

CONTRATAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

JOSÉ AJURICABA DA COSTA E SILVA(*)

A contratação coletiva trabalhista é assunto que vem sendo debatido, no Brasil, com muita freqüência, ultimamente, apontando-se o *contrato coletivo de trabalho* como uma novidade totalmente ignorada pela nossa legislação trabalhista e, sobretudo, como uma solução milagrosa para as relações entre trabalhadores e empresas no Brasil, visando a substituir o direito do trabalho legislado por direito trabalhista criado exclusivamente pelos interlocutores sociais, através da negociação coletiva. Na verdade, não se sabe, exatamente, o que pretendem os que defendem esse *novum genus*, esse instituto de natureza trabalhista apresentado como modernidade. E é para tentar dar uma colaboração ao esclarecimento do assunto, que faço, aqui, algumas considerações sobre o *collective agreement* dos americanos e canadenses, que me parece haver inspirado o modelo atual e suspeitosamente defendido, no Brasil, por entidades, as mais antagônicas, como a FIESP e a CUT. Ao nosso ver, não se justifica esse en-deusamento da contratação coletiva, nem essa admiração excessiva pelo instituto, como se fosse algo nunca antes conhecido no Brasil, pois, entre nós, o contrato coletivo está previsto, desde a década de 1940, sob a denominação, exatamente, de *contrato coletivo de trabalho* e, a partir de fevereiro de 1967, sob as formas de *convenção coletiva de trabalho* e *acordo coletivo de trabalho*, previstas nos artigos 611 a 625, da CLT.

Essas modalidades caboclas do *contrato coletivo do trabalho* vêm sendo, sobretudo a partir do fim da década de 1970, emplamente utilizadas pelos sindicatos de trabalhadores e de empresas, ou pelos sindicatos e empresas, para disciplinar as condições de trabalho. Em palestra proferida em Congresso realizado em Campinas, sobre o "Direito do Trabalho Rural", procurei demonstrar, com base em publicações da CONTAG, os grandes progressos obtidos em todo o Brasil, em matéria de proteção do trabalho rural, nas áreas de plantação de cana-de-açúcar, do café, da soja, do trigo, de frutas, etc., graças à atuação perseverante e pacífica dos líderes do

(*) Ministro Presidente do TST, Professor aposentado da Faculdade de Direito do Recife, PE.

sindicalismo rural no país. Conheço melhor esta área de utilização das convenções coletivas do trabalho, porque sou Juiz do Trabalho que iniciou sua carreira e a exerceu, durante mais de duas décadas, num Estado, Pernambuco, cuja economia repousou e ainda repousa, sobretudo, na cultura da cana e na fabricação do açúcar, atividades que datam do início da era colonial. E foi nesse Estado que, a partir da década de 1950, surgiram as *Ligas Camponesas*, fundadas pelo advogado e deputado Francisco Julião, depois substituídas pelos *Sindicatos dos Trabalhadores Rurais*, estes criados e estimulados pela Igreja Católica. O primeiro acordo coletivo de trabalho, para a categoria, foi celebrado, na região, já em 1964 ou 1965, sob o patrocínio do então Ministro do Trabalho Jarbas Passarinho.

Como já dizia em 1971, ao tomar posse do cargo de Juiz do TRT da 6ª Região, *verbis*: “não sei se o contrato coletivo de trabalho constitui, realmente, o método mais eficaz para dirimir os conflitos entre empregadores e empregados, que se tornam cada vez mais numerosos e agudos, à medida que a nação mais se desenvolve. Ninguém hoje discute que estes conflitos exigem uma pronta e justa solução, de modo a assegurar o respeito ao direito dos empregados a condições humanas de trabalho e a uma existência condigna e ao direito dos empregadores a uma prestação de serviços correspondente à remuneração que pagam, único meio de se manter na empresa a harmonia necessária ao seu pleno desenvolvimento.

A questão está em saber se esta harmonização é mais eficazmente obtida por meio de um órgão especializado do Poder Judiciário, como entre nós existe, ou se ela seria melhormente alcançada mediante órgãos não judiciais, criados e integrados pelos próprios interessados ou pelas associações que os representam, a exemplo do que acontece nos Estados Unidos e no Canadá⁽¹⁾ e como alguns propugnam seja feito no Brasil.

