletivas ultrapassa o limite de dois (para CCT e ACT) e de quatro anos (para sentenças normativas), produzindo efeitos até que outra norma coletiva as modifique ou as revogue.

No nosso entendimento, no entanto, o problema deve ser analisado à luz do valor-conflito, de forma que a interpretação constitucionalmente mais adequada deva ser a que mais prestigie o conflito.

O prazo de vigência das normas coletivas cria a chamada “data-base,” a qual cumpre um importante papel na negociação coletiva, porque marca o momento em que o negociado se instabiliza e exige dos sujeitos coletivos a retomada dos debates. Essa instabilidade é essencial, portanto, ao conflito.

O respeito às disposições normativas de proteção ao trabalho não é violado pela perda da vigência das normas coletivas. Em verdade, o que o art. 114, § 2º, da CF, fez foi apenas levar para a seara do dissídio coletivo o princípio da vedação ao retrocesso, cujo corolário, nas relações individuais, v. g., está no princípio da irreversibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF).

Por exemplo, o piso salarial de uma determinada categoria não é revertido ao salário mínimo, na hipótese de a norma coletiva perder vigência, uma vez que se trata de uma conquista irreversível.

De outra parte, no caso de benefícios concedidos por normas coletivas, como contraponto à flexibilização de direitos, como, por exemplo, um adicional noturno mais elevado, para neutralizar a incidência da hora ficta noturna, aí não se tratará, propriamente, de conquistas, mas de direitos “quid pro quo”, ou seja “isto por aquilo.” E é salutar que benefícios dessa natureza sejam instáveis, porque dependem de fatores igualmente instáveis, como é o caso da situação financeira do empregador ou mesmo da economia do País.

Na prática, curiosamente, o que sempre se viu foi que, nos lapsos de vigência entre as normas coletivas, os empregadores continuavam a fornecer os benefícios, contando com a negociação coletiva, justamente para reger as situações desse período. E isso era, certamente, um fato que fomentava a negociação coletiva.

É o que acontecia, por exemplo, em uma empresa que aumentara seus turnos ininterruptos de revezamento para oito horas e, em contrapartida, concedera um plano de saúde a todos os empregados. Vencida a data-base, sem nova edição de norma coletiva, o empregador continuava a fornecer o plano de saúde, justamente para assegurar os turnos de oito horas. A instabilidade gerada pela data-base deflagrava a necessidade de negociação coletiva, tanto para o empregador quanto para o sindicato profissional.

Por isso é que, segundo a nossa percepção, a atual redação da Súmula 277 gera conforto às relações individuais de trabalho, mas, nas relações coletivas, não prestigia o conflito. O resultado dessa equação é, contudo, nefasta para ambas as relações, uma vez que fecha a janela temporal prevista para a mobilização coletiva, diminuindo as oportunidades de debate sobre as conquistas da categoria, o que, inevitavelmente, acaba atingindo as relações individuais.

4.5 Greve: o problema das atividades essenciais

Outro problema que tem sido enfrentado, cotidianamente, pelos sujeitos de direito coletivo do trabalho é a greve em serviços e atividades essenciais.

Sabidamente, a greve é um instrumento de autotutela, porque confere à categoria que a deflagra o direito de causar prejuízo, sendo este o seu efeito mais evidente. Mas ela gera também efeitos subliminares de mobilização, reflexão e ação.

Juridicamente, a greve é uma suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação de serviços ao empregador (Viana, 2009, p. 114).

Um importante contraponto ao exercício do direito de greve tem sido a interpretação do art. 10, da Lei 7.783/89, que estabelece quais são considerados os serviços ou atividades essenciais:

“Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:
 I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
 II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
 IV - funerários;
 V - transporte coletivo;
 VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
 VII - telecomunicações;
 VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
 IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
 X - controle de tráfego aéreo;
 XI compensação bancária.”

