

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:
INSTRUMENTO DE EMANCIPAÇÃO OU
VITIMIZAÇÃO DO TRABALHADOR
DOS GRUPOS PROFISSIONAIS?***

Marcelo Paes Menezes**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1 - VITIMOLOGIA

1.1 - Conceito e fundamentos

1.2 - Desenvolvimento da vitimologia

2 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2.1 - Conceito

2.2 - Aspectos históricos

2.3 - Instrumentos da negociação coletiva

2.4 - Variáveis que afetam o conteúdo da negociação coletiva

2.4.1 - Desemprego/pleno emprego

3 - A PROPOSTA SOB APRECIÇÃO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS

4 - LIMITES À AUTONOMIA DA VONTADE NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

CONCLUSÃO

BIBLIOGRAFIA

HEMEROGRAFIA

INTRODUÇÃO

O enfoque dado à negociação coletiva, sobretudo nos dias que correm, tem sido lugar comum entre os juristas. O tema vem merecendo intensos debates, conclaves, artigos, livros, etc.

No plano legislativo, é acentuada a propositura de mudanças no tratamento jurídico-positivo da matéria. Quando preparávamos este estudo, estava em pauta de votação, na Câmara dos Deputados, projeto de lei, de autoria do chefe do Poder Executivo, propondo profundas alterações na legislação específica. Tal proposta está centrada, basicamente, na valorização da negociação coletiva, que deverá prevalecer, à luz do referido projeto, sobre o direito positivo.

É inegável, assim, a atualidade do tema.

Por outro lado, as alterações sugeridas, uma vez adotadas, influenciarão as relações trabalhistas, de forma marcante, com desdobramentos inevitáveis sobre garantias individuais. Vale dizer que milhares de trabalhadores poderão ser afetados com tal medida. Com isso, deve-se ressaltar a redobrada importância da questão.

* Trabalho apresentado ao Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* - Mestrado em Direito da Faculdade de Direito de Campos - Disciplina: Criminologia e Vitimologia.

** Juiz Titular da Vara do Trabalho de Teófilo Otoni - MG.

O debate referido, contudo, tem ignorado aspectos importantes. E, entre as particularidades olvidadas, está a possibilidade de vitimização do trabalhador e dos grupos profissionais, via negociação coletiva. Da mesma forma, a vitimização de um grupo, por outro grupo mais forte, não tem merecido a necessária reflexão.

A pretensão deste estudo é averiguar se a negociação coletiva pode ser instrumento de emancipação do trabalhador e do grupo profissional; ou, ao contrário, se serve de instrumento para vitimizá-los.

Para estabelecer o diálogo acima mencionado, será necessário lançar mão dos estudos realizados sobre a vitimologia, esse novo e fascinante ramo da ciência jurídica, dedicado ao estudo da vítima.

Trabalharemos com a proposta de Eduardo Mayr, ou seja, a possibilidade de abordar a vitimologia no âmbito interdisciplinar, já que, modernamente, embora contando com alguma resistência, o enfoque da vitimologia não pode ficar restrito ao binômio criminoso/vítima.

1 - VITIMOLOGIA

1.1 - Conceito e fundamentos

O termo vítima, no sentido denotativo, como ensina a professora Ester Kosovski, "deriva de *vincere* - o vencido, ou de *vincire* - animais que são sacrificados aos deuses." (KOSOVSKI, 1990, p. 3)

O termo vitimologia foi utilizado pela primeira vez, por Benjamin Mendelsohn, professor e advogado de Jerusalém, em *The origins of the Doctrine of Victimology*, obra do referido autor. O precursor do estudo da matéria referenciada, contudo, como esclarece a professora Kosovski, é Hans Von Hentig. (KOSOVSKI, 1990, p. 4)

Para Eduardo Mayr (1990, p. 13), "A vitimologia pode ser definida como o estudo científico das vítimas." O referido autor complementa que:

"Vitimologia é o estudo da vítima no que se refere à sua personalidade, quer do ponto de vista biológico, psicológico e social, quer do de sua proteção social e jurídica, bem como dos meios de vitimização, sua inter-relação com o vitimizador e aspectos interdisciplinares e comparativos."