Vejamos como são solucionados nesses países os conflitos trabalhistas, individuais ou coletivos. Não existindo, pelo menos nos Estados Unidos, uma justiça especializada para dirimi-los, só mui raramente são eles levados às cortes de justiça estaduais ou federais. Às mais das vezes o recurso aos órgãos do Poder Judiciário só é feito na fase final do dissídio, quando já se tem uma decisão arbitral, ou de uma agência do governo federal, e a parte vencida pretende anulá-la ou então o órgão julgador deseja executá-la, compulsoriamente, quando a ela não se submete voluntariamente a parte que perdeu.

Os dissídios que aqui conhecemos como individuais, nos quais não se discute direitos de toda uma classe ou categoria profissional como tal, mas os de um trabalhador ou grupo de trabalhadores que reclamam contra o descumprimento de normas legais ou contratuais que os regem, são, geralmente, solucionados naqueles países por meio de um processo extrajudicial, marcadamente conciliatório, geralmente previsto em cada contrato coletivo celebrado entre o sindicato e a empresa que utiliza os serviços

(1) In “Discurso de Posse”, Revista do TRT da 6ª Região, Ano III, n. 8/71, págs. 12 a 17.

de seus associados. Examine-se um contrato coletivo de trabalho qualquer⁽²⁾ celebrado num dos referidos países e se encontrará, sempre, um capítulo dedicado exclusivamente ao processo que deverá ser adotado na solução dos conflitos surgidos entre os empregados e a administração da empresa na vigência daquele contrato. Leia-se um desses contratos e se constatará que ele constitui a lei trabalhista e mesmo previdenciária dos empregados daquela empresa, pois nele se encontram cláusulas regulando não somente os salários, horários de trabalho e condições outras que se encontram também nos contratos coletivos celebrados entre nós, mas ainda cláusulas que disciplinam a "antigüidade" no emprego (*seniority*), o aviso de greve, o adicional noturno, a proibição da despedida injusta, o direito à ajuda de custo, às férias, aos dias de repouso remunerado, à licença-gestante, aos benefícios de doença, à licença para tratamento de saúde, à licença para prestação do serviço militar, ao seguro contra acidentes, ao seguro de hospitalização, ao seguro de vida em grupo, ao auxílio-mortalidade, à aposentadoria, etc., ou seja, normas que entre nós se encontrariam reunidas na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei Orgânica de Previdência Social. Poderíamos dizer, em resumo, que os contratos coletivos de trabalho celebrados naqueles países contêm as normas de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de previdência social que irão reger os contratos individuais de trabalho dos associados do sindicato com a própria empresa. O capítulo que trata, nesses contratos, do processo das reclamações trabalhistas poderá se intitular *grievance procedure*, *dispute procedure*, *arbitration*, ou outra expressão semelhante.

Num desses contratos⁽³⁾ que tomamos para exemplo, estabelece-se, no capítulo apropriado, o seguinte processo para solução dos dissídios individuais surgidos na sua vigência: 1º) o empregado prejudicado deverá apresentar sua reclamação inicialmente ao delegado sindical na empresa, que examinará sua fundamentação e se a julgar procedente, reduzi-la-á a escrito, indicando a cláusula do contrato que o empregado alega haver sido violada e sugerindo a solução que lhe parece apropriada, após o que encaminhará a queixa assim instruída ao supervisor do setor da empresa onde o fato ocorreu, tudo dentro de determinado prazo. Se o preposto do empregador reconhecer que houve, efetivamente, uma violação do contrato pre-

(2) Examinei os seguintes contratos coletivos de trabalho: a) contrato de 22.4.60, entre a "Realty Advisory Board on Labor Relations Incorporated", como representante de vários proprietários de edifícios, e o "Sindicato Local n. 32-B, do Building Service Employees International Union, AFL-CIO"; b) contrato de 26.12.61, entre a "Atlanta, Division, Colonial Stores Inc." e o "Sindicato Local n. 278 de Motoristas e Ajudantes de Caminhão", de Atlanta, Georgia, filiado à "International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America". Outrossim, segundo C. Wilson Randie, uma pesquisa feita pela editora Prentice Hall revelou que dos contratos por ela examinados, 73% continham cláusulas regulamentando o processo das reclamações individuais (cf. "Contrato Coletivo de Trabalho", Dominus Editora, SP, 1965, pág. 405).