Nesse passo, o art. 11 da citada lei dispõe que, em se tratando de greve em serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantirem a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

A interpretação desses dois artigos produziu uma vertente restritiva ao exercício do direito de greve, em duas frentes. Na primeira, compreendendo o art. 10 como um rol exemplificativo de atividades, inflando-o para alcançar categorias de trabalhadores que não estão descritas nos respectivos incisos. Na outra, estabelecendo percentuais mínimos de atendimento dessas atividades, que, de tão próximo ao percentual de 100%, acabam transformando o movimento em um mero protesto.

Em 2006, por exemplo, a SDC do c. TST manteve decisão do TRT da 2^a Região, que determinou a manutenção de 80% do transporte público coletivo de São Paulo:

“1 - RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. GREVE EM SERVIÇO ESSENCIAL - TRANSPORTE COLETIVO. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ORDEM JUDICIAL - MANUTENÇÃO DE 80% DA FROTA DURANTE A PARALISAÇÃO. Se o direito de greve é exercido por trabalhadores em atividades essenciais, os sindicatos, empregados e empregadores são obrigados a garantir a prestação dos serviços mínimos, suficientes ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, enquanto durar o movimento paredista; não o fazendo, o Poder Público é obrigado a interferir no movimento, para assegurar que a lei seja cumprida, conforme autorizam os §§ 4º, 5º e 6º do art. 461 do CPC. Havia ordem judicial de manutenção de 80% da frota em funcionamento, no caso de eclosão de greve. É fato que o movimento foi deflagrado; é fato que a determinação judicial não foi cumprida; e é fato que a responsabilidade pelo seu cumprimento era comum às partes. A celebração de acordo no curso do processo não elide o desrespeito à ordem expedida pela autoridade competente com fundamento na lei. Recurso Ordinário provido para determinar o pagamento da multa combinada no despacho proferido pelo Presidente do TRT, pelo descumprimento da ordem nele contida. II - RECURSO ORDINÁRIO DA SÃO PAULO TRANSPORTE S.A. - SPTRANS.

EXCLUSÃO DO PÓLO PASSIVO DO DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. A São Paulo Transportes S.A. - SPTTrans, sociedade de economia mista, é uma espécie de agência reguladora, a quem incumbe gerenciar o sistema de transporte coletivo por ônibus do Município, fiscalizando o serviço prestado por empresas contratadas e lhes fazendo o repasse de verbas. Nessa condição, não é responsável pela execução dos contratos trabalhistas firmados pelas empresas concessionárias com os seus empregados. A relação jurídica que se estabelece entre os grevistas e seu empregador (empresa concessionária) repele a integração, no pólo ativo ou passivo da relação processual, de parte que não seja empregado ou empregador. Recurso Ordinário provido para determinar a exclusão da SPTTrans do pólo passivo do Dissídio Coletivo." (BRASIL, 2006).

A fixação de percentual de atendimento de atividades essenciais, em valores tão altos, em princípio, viola o valor-conflito. Todavia, é bem de se ver que não se pode estabelecer um percentual estático, mas, sim, caso a caso, mormente em situações em que, operando em 100%, o serviço já apresenta defasagem em relação à demanda da população.