A criminóloga Lola Aniyar de Castro, citada pela professora Ester Kosovski (1990, pp. 5-6), sintetiza o objeto da vitimologia nos seguintes itens:

- 1º) Estudo da personalidade da vítima, tanto vítima de delinqüente, ou vítima de outros fatores, como conseqüência de suas inclinações subconscientes.
- 2º) O descobrimento dos elementos psíquicos do 'complexo crimínógeno' existente na 'dupla penal', que determina a aproximação entre a vítima e o criminoso, quer dizer: 'o potencial de receptividade vital'.
- 3º) Análise da personalidade das vítimas sem intervenção de um terceiro - estudo que tem maior alcance do que o feito pela Criminologia, pois abrange assuntos tão diferentes como o suicídio e os acidentes de trabalho.

- 4º) Estudo dos meios de identificação dos indivíduos com tendência a se tornarem vítimas; seria então possível a investigação estatística de tabelas de previsão, como as que foram feitas com os delinquentes pelo casal Glueck o que permitiria incluir os métodos psicoeducativos necessários para organizar a sua própria defesa.
- 5º) A importantíssima busca dos meios de tratamento curativo, a fim de prevenir a recidiva da vítima.”

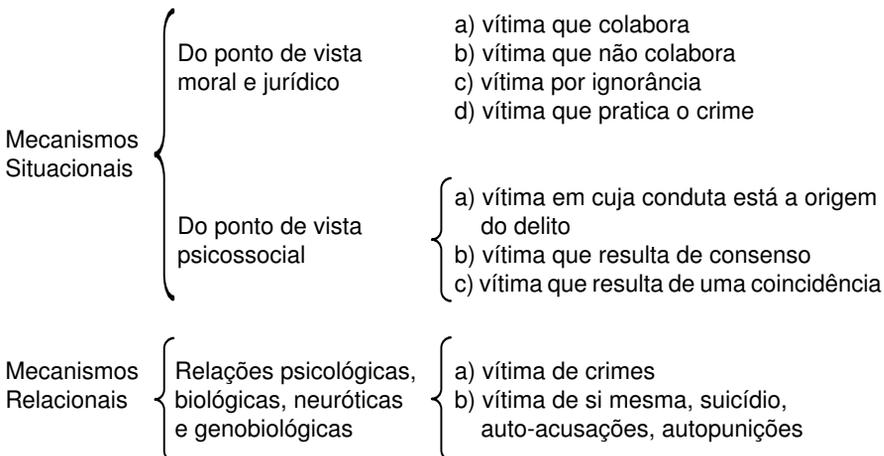
Lola Aniyar, propõe, de acordo com a professora Ester (1990, p. 6), a seguinte classificação para a vítima:

- a) { vítima coletiva
vítima singular
- b) { vítima de crimes alheios
vítima de si mesma
- c) { vítima por tendência
vítima reincidente
vítima habitual
vítima profissional
- d) { vítima que age com culpa } inconsciente
vítima consciente
vítima que age com dolo

O professor Marwin Wolfgang, presidente da Academia Americana de Ciências Políticas e Sociais, citado pelo professor Heitor Piedade Júnior (1990, p. 29), propõe a seguinte tipologia da vítima:

- “a) ‘vitimização primária’ é utilizada para referir a vítima personalizada ou individual, que pode ser diretamente atacada e ferida em transgressão frontal, que é ameaçada ou tem uma propriedade furtada ou danificada;
- b) ‘vitimização secundária’ refere-se geralmente a estabelecimentos comerciais. A vítima é impessoal, comercial e coletiva, mas não é tão difusa a ponto de incluir a comunidade como um todo;
- c) ‘vitimização terciária’ exclui tanto o tipo primário como o secundário, e diz respeito a uma vitimização muito difusa que se estende à comunidade em geral e inclui crimes contra a ordem pública, a harmonia social ou a administração do governo;
- d) ‘vitimização mútua’ exclui todas as anteriores e refere-se aos casos em que os participantes estão engajados em atos mutuamente consensuais, como, por exemplo, o adultério ou o chamado raptó consensual.”