(3) Contrato entre a "Warren Company Incorporated" e o "Truck Drivers and Helpers — Local Union n. 728", de Atlanta, Georgia.

judicial ao empregado queixoso, providenciará para que a irregularidade seja corrigida, dando conhecimento das medidas que tomou ao delegado sindical, dentro do mesmo prazo, contado do recebimento da reclamação. Não sendo consideradas satisfatórias as providências adotadas pela empresa para corrigir as causas da reclamação, o caso será apresentado pelo delegado sindical na próxima reunião bimensal dos representantes de ambas as partes em que se apreciam as diversas queixas e ali, após debate da questão, será apresentada pela empresa uma proposta final para solução amigável do conflito. Se esta não for aceita pelo Sindicato, poderá então qualquer uma das partes requerer o deslinde do caso por meio de arbitragem, sendo então escolhido um árbitro de confiança de ambos os litigantes, dentre uma lista de 5 nomes que lhes é apresentada pelo Serviço Federal de Mediação e Conciliação, órgão governamental, cuja participação na solução do dissídio é livremente pactuada pelas partes interessadas no contrato e não obrigatoriamente determinada por qualquer lei. Uma vez selecionado o árbitro que deverá decidir o caso, convocará ele uma audiência para a data mais próxima, na qual serão ouvidas as partes, apresentadas suas provas e proferida a decisão, da qual não caberá nenhum recurso.

Como vimos, o contrato coletivo em apreço não prevê o apelo à Justiça nem mesmo para fazer cumprir a decisão ou laudo do árbitro, significando com isto que as partes que o celebraram obrigaram-se a aceitar como final aquela decisão, o que reflete a reação oferecida tanto pelos empregados como pelos empregadores, embora mais por aqueles do que por estes, à intervenção do Judiciário para solução de suas disputas. Esta se verifica, porém, quando o empregador requer ao Juiz competente, geralmente um juiz federal de instância inferior⁽⁴⁾, a expedição de um mandado para fazer cessar qualquer tipo de movimento paredista, realizado em desacordo com os termos do contrato coletivo de trabalho e não autorizado pelo sindicato, ou quando uma decisão proferida por Junta (Nacional ou Regional) de Relações Trabalhistas em casos de violação do direito dos empregados de se organizarem em sindicatos e de realizarem negociações coletivas, assegurados pela Lei Wagner⁽⁵⁾, deixar de ser cumprida voluntariamente pela parte vencida, hipótese em que aquele órgão deverá recorrer ao Juízo Federal do distrito para fazer executar sua decisão.

O recurso ao Judiciário se faz necessário nesta última hipótese porque aquela Junta, *como mera agência governamental*, não tem poder de

(4) US District Court (Corte Federal do Distrito).

(5) A "Wagner Act", de 1935, também conhecida por Lei Federal de Relações Trabalhistas (National Labor-Relations Act), cominou de ilegalidade várias práticas dos empregadores que visavam impedir a organização dos empregados em sindicatos e criou a Junta Nacional de Relações Trabalhistas (NLRB), com atribuição para promover e supervisionar eleições entre os empregados de uma empresa, para determinação do sindicato a que se deviam filiar e que os deveria representar nas negociações coletivas, como também para decidir reclamações contra práticas trabalhistas ou patronais consideradas ilegais pela mesma lei, podendo requerer mandado judicial para colir tais práticas (cf. E. Allan Farnsworth, "Introdução ao Sistema Jurídico dos Estados Unidos", Foransee, Rio, s/d., pág. 199).

execução, o que faz lembrar a situação das nossas Juntas de Conciliação e Julgamento antes de maio de 1941, quando a Justiça do Trabalho foi erigida em organismo judiciário, pois até então suas decisões só podiam ser executadas pela Justiça Comum.

No sistema americano-canadense, portanto, a grande maioria dos casos trabalhistas é resolvida por meio de entendimentos entre os representantes das partes interessadas e no âmbito da própria empresa, sem apelo nem mesmo a uma decisão arbitral. É reduzida, dessarte, a um mínimo a interferência do Judiciário na solução dos dissídios trabalhistas individuais, o que só ocorre, e raramente, quando a empresa ou o sindicato recusem a decisão ou acordo por meio de árbitro, ou, quando, tendo-a aceito inicialmente, se neguem a levar adiante o julgamento pelo mesmo⁽⁶⁾. As próprias partes preferem que não haja intervenção do Estado nos seus assuntos. Os empregados, certamente, porque antes da Lei Norris-La Guardia, de 1932, que restringiu a competência dos juízes federais para expedir mandados em dissídios trabalhistas, eram geralmente prejudicados pelos tribunais, que decidiam as questões sobre trabalho, particularmente os famosos *yellow dog contracts*, com base nos precedentes judiciais e em princípios tradicionais e o faziam, geralmente, em favor do empregador, coibindo as atividades sindicais⁽⁷⁾. Os empregadores, por outro lado, após as leis federais que passaram a disciplinar o direito de sindicalização, de negociação coletiva, etc., começaram também, em razão da sua formação econômica marcadamente liberal, a achar que o governo estava interferindo excessivamente em seus negócios e preferiram resolver suas pendências com os próprios trabalhadores.