De outra sorte, no entanto, a SDC do c. TST não tem acolhido a tese de que o rol de atividades essenciais seja exemplificativo:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO. CARÊNCIA DE AÇÃO. FALTA DE INTERESSE DE AGIR. O interesse de agir, normalmente caracterizado pelo binômio necessidade - utilidade, caracteriza-se como a necessidade de a parte ir a Juízo para alcançar a tutela pretendida e, ainda, quando essa tutela pode trazer alguma utilidade do ponto de vista prático. A despeito de a greve ser um direito constitucional, cuja decisão sobre a oportunidade de exercê-lo compete aos trabalhadores, não se trata de um direito absoluto, e está sujeito à apuração de possíveis abusos cometidos, que, inclusive, pode culminar na punição dos responsáveis, na forma da lei. O encerramento da greve, por si só, não elide o interesse das partes quanto à declaração da abusividade ou não do movimento, uma vez que, ao menos em tese, é concebível que a paralisação tenha gerado novas obrigações para os envolvidos no conflito e responsabilização dos autores de eventuais abusos. Nesse contexto, surge o interesse de agir do suscitante, que comporta a apreciação do Poder Judiciário. SERVIÇO PORTUÁRIO. RAMO ECONÔMICO NÃO INCLUÍDO NO ROL DE SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS ESTABELECIDO NA LEI Nº 7.783/89. Esta Corte já decidiu que o serviço portuário não está incluído no rol de serviços ou atividades essenciais estabelecido na Lei nº 7.783/89, que é taxativo. ABUSIVIDADE DA GREVE. Ensina a doutrina que do ponto de vista conceitual o movimento denominado de -operação tartaruga- enquadra-se na definição jurídica de greve e, como tal, deve ser examinado. A declaração da abusividade do movimento paredista implica a verificação da observância ou não dos requisitos estabelecidos na lei. A jurisprudência tem mitigado a exigência de comprovação de realização de assembleia autorizadora da greve, desde que outros elementos demonstrem que realmente a categoria profissional concordou com a paralisação do trabalho. No caso, apesar de não ter sido possível localizar nos autos elemento formal da autorização da categoria para o movimento de retardamento da produção, é incontroverso que efetivamente ocorreu. Portanto, se comprovadamente os trabalhadores reduziram a atividade de produção laboral, significa que anuíram ao movimento. Acrescente-se que

ficou comprovado que houve tentativa de negociação. Quanto ao envio da notificação prévia, na própria exordial da representação, o suscitante afirma que -nem comunicação da greve em tempo hábil, houve-. Analisando essa afirmação, a par do argumento do suscitante de que a atividade portuária teria natureza essencial, já afastado nessa assentada, podemos concluir que o recorrente foi notificado que haveria o movimento de greve, porém, não no prazo de 72 horas fixado na lei para os serviços de natureza essencial. No caso, como não se trata de atividade dessa espécie, suficiente que a notificação da contraparte tenha ocorrido no prazo de 48 horas, nos termos da lei. Portanto, satisfeitos os aspectos legais, não há como se declarar a abusividade do movimento. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** A atual jurisprudência desta Corte estabelece-se que são devidos pelo sindicato os honorários advocatícios, nas causas em que atuar como substituto processual (item II da Súmula nº 219 do TST). Entretanto, em dissídio coletivo, o sindicato profissional age por representação legal em nome da categoria e na defesa dos seus interesses. Portanto, no contexto da representação coletiva, não cabe a condenação em honorários advocatícios. Recurso ordinário parcialmente provido. (BRASIL, 2014b).

A decisão citada prestigia o conflito, uma vez que restringe a caracterização das atividades essenciais àquelas expressamente eleitas como tais pelo legislador, deixando as demais categorias livres das exigências especiais, como o aviso prévio com 72 horas de antecedência (art. 13 da Lei 7.783/89), o que potencializa os efeitos da greve.

Essa nova perspectiva abre também as portas para a ampliação do próprio conceito de greve. Considerado como valor, o conflito passa a ser “per si” um direito coletivo, em face do qual a categoria pode agir, por meio da deflagração da greve. Seria possível reconhecer como legítimo o movimento grevista que tivesse como objetivo desfazer condutas de negação do conflito (de violência, antissindicais), como, por exemplo, o que envolvesse a aprovação de leis que pudessem cercear a liberdade sindical. Como o empregador não é o autor da lei, nos dias atuais, esse movimento fatalmente seria considerado ilegítimo.

CONCLUSÃO

Decidir entre embarcar ou ficar, protestar ou se acomodar, lutar ou fugir: qualquer que seja a decisão, a paz será um estágio alcançável, à exceção da escolha de deixar de decidir. É precisamente no momento em que o paradoxo é negado que a lógica se encarrega de levar as relações ao estado de violência.

Com efeito, esse é o cenário construído pela pesquisa, ao demonstrar, inicialmente, que a compreensão acerca do fenômeno “conflito” evolui epistemologicamente, tendo sido as teorias refratárias sobrepujadas pela constatação de que ele, o conflito (e não o consenso moral), desempenha papel de fator de preservação das estruturas sociais e de promoção de progresso.