Benjamin Mendelsohn, referenciado por Ester (1990, p. 6), prega a classificação abaixo:



1.2 - Desenvolvimento da vitimologia

Como já asseverado anteriormente, Benjamin Mendelsohn lançou a semente da disciplina sob averiguação. Ao apresentar um trabalho à Sociedade Psiquiátrica de Bucareste, Romênia, em 29 de março de 1947, o autor em epígrafe, como assinala Gerd Ferdinand Kirchhoff (1990, p. 163), “deu as coordenadas de uma nova ciência social que ele denominou ‘vitimologia’.”

A ciência em questão trata de todos os tipos de vítimas, tais como: vítimas da natureza, da tecnologia, do meio ambiente, do trânsito, da energia cósmica e do crime, da negociação coletiva, abuso sexual, dentre outras.

Ao enfoque amplo da vítima, como sugerido no parágrafo anterior, Gerd Ferdinand Kirchhoff (1990, p. 163) denomina de “vitimologia universal”.

É bom lembrar, por oportuno, que o amplo espectro da proposta de Mendelsohn recebeu críticas dos estudiosos. Nesse sentido, aponta o já citado Kirchhoff (1990, p. 164):

“A grande maioria dos cientistas rejeitou esta ampla noção de vitimologia e o que eu acho é que ela nunca ocupou uma posição de autoridade acadêmica ou de títulos que talvez contribuíssem para as dificuldades na interação com o mundo de fala inglesa onde a criminologia floresceu.”

Mas o fato é que a criminologia nunca teve a vítima como foco da sua preocupação; ao contrário, o centro de tal ciência sempre foi o ofensor, de modo que o binômio criminoso/vítima permeou o estudo dos criminólogos.

O conceito de Mendelsohn, embora considerado demasiadamente amplo por Kirchhoff (1990, p. 173), parece adequado, especialmente na atualidade, haja vista que a cada dia surge, por conta da dinâmica da vida, novas formas de

vitimização e, por isso mesmo, novas vítimas. O próprio Kirchoff reconhece que não é possível conter o estudo da vítima nos estreitos limites da criminologia, preocupada que está, essa última, com o binômio criminoso/vítima. O mestre referido explicita:

“Mas a nossa discussão sobre vitimologia clínica indica claramente que, se por um lado não nos sentimos à vontade com o enfoque universal de Mendelsohn, da mesma maneira, não nos sentimos à vontade com o enfoque criminológico.” (KIRCHHOFF, 1990, p. 173)

Pensamos que atrelar a vitimologia ao estudo do binômio criminoso/vítima, além de ser uma posição restritiva e conservadora, se traduz em inaceitável retrocesso, porquanto nega a própria razão de ser da disciplina.

É bem verdade que a mudança do olhar sobre o criminoso para a vítima encerra uma fantástica alteração de paradigma. A vítima, quase sempre renegada pela criminologia, toma o lugar de destaque e se posiciona como o centro das atenções. É inquestionável o deslocamento do foco. Não é possível que a vítima só seja considerada para averiguar o seu comportamento diante do fato criminoso, não obstante, ainda hoje, seja comum, por exemplo, a tentativa de atribuir à vítima de crime sexual a culpa pelo desatino do agressor.

Não vemos como limitar, no caso acima declinado, o estudo, no campo da vitimologia, ao comportamento da vítima e em que medida ela teria contribuído para a agressão. É um estreitamento de horizonte inconcebível.

