

Princípio da subsidiariedade na doutrina social cristã e o prestígio à negociação coletiva

A encíclica “*Magnifica Humanitas*”, como o próprio papa Leão 14 destaca em sua introdução, insere-se na tradição da Igreja Católica, iniciada com a encíclica “*Rerum Novarum*” de Leão 13, que desenvolve a denominada Doutrina Social Cristã, enfrentando as “*res novae*”, as questões novas de cada tempo, no campo econômico, político e social, à luz da mensagem evangélica (cfr. nº 3-6).

O 1º capítulo da encíclica é dedicado justamente a resumir a evolução histórica desse Magistério da Igreja, desde a “*Rerum Novarum*” (1891), passando pelas encíclicas “*Quadragesimo Anno*” (1931) e “*Divini Redemptoris*” (1937), de Pio 11, “*Mater et Magistra*” (1961) e “*Pacem in Terris*” (1963), de S. João 23, “*Populorum Progressio*” (1967) e “*Octogesima Adveniens*” (1971), de S. Paulo 6º, “*Laborem Exercens*” (1981), “*Sollicitudo Rei Socialis*” (1987) e “*Centesimus Annus*” (1991), de S. João Paulo 2º, “*Caritas in Veritate*” (2009), de Bento 16, até chegar às encíclicas “*Laudato Si*” (2015) e “*Fratelli Tutti*” (2020) do papa Francisco (cfr. nº 28-44).

No 2º capítulo da encíclica, o papa Leão 14 faz outro resumo, o dos fundamentos e princípios mais destacados da Doutrina Social Cristã, colocando como fundamento primeiro a dignidade da pessoa humana (nº 48-58) e, como mais relevantes, cinco princípios, que passa a explicar: do bem comum (nº 59-64), da destinação universal dos bens (nº 65-67), da subsidiariedade (nº 68-72), da solidariedade (nº 73-76) e da justiça social (nº 77-81).

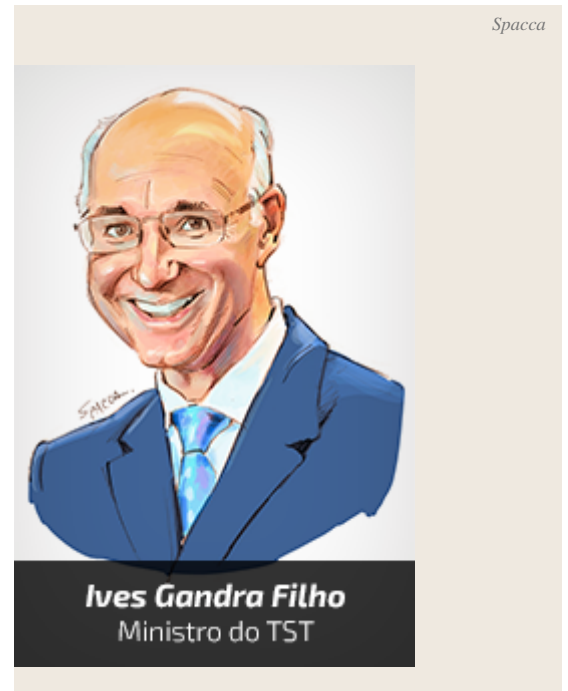
Ao tratar da Doutrina Social Cristã como um dos fundamentos de nossa CLT, em nosso “Manual de Direito e Processo do Trabalho” (GEN-Saraiva — 2026 — São Paulo, 31ª edição), mencionamos oito princípios básicos que emergem dessas encíclicas: dignidade da pessoa humana, bem comum, destinação universal dos bens, subsidiariedade, dignidade do trabalho humano, primazia do trabalho sobre o capital, solidariedade e proteção.

Dois desses princípios são o verso e anverso da mesma moeda: os princípios da subsidiariedade e da proteção. Ambos os princípios dimensionam o grau de intervenção do Estado especialmente no domínio econômico, sendo regra o da subsidiariedade e exceção o da proteção, ou seja, a intervenção do Estado é sempre subsidiária, a menos que as sociedades menores não tenham condições de promover devidamente o bem de seus integrantes, exigindo a intervenção do Estado para proteger os mais vulneráveis e reequilibrar as relações sociais.

Na encíclica “*Magnifica Humanitas*”, o papa Leão 14, que escolheu esse nome justamente para destacar a continuidade que pretendia dar ao Magistério de Leão 13 sobre os problemas do mundo do trabalho, preocupado especialmente com o impacto das novas tecnologias e da inteligência artificial, recorda, quanto ao princípio da subsidiariedade, que:

A Doutrina social da Igreja denomina “subsidiariedade” o princípio segundo o qual aquilo que as pessoas, as famílias, as comunidades locais e os organismos intermédios podem fazer não deve ser absorvido por instâncias superiores (nº 68).