Foi demonstrado, ainda, que o conflito é a relação social de oposição de interesses e que a paz e a violência são condutas adotadas pelos partícipes do conflito, caracterizadas pela afirmação do conflito, no caso da primeira, e pela negação do conflito, em se tratando da segunda. Isso dissocia o conflito, portanto, da ideia de paz.

Avançando, a pesquisa evidenciou que as relações coletivas de trabalho são espécies de relações sociais estruturalmente conflituosas, porque a acumulação tenciona os interesses do capital e do trabalho. Portanto, o repertório de regência dessas relações, qual seja, o Direito Coletivo do Trabalho, deve considerar que a tutela ofertada não pode negar essa contradição. Ao revés, deve reconhecê-la, a fim de tornar viável a identificação dos atos de violência que dela emergem.

A negociação coletiva, por outro lado, em nada afeta o conflito, porque, enquanto este é naturalmente parte da própria relação jurídica coletiva (contínua e sucessiva), aquela é apenas evento de ajustes, tal qual um abalo sísmico que acomoda as placas tectônicas do planeta, que flutuam sobre uma massa magnética efervescente e instável. Logo, o acordo sobre o valor do piso salarial da categoria, por exemplo, ajusta temporariamente uma instabilidade sistêmica do capitalismo. Mas o conflito em si, este não pode ser resolvido.

Essa conclusão não supera o Direito Coletivo do Trabalho, mas sim agrega a ele um valor: o conflito. É servido um novo Direito Coletivo do Trabalho.

O conflito é o valor capaz de nortear todo o repertório normativo do Direito Coletivo do Trabalho, autônomo e heterônomo, costurando seus institutos,

amarrando-os por meio de uma linha que traça todas as espécies de textura. Nas relações coletivas de trabalho, portanto, o conflito é responsável pelo equilíbrio entre os interesses do capital e do trabalho.

Opera-se, desse modo, um giro epistemológico: *nas relações coletivas de trabalho*, a tutela jurisdicional não deve ser vista como um método de resolução de conflitos, mas como um instrumento de preservação do conflito. Giro esse que está presente na Constituição.

Ora, o espírito constitucional é de paz. Todavia, como a paz tem sido historicamente definida como a ausência de conflitos, o texto constitucional adotou o conflito como sinônimo de guerra. É o que se observa, por exemplo, no art. 4º, VI e VII, que estabelecem como princípios, respectivamente, a defesa da paz e a solução pacífica dos conflitos. No art. 5º, XV, a Constituição estabelece a liberdade de locomoção em tempo de paz, ou seja, quando não em estado de guerra. Isso fica ainda mais claro no art. 21, II, o qual diz competir à União “declarar a guerra e celebrar a paz.” E isso se repete em todo o texto constitucional.

Ocorre que o antônimo da paz é a violência. O conflito é apenas uma relação social, que, quando possível, deve ser resolvida de forma pacífica, ou seja, sem violência.

No caso da relação coletiva do trabalho, no entanto, o conflito não pode ser resolvido. Pelo contrário, ele é um valor essencial à própria existência do Direito Coletivo do Trabalho e da produção de normas jurídicas dessa natureza.

Por isso, a opção constitucional pela harmonia, pela paz e pela solução pacífica dos conflitos não constitui empecilho à compreensão do conflito coletivo do trabalho como um valor. Pelo contrário, o texto constitucional está repleto de signos que convergem com a hipótese desta tese e é justamente garantindo o conflito nas relações coletivas de trabalho que o Estado Democrático nelas garantirá a harmonia e a paz social, *v. g.*: artigos 1º, IV, 8º, 9º, 10, 11, 170 e 193.

Os dispositivos citados têm em comum o fato de reconhecerem o conflito nas relações coletivas de trabalho como um valor necessário ao equilíbrio do sistema social-capitalista. Além disso, reproduzem a ideologia da Constituição da OIT, qual seja, a de que a paz só é duradoura com justiça social. Não há, portanto, antinomia entre a Constituição e a hipótese de que o conflito coletivo do trabalho tem natureza jurídica de valor.