Parece inequívoco que a vitimologia não pode ser mantida na “camisa de força” da averiguação do binômio criminoso/vítima, nada obstante a clara e inafastável interpenetração. Confirmando o acerto de alargamento do campo de atuação da vitimologia, Eduardo Mayr (1990, pp. 18-19) ensina:

“Não é apenas o estudo da vítima de crime, o que seria tão limitado e estranho quanto se afirmar que a criminologia se ocuparia apenas dos homicidas, ou a medicina se concentraria apenas na AIDS, abandonando as demais doenças.”

O autor acrescenta que a vitimologia:

“É fenômeno geral resultante de características biopsicossociológicas, além de jurídicas, comuns a todas as vítimas em geral, examináveis sob a ótica de crimes, como de quaisquer outros fatores dominantes - inclusive na atuação dos meios de divulgação ou políticas estatais, como afirmou o prof. Marwin Wolfgang, ao conceituar a vitimização coletiva do povo norte-americano no escândalo Watergate.” (MAYR, 1990, p. 19)

Zvonimir Paul Separovic, presidente da Sociedade Mundial de Vitimologia, após lançar luzes sobre o debate de ser ou não a vitimologia uma ciência paralela à criminologia (propondo, sob nosso ponto de vista, um alargamento do seu campo de atuação), sentencia:

“A principal preocupação da vitimologia no seu início tem sido o estudo do

relacionamento criminoso-vítima. No entanto, o escopo da vitimologia pode ter implicações mais amplas, uma vez que existem outros tipos de vítimas, como as vítimas de acidentes.

A nossa esperança é aprofundar e expandir a compreensão a respeito da vítima no mundo de hoje. Consideramos isto de importância crucial, não só por seu aspecto científico, mas pelo benefício potencial que poderá trazer ao bem-estar do homem.” (SEPAROVIC, 1990, p. 134)

Ainda rebatendo o problema da autonomia da vitimologia, a professora Ester Kosovski (1990, p. 4), após apontar a resistência de alguns autores em reconhecê-la, enumera os vários simpósios internacionais, ou seja:

- . 2 a 6 de setembro de 1973, em Jerusalém;
- . 1975, em Bellagio-Itália;
- . II Simpósio em Boston, 1976;
- . III Simpósio em Múnster-Alemanha, 1979;
- . IV Simpósio em Tóquio, 1982;
- . I Congresso Brasileiro de Vitimologia, Londrina-PR, 1984.

O que vem a ser consignado, na leitura realizada, bem demonstra a autonomia científica da vitimologia.

De toda sorte, não fosse a vitimologia uma ciência autônoma, a preocupação com o bem-estar do homem, aspecto que deve presidir qualquer atividade humana, está a sugerir, senão a impor, o alargamento do campo de estudo e atuação deste novo e fascinante ramo.

2 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2.1 - Conceito

A negociação coletiva de trabalho, entendida como um processo cotidiano de busca do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes, pode ser conceituada, nas palavras de João de Lima Teixeira Filho (1993, p. 1044) como:

“O processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados de determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação das relações entre as entidades estipulantes.”

2.2 - Aspectos históricos

Alguns autores apontam a origem das convenções coletivas de trabalho no regime das corporações. É o caso de Cabanellas, citado por Segadas Vianna (1993, p. 1036). Segundo aquele autor, os estatutos das corporações de ofício continham muitas cláusulas destinadas a regular o trabalho.

Alarcon, também citado por Segadas Vianna (1993, p. 1036), situa a origem das

convenções coletivas na quadra da intervenção estatal nas greves, provocando acordos coletivos entre patrões e empregados para regular a jornada de trabalho, o salário etc.

O fenômeno convencional coletivo, contudo, teve origem com o surgimento das grandes fábricas, por ocasião da chamada “Revolução Industrial”. Em tal direção aponta o mestre Segadas Vianna (1993, p. 1036):

“Mas nem os estatutos das corporações, nem os acordos praticamente impostos pelo Estado para a cessação de greves tinham características que permitissem enquadrá-los como convenções coletivas. Estas, como tais, só apareceram e só podiam ter lugar com a produção em massa, a aparição das grandes fábricas, o fortalecimento da organização sindical, o que aconteceu na época contemporânea.”