Este princípio incentiva a superar as formas de gestão paternalista ou assistencialista da vida social, promovendo um estilo de corresponsabilidade: um Estado que valoriza a iniciativa dos cidadãos, uma sociedade civil capaz de criar laços e mobilizar forças em prol do bem comum. Numa lógica de subsidiariedade, as decisões são tomadas ao nível mais próximo possível das pessoas envolvidas, valorizando a vida associativa, de modo que o povo não se depare com decisões já tomadas, mas possa integrar o processo da sua construção. Onde as famílias, as associações, as comunidades locais, as realidades do voluntariado e do chamado “terceiro setor” são reconhecidas e apoiadas, a vida social torna-se mais próxima das pessoas, os serviços mais atentos às necessidades concretas, as respostas mais criativas e respeitadoras da dignidade de cada um (nº 70) (grifos



nossos).

O papa S. João 23, na “*Mater et Magistra*”, lembra da primeira formulação desse princípio em face da intervenção dos poderes públicos, *verbis*:

A ação desses poderes, que deve ter caráter de orientação, de estímulo, de coordenação, de suplência e de integração, há de inspirar-se no “princípio de subsidiariedade”, formulado por Pio XI na encíclica Quadragesimo Anno: “Deve contudo manter-se firme o princípio importantíssimo em filosofia social: do mesmo modo que não é lícito tirar aos indivíduos, a fim de o transferir para a comunidade, aquilo que eles podem realizar com as forças e a indústria que possuem, é também injusto entregar a uma sociedade maior e mais alta o que pode ser feito por comunidades menores e inferiores. Isto seria, ao mesmo tempo, grave dano e perturbação da justa ordem da sociedade; porque o objeto natural de qualquer intervenção da mesma sociedade é ajudar de maneira supletiva os membros do corpo social, e não destruí-los e absorvê-los” (nº 53 – grifos nossos).

O princípio da subsidiariedade foi positivado explicitamente em nosso ordenamento jurídico na reforma trabalhista de 2017 e na Lei de Liberdade Econômica de 2019, *verbis*:

*Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...) (CLT, introduzido o artigo pela Lei 13.467/17).
Art. 2º. São princípios que norteiam o disposto nesta Lei:
(...)
III – a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas (Lei 13.874/19) (grifos nossos).*

O princípio legal da prevalência do negociado sobre o legislado decorre diretamente do princípio da subsidiariedade. O que os sindicatos e as empresas, como entidades menores, puderem fazer para promover o bem de seus representados, não cabe ao Estado se substituir, sob pena de se estabelecer um paternalismo que empobrece iniciativas e sufoca soluções criativas melhores do que as engendradas pelo Estado-Legislador ou o Estado-Juiz.

Nesse mesmo sentido segue a orientação das Convenções 98 e 154 da OIT, que apontam para a necessidade de se prestigiar a negociação coletiva entre sindicatos e empresas, como melhor forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho e do estabelecimento das condições de remuneração e trabalho que melhor atendam às necessidades e circunstâncias de cada setor produtivo.

Também nesse sentido foi enfático o ministro Luís Roberto Barroso, no precedente do RE 590.415-SC para o Tema 152 do STF (julgado em 30/04/2015), quando assentou que:

*O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público (...)
Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.
(...)
Não socorre a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento*

sobre a matéria, de que “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância”. Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF). As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz.

De forma mais ampla, o STF deslindou o Tema 1.046 de sua tabela de Repercussão Geral, no precedente do ARE 1.121.633 (Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 02/06/2022), fixando a seguinte tese jurídica:

Tema 1.046 – São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

A aplicação prática da tese, a partir de 11/11/2017, com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, segue os parâmetros dos arts. 611-A e 611-B da CLT, em que o 1º, em rol exemplificativo, enumera 15 direitos passíveis de negociação coletiva e flexibilização, e o 2º, em rol taxativo, elenca 30 direitos absolutamente indisponíveis.

Nesse sentido, a autonomia negocial coletiva é ampla, mesmo que possa parecer o contrário, em face do número maior de matérias não negociáveis. No entanto, sendo o rol do artigo 611-A da CLT um conjunto aberto, tem-se que tudo o que não estiver inscrito no rol do artigo 611-B é passível de negociação coletiva.

Ademais, o artigo 611-B não proíbe a negociação coletiva sobre os direitos nele elencados, mas apenas veda a sua supressão ou redução. Assim, o que não se pode é reduzir o salário mínimo, o adicional de horas extras, o descanso semanal remunerado, o número de dias de férias, de licença-maternidade ou paternidade, mas é possível negociar a forma de sua implementação.

Exemplo disso é o caso do descanso semanal remunerado para aqueles que trabalham aos domingos. É possível estabelecer o regime de compensação de DSRs em negociação coletiva, seguindo o comando constitucional que sinaliza que seja gozado “*preferencialmente aos domingos*” (CF, artigo 7º, XV).