Como consequência imediata dessa conclusão, foram ofertados exemplos de como os institutos do Direito Coletivo do Trabalho são afetados, hipoteticamente, pelo valor-conflito.

Em relação às dispensas em massa, entendemos que elas violam o valor do conflito, principalmente quando não são antecedidas de negociação, porque, em situações assim, fica evidenciada a total indiferença em relação ao conflito, pelo que a conduta deve ser classificada como violenta.

No que tange à unicidade sindical, para nós ela deve ser interpretada como um sistema que permita a instabilidade, o que pode ser possível, por exemplo, por meio da concepção de que o *sindicato único* seja uma qualificação ou um título que a Administração Pública outorga a uma entidade sindical. É o que já ocorre, por exemplo, com as Centrais Sindicais (Lei nº 11.648/08), nas relações coletivas de trabalho, e com as Organizações Sociais (Lei nº 9.637/98), nas relações coletivas civis. Essa interpretação é compatível com o art. 8º, II, da CF, pois a vedação ali estabelecida refere-se à criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, na mesma base territorial. Todavia, o citado dispositivo não veda a impugnação desse título por outras associações civis, tampouco impede que a organização sindical criada seja desfeita. A impugnação a um sindicato, com a finalidade de lhe retirar o título de “sindicato”, poderia ser feita por associação que preenchesse os requisitos para se tornar um sindicato, na forma do art. 515 da CLT, como, *v. g.*, reunião de 1/3 de integrantes da mesma categoria.

Quanto à negociação coletiva, no nosso sentir, o prazo de vigência das normas coletivas cria a chamada “data-base,” a qual cumpre um importante papel na negociação coletiva, porque marca o momento em que o negociado se instabiliza e exige dos sujeitos coletivos a retomada dos debates. Essa instabilidade é essencial, portanto, ao conflito: na prática, o que sempre se viu foi que, nos lapsos de vigência entre as normas coletivas, os empregadores continuavam a fornecer os benefícios, contando com a negociação coletiva, justamente para reger as situações desse período. E isso era, certamente, um fato que fomentava a negociação coletiva. Por isso é que, segundo a nossa percepção, a atual redação da Súmula 277 gera conforto às relações individuais de trabalho, mas, nas relações coletivas, não prestigia o conflito. O resultado dessa equação é, contudo, nefasta para ambas as relações, uma vez que fecha a janela temporal prevista para a mobilização coletiva,

diminuindo as oportunidades de debate sobre as conquistas da categoria, o que, inevitavelmente, acaba atingindo as relações individuais.

Finalmente, no que toca à greve, concluímos que: a fixação de altos percentuais de atendimento de atividades essenciais, em princípio, viola o valor-conflito, porque frustra o potencial ofensivo do movimento e nega o conflito; o rol de atividades essenciais deve ser considerado taxativo, para restringir a caracterização das atividades essenciais àquelas expressamente eleitas como tais pelo legislador, deixando as demais categorias livres das exigências especiais, como o aviso prévio com 72 horas de antecedência (art. 13 da Lei 7.783/89), o que potencializa os efeitos da greve; o conceito de greve deve ser ampliado, a fim de abranger objetivos que são imediatamente relacionados com a preservação do conflito e apenas mediatamente às relações de emprego, como nos movimentos voltados à preservação de direitos, ameaçados por projetos de lei.

Finalizo esta tese, confessando o desejo de que toda a fundamentação exposta seja objeto de divergências, controvérsias, conflitos... mas que nunca seja interpretada como alheia à ideia de paz.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALVES, Amauri César. **Pluralidade Sindical**. Nova interpretação constitucional e celetista. São Paulo: LTr, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 12^a ed. São Paulo: Cortez, 2007.