No Brasil, o primeiro diploma a tratar da negociação coletiva foi o Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932.

A Constituição de 1934 fez menção expressa ao tema objeto da averiguação. O artigo 121, parágrafo 1º, letra “j” da citada Carta prescrevia: “Reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.”

Em seguida, a Constituição de 1937 tratou da negociação coletiva no artigo 137, dispondo:

“a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas serão aplicados a todos os empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas que eles representam; b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina anterior e o horário de trabalho.”

É bem de ver que a Constituição de 1934 outorgava ao instituto a denominação de “convenção coletiva”, enquanto a de 1937 empregou a qualificação “contrato coletivo”. Ambas trataram, entretanto, no particular, da mesma categoria.

A Constituição de 1946 retomou a denominação de “convenção coletiva”, remetendo o regramento da matéria ao legislador ordinário.

As Constituições de 1967 e 1969 conservaram a denominação explicitada no parágrafo anterior.

Por fim, a Constituição de 1988, no seu artigo 7º, inciso XXVI, assim dispõe: “reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho.”

É bom lembrar que muitos autores, como é o caso de Russomano, citado por João de Lima Teixeira Filho (1993, p. 1048), não fazem distinção entre “contrato coletivo” e “convenção coletiva”, de modo que neste trabalho usaremos indistintamente as denominações epigrafadas.

2.3 - Instrumentos da negociação coletiva

Conforme assentado no item anterior, este trabalho considera “contrato coletivo” e “convenção coletiva” como termos sinônimos.

Trataremos, doravante, dos instrumentos, do ponto de vista de direito positivo,

da negociação coletiva.

No artigo 611 da CLT pode ser encontrada a disciplina da “Convenção Coletiva de Trabalho”. Tal dispositivo legal assim dispõe:

“Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

O § 1º do mesmo artigo estabelece o regramento para a categoria “Acordo Coletivo”. A redação do dispositivo sob enfoque é a seguinte:

“É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.”

Observa-se que a diferença mais marcante entre as duas categorias é o âmbito de abrangência: a convenção coletiva, de acordo com o *caput* do artigo 611, tem aplicabilidade ao conjunto da categoria dos sindicatos signatários; o acordo coletivo, de outro lado, conforme o § 1º, somente alcança a “empresa”(s), bem como os empregados dela(s).

Para que não reste dúvida, é bom esclarecer que “contrato coletivo” não se confunde com “acordo coletivo”: o primeiro termo é utilizado como sinônimo de convenção coletiva; o segundo, instrumento da negociação coletiva, ou seja, modo de exteriorização da negociação coletiva.

2.4 - Variáveis que afetam o conteúdo da negociação coletiva

2.4.1 - Desemprego/pleno emprego

Entre as variáveis que afetam o conteúdo das negociações coletivas, inegavelmente, a oferta de mão-de-obra é fator extremamente relevante. Quanto maior a procura por mão-de-obra, maior a valorização da força de trabalho, facilitando, assim, as conquistas da classe trabalhadora. Na mesma proporção, quanto maior a oferta de mão-de-obra, menor a valorização da força de trabalho, dificultando, pois, as conquistas dos trabalhadores. É a clássica “lei” da oferta e da procura.

O professor Márcio Túlio Viana, culto Juiz do Trabalho da Terceira Região, denuncia:

“Mas a maior arma é mesmo o desemprego: produto do pós-fordismo, é por ele próprio utilizado para legitimar a precarização, espalhar o pânico e - no limite - inviabilizar a ação coletiva. Em conseqüência, rompe-se o instável (e relativo) equilíbrio que existia entre os atores sociais, e o coletivo passa a reproduzir as disparidades do individual. E esse clima de fragilidade é facilmente detectado pela classe empresarial, afetando de forma decisiva o conteúdo dos convênios.” (VIANA, 1998, p. 65)

Tomando em consideração o quadro hoje existente no Brasil, a variável sob

exame ganha contornos críticos. Conforme entrevista publicada no *Jornal do Brasil*, do dia 18 de novembro de 2001, Caderno de Economia, Márcio Pochmann, economista, professor da Unicamp e Secretário Municipal de São Paulo, sustenta que “Nunca a situação do emprego foi tão precária na história.” E a tendência, segundo o ilustre mestre, é o agravamento do desemprego em 2002, já que o nível só não está pior porque:

“...as demissões da indústria vêm sendo compensadas pelas contratações no comércio e no setor de serviços, como ocorre tradicionalmente no final do ano. No início de 2002, a tendência é a de que esses setores também demitam”.