É evidente, porém, que este modo de solucionar os conflitos trabalhistas que se revelou eficaz nos Estados Unidos e Canadá, garantindo o cumprimento fiel pelas empresas das normas trabalhistas elaboradas pelos próprios interessados e contidas nos contratos coletivos — que tem assegurado ao trabalhador sindicalizado daqueles países um padrão de vida cada vez mais elevado, a ponto de se o poder considerar um homem de classe média, só pode funcionar com um sindicalismo poderoso, capaz de discutir com os empregadores em posição de igualdade, o que não é o nosso caso, e organizado por empresa e não por categoria profissional, como existe entre nós. Já dizia *Russomano*, nos idos de 1952, que o sistema anglo-americano "só pode dar bons resultados práticos se, por detrás dos interessados, estiver, como atalaia dos direitos do trabalhador, o sindicato moral e economicamente forte"⁽⁸⁾.

Além disso, o sistema não está isento de críticas. Como é fácil concluir, ele beneficia, apenas, aos trabalhadores sindicalizados e como os sin-

(6) Cf. *Archibald Cox*, "A Legislação Trabalhista nos Estados Unidos", in "Aspectos do Direito Americano", Forense, Rio, 1963, pág. 107.

(7) Cf. *E. Allan Farnsworth*, op. cit., págs. 198/99.

(8) Cf. "A Organização da Justiça do Trabalho na América", in "Estudos de Direito do Trabalho", Ed. Sulina, P. Alegre, 1953, pág. 277.

dicatos, à medida que se tornam poderosos e ricos, passam, não raro, a criar obstáculos ao ingresso de novos membros, por motivos meramente egoísticos, tais como os de impedir que um maior número de associados dispute os empregos garantidos pelo "contrato coletivo" e reduzir assim as possibilidades de trabalho dos já sindicalizados, é grande o número dos trabalhadores que não gozam dos mesmos direitos trabalhistas, fazendo surgir grupos privilegiados dentro da classe trabalhadora, em razão não da qualidade técnica de seu trabalho, da mais valia de sua contribuição para o progresso geral, mas unicamente do poder de negociar de seus sindicatos. Demais, com a queda acentuada do número de filiados nos últimos anos, hoje reduzido a menos de 16% da força de trabalho⁽⁹⁾, diminui cada vez mais o número de trabalhadores beneficiados ou protegidos pelo contrato coletivo naquele país. E como o número de leis trabalhistas estatutárias (*statute law*) é escasso, a grande maioria de trabalhadores fica quase sem nenhuma proteção legal ou contratual de sua relação de emprego.

Esta é a situação nos Estados Unidos e Canadá, onde predomina a normatização das relações trabalhistas pelo contrato coletivo. Lá não existe, como aqui, uma legislação trabalhista ampla e que se aplica a todas as categorias de trabalhadores, sejam eles sindicalizados ou não.

A substituição dessa legislação, contida, entre nós, na CLT e na legislação trabalhista complementar, pelas normas de contratos coletivos, deixará, a nosso ver, por mais amplo que seja o campo de aplicação desses contratos, uma parcela significativa, considerável mesmo, de trabalhadores ao desamparo de qualquer proteção.

É contra esta substituição, preconizada por alguns, que me insurjo, pois o contrato coletivo como tal, exemplos do qual temos no Brasil o *acordo coletivo* e a *convenção coletiva*, através dos quais se estabelecem normas de proteção ao trabalho mais benéficas do que as da lei, nada tem de nocivo, sendo, por isso, não somente incensurável, como até mesmo digno de estímulo.

(9) Cf. *Pretexto Taborda Ribas*, in "EUA: Sementes de Ressurgimento nos Sindicatos", in "Trabalho em Revista", Fevereiro/95, pág. 43.