BIERMAN, H. Scott; FERNANDEZ, Luis. **Teoria dos jogos**. Tradução: Arlete Simille Marques. 2^a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

BITTAR, Eduardo C. B.; ALMEIDA, Guilherme Assis de. **Curso de Filosofia do Direito**. 5^a ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BOBBIO, Norberto. **Nem com Marx, nem contra Marx**. São Paulo: Unesp, 2006.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 10^a ed. Brasília: UNB, 1999.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2006.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região**. Processo: 00308-2009-000-03-00-5 DC. **Relator Desembargador Vice Presidente**: Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello. Belo Horizonte, 2009 c.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, Diária Oficial da União, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de out. 1988.

BRASIL. **Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948**. Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29.^a Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Diário Oficial da União, 24 nov, 1948.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Diário Oficial da União, 31 dez. 1999.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Diário Oficial da União, 7 jul. 1992.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades

inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 29 jun. 1989.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Processo: 201.819/RJ RE. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Relator para acórdão: Ministro Gilmar Mendes. Diário de Justiça, Brasília, 27 out. 2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo: 00309-2009-000-

15-00.4 DC. Redator Desembargador: Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DEJT, Campinas, 26 fev. 2009a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral Judiciária.

Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais, Precedentes Normativos. – Brasília: Coordenadoria de Serviços Gráficos de Administração do Conselho da Justiça Federal, 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/1563615/Livro-versao2014-igual_IndRem.pdf> Acesso em 12/10/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: 11414-67.2010.5.02.0000 RO. Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda. DEJT, Brasília, 15 abril. 2014b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: 1774-92.2012.5.09.0091 RR. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta. DEJT, Brasília, 28 ago. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: 207660/2009-000-00-00-7. Relator Ministro Presidente Milton de Moura França. Brasília, DEJT, 2009 b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: 253840-90.2006.503.140 RR. Redator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DEJT, Brasília, 20 jun. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: 9556000-39.2003.5.02.0900 RODC. Relator Ministro: Rider de Brito. DEJT, Brasília, 03 fev. 2006.

BRYM, R. J. *Sociologia: sua bússola para um novo mundo*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del proceso civil. Vol. I. Trad. Esp. Santiago Sentís Meleno. Buenos Aires: El Foro, 1997, p. 28.

CERRONI e outros. *O Marxismo e o Estado*. 2a ed. Rio de Janeiro: Graal, 1991.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *El Derecho Nómada. Un paso hacia el Derecho Colectivo del Trabajo, desde el Rizoma y la Multitud.* Saarbruken: AES, 2011.

CHIARELLI, Carlos Alberto. *Direito coletivo do trabalho: partida e chegada? O sindicato em tempos de crise.* Revista LTr, São Paulo, Ano 73, n. 3, mar. 2009.

COLLIN, Denis. *Compreender Marx.* Petrópolis: Vozes, 2006.

CONTRERAS, Sérgio Gamonal. **Cidadania na empresa e eficácia diagonal dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2011.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; BIONDI, Pablo. **Uma leitura marxista do trabalho doméstico**. Revista LTr 75-03. São Paulo: LTr, 2011, p. 311 a 317.

CUNHA, Tadeu H. Lopes da. Proteção contra atos anti-sindicais. In: SANTOS, E. Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto (Org.). **Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional**. São Paulo: LTr, 2006. (Obra em versão virtual não paginada, consultada na íntegra através da Biblioteca Digital LTr).

DAVID Harvey: as contradições do capitalismo. **Prospect Magazine**. Disponível em: <http://controversia.com.br/11233>. Acesso em 08/12/2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**, 3^a ed., São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 17^a ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do Trabalho Social**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

ENTELMAN, Reno F. **Teoría de Conflictos. Hacia um nuevo paradigma**. Barcelona: Gedisa, 2009.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 13^a ed. Coimbra: Almedina, 2006.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

GIDDENS, A. **Sociologia**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GUEDES, Néviton. Uma decisão judicial que se tornou celebridade internacional. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-ago-19/decisao-judicial-tornou-celebridade-internacional>>. Acesso em 20/09/2015.