A orientação atual da SDC do TST veda a compensação que se dê com gozo do DSR após o 7º dia, anulando cláusulas de ACT e CCT que prevejam a alternância do trabalho entre sábados e domingos, o que leva, na lógica do Tema 265 de IRR do TST (que impõe o pagamento em dobro do DSR gozado após o 7º dia), a só se conseguir o gozo do DSR aos domingos a cada 7 semanas, descumprindo o próprio comando constitucional. Ademais, o TST também tem anulado cláusula que dê o mesmo tratamento a homens e mulheres em matéria de compensação de domingos trabalhados, quando os arts. 385 e 386 da CLT comportam flexibilização, como decorre de sua própria dicção, mormente diante do preceito constitucional de isonomia entre homens e mulheres (CF, artigo 5º, I).

Com efeito, se é possível flexibilizar em relação ao homem, não se justifica a discriminação em relação à mulher, na medida em que a tendência atual justamente é a de prestigiar cada vez mais a isonomia entre homens e mulheres, tanto que o artigo 384 da CLT, do intervalo de 15 minutos para a mulher trabalhar em jornada extraordinária foi revogado pela Lei 13.467/17 e o STF entendeu constitucional tanto o dispositivo quanto sua revogação (Tema 528), ou seja, o ordenamento jurídico pode ser protetivo da mulher, mas pode ser alterado por lei e flexibilizado por negociação coletiva.

Daí ter o STF cassado decisão do TST, que anulava cláusula onde se admitia a compensação do domingo trabalhado “*antes ou após o sétimo dia consecutivo de trabalho, não importando no seu pagamento em dobro*”, por contrariedade ao Tema 1.046 do STF (cfr. STF-Rcl 95.124/RS, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJE de 27/05/26).

Assim, pode-se dizer que a 1ª parte da tese do Tema 1.046 alberga o princípio da subsidiariedade e a 2ª parte o princípio da proteção, aquela como regra e esta como exceção. Daí que, na Justiça do Trabalho, todos comunguemos do mesmo fim, que é a promoção da Justiça Social, mas haja a divergência quanto aos meios, de uma intervenção maior ou menor nas relações de trabalho por parte da Judicatura Laboral.



O que se deve ter em conta é quais meios são mais aptos para pacificar os conflitos sociais e harmonizar as relações de trabalho, fins estampados na bandeira do TST, extraídos do profeta Isaías: “*Opus Justitiae Pax*”. Do contrário, o excesso de protecionismo, especialmente na seara coletiva, pode descompassar as relações e acirrar os conflitos, gerando insegurança jurídica e plethora de recursos.

Junto aos princípios da subsidiariedade e da proteção, temos o princípio da solidariedade, que, desde Leão 13, justificava a associação dos trabalhadores em sindicatos, quando estes eram proscritos por lei, e o recurso à greve, quando a negociação coletiva não lograsse bom êxito.

Mas a vertente mais recente desse princípio é aquela que vislumbra na empresa um empreendimento comum de trabalhadores e empresários, numa solidariedade em que todos saem ganhando, pela conjugação de esforços, como se manifestou o papa S. João Paulo 2º na Encíclica “*Centesimus Annus*”, ao tratar da figura da empresa, *verbis*:

Com efeito, o objetivo desta não é simplesmente o lucro, mas sim a própria existência da empresa como comunidade de homens que, de diverso modo, procuram a satisfação das suas necessidades fundamentais e constituem um grupo especial ao serviço de toda a sociedade (nº 35).

Nessa visão cristã, marcada pelo sinal “+”, que também representa a cruz, não há espaço para, como na visão marxista, ver as relações entre empregados e empregadores como de uma eterna luta de classes, com sinal “x”, de uns *versus* os outros.

O papa Leão 14 na “*Magnifica Humanistas*” destaca a estreita relação dos princípios da subsidiariedade e solidariedade, quando escreve:

Deste modo, torna-se evidente o estreito vínculo entre subsidiariedade e solidariedade. Quando a subsidiariedade não é acompanhada pela solidariedade, acaba por transformar-se em mera tutela de interesses particulares; quando a solidariedade não é amparada pela subsidiariedade, degenera em assistencialismo que não promove a responsabilidade. Esta interligação remete ainda para a responsabilidade dum autêntica participação: a solidariedade expressa-se quando cada um, pessoalmente e com os outros, participa na vida da comunidade – informa-se, associa-se, faz-se ouvir, contribui para as decisões e escolhas públicas – assumindo responsabilidades concretas para que o bem comum se traduza em escolhas partilhadas (nº 73).

Saber conjugar esses três princípios da Doutrina Social Cristã — subsidiariedade, solidariedade e proteção — é a arte que alcança como efeito a melhor composição dos conflitos laborais.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-15/principio-da-subsidiariedade-na-doutrina-social-crista-e-o-prestigio-a-negociacao-coletiva/>