O prognóstico do professor Pochmann é exatamente o mesmo de Sérgio Mendonça, diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Em entrevista publicada na mesma edição do *Jornal do Brasil* antes apontada, Mendonça esclarece:

“Se a economia se expandir em 3% no ano que vem, o que é um cenário moderadamente otimista, devemos ter um aumento do desemprego porque essa taxa de crescimento não é suficiente para gerar os postos de trabalho na escala necessária.”

Acrescenta Mendonça que:

“A taxa anual da População Ativa (PEA) tem sido em torno de 2% nos últimos anos, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso significa que cerca de 1,6 milhões de pessoas ingressam atualmente no mercado de trabalho. Para absorver todo esse contingente, seria preciso criar não apenas o mesmo número de vagas, mas ir além, pois há aquelas pessoas que já faziam parte da PEA, mas estão desempregadas.”

O ambiente, como pode ser observado, é de desemprego e com tendência à agudização. Isso bem demonstra que a oportunidade de avançar nas conquistas sociais, pela classe trabalhadora, é muito remota; ao contrário, a tendência é a redução das conquistas já alcançadas.

Como assevera Márcio Túlio Viana (1998, p. 65):

“Antes, o sindicato profissional era o sujeito ativo. O outro, da categoria econômica, era apenas o sindicato de resposta. Dizia-se, então, que o Direito do Trabalho era inconcluso, progressista. Já agora, invertem-se as posições: é a empresa que avança, recuperando, palmo a palmo, fatias de seu poder.”

“No plano do direito, essa inversão de posições é viabilizada pela transformação de regras imperativas em regras dispositivas. O empresário, que antes não tinha o que reivindicar, agora já pode exigir - legalmente - ganhos concretos: é ele quem luta por reajustes em suas taxas de lucro. Quase sempre, o sindicato exaure suas forças nessa luta defensiva.”
O jogo de forças entre pessoas que não estão em pé de igualdade econômica

tende a favorecer a parte mais forte. A liberdade de contratar, nesse contexto, se traduz em liberdade de escravizar. E a precarização das condições de trabalho é certa.

O favorecimento da parte mais forte foi muito bem salientado pelo autor referenciado:

“E assim vai mudando, pouco a pouco, a relação entre a lei e o convênio coletivo. Se antes a lei estipulava um mínimo, e deixava para os atores sociais a tarefa de superá-lo, agora é quase o inverso. Institucionaliza-se o *laissez-faire* coletivo, que tem levado a uma crescente precarização.” (VIANA, 1998, p. 65)

Outra variável bastante significativa é o “poder de fogo” e o grau de politização da categoria profissional. É certo que o conteúdo de um convênio firmado pelos metalúrgicos do “ABC” paulista tem tendência a ser mais favorável aos trabalhadores se comparado com outro pactuado pelos trabalhadores rurais do interior de Sergipe.

Não pode ser ignorado que o modelo sindical brasileiro, inspirado no modelo italiano de Mussolini, é sobremaneira atomizador, da ótica de organização dos empregados, haja vista que impõe aos sindicatos a edificação por base territorial e, dentro destas, por categorias. As categorias, por sua vez, são seccionadas em preponderantes, diferenciadas e profissionais de nível superior. A vinculação entre o sindicato e o trabalhador ocorre somente por pertencer, o último, a uma categoria. Não é por livre escolha! Acrescente-se a isso que, de regra, os empregados de