KANT, Immanuel. **A paz perpétua. Um projeto filosófico**. Tradutor: Artur Morão. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2008.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. 6. ed. Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. A justificativa da idéia de Estado no materialismo dialético de Karl Marx. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2011, 2 jan. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12144>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Lições de direito processual do trabalho**. Teoria e prática. 2^a ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Lições de direito processual do trabalho**. Teoria e prática. 3^a ed. São Paulo: LTr, 2015.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Liberdade sindical e a proteção contra atos anti-sindicais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2014, 5 jan. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12152>>. Acesso em: 27 set. 2015.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. As teorias do conflito: uma aplicação prática à cultura da consensualidade. **Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v.7, n.12, p. 225-249, jan./jun. 2012

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Direito Coletivo do Trabalho. Vol. III.. São Paulo: LTr, 1984.

MARX, Karl; Engels, F. A ideologia alemã. Apud de MONDIN, Batista. **Curso de Filosofia**. Vol 3. São Paulo, Paulus, 1981-1983.

MELLO, Simone Barbosa de Martins. **A jornada de trabalho na perspectiva da teoria dos jogos**. São Paulo: LTr, 2012

MONDIN, Batista. **Curso de Filosofia**. Vol 3. São Paulo, Paulus, 1981-1983.

MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio e STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coordenadores). **Direitos Sociais na Constituição de 1988** (Uma análise crítica vinte anos depois). São Paulo: LTr. 2008.

NASAR, Sylvia. **Uma mente brilhante**. Tradução: Sérgio Moraes Rego. Rio de Janeiro: Record, 2002. p. 122.

OLIVEIRA, N. Silvério. **Curso de Filosofia do Direito**. Goiânia: AB, 1999.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Formas de resolução dos conflitos de interesses: espaços de efetividade dos direitos social e processual do trabalho. In PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **Soluções alternativas de conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2012.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. Resoluções alternativas dos conflitos coletivos de trabalho. In PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **Soluções alternativas de conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2012.

PIKETTY, Thomas. **O Capital no Século XXI.** Trad. Mônica Baumgarten de Bolle. – Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses. In PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **Soluções alternativas de conflitos trabalhistas.** São Paulo: LTR, 2012.

QUITANEIRO, Tânia; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gardênia Monteiro de. **Um toque de clássicos. Marx, Durkheim e Weber.** 2^a ed. Ver. Amp. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito.** 19^a ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coordenadores). **Parassubordinação.** Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

SALGADO, Joaquim Carlos. **A Ideia de Justiça em Hegel.** São Paulo: Edições Loyola, 1996.

SÄMY, Paulo Guilherme Hostin. Capital x trabalho na Constituição e a opção por soluções de mercado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, [n. 3133](#), 29 jan. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20959>>. Acesso em: 8 dez. 2015.

SANTOS, Rafael Padilha dos; PILAU SOBRINHO, Liton Lanes. Capitalismo e humanismo. Um novo cenário para a organização econômica. In **Derechos Humanos y nuevos Retos Sociales**. Madri: Dyksinon, 2015. p. 241/261.

SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. O poder normativo da Justiça do Trabalho: considerações após a Emenda Constitucional nº 45/2004. **Revista LTr** 74-06. São Paulo: LTr, 2010.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST. **Revista LTr** 73-10. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, João Alves. Teoria de conflitos e direito: em busca de novos paradigmas. In **Pensar**. V. 13, n. 2. Fortaleza: jul./dez. 2008, p. 216-222.

SILVA, Marcos José Diniz. O conflito social e suas mutações na teoria sociológica. **Qualit@s Revista Eletrônica**, Vol.1. N°2 (2011). p. 1 A 12

VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical, entre o bem e o mal. In VIANA, Márcio Túlio (coord.). **A reforma sindical no âmbito da nova competência trabalhista**, Belo Horizonte: Mandamentos Editora, 2005, p. 19-37

VIANA, Márcio Túlio. Conflitos coletivos do trabalhista. **Revista do TST**. Vol. 66, nº 1. Brasília: jan/mar 2000.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg.**, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.101-121, jan./jun.2009.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. Tradução Régis Barbosa; Karen Elsabete Barbosa. 3. ed. Brasília: Editora UnB, v.1, 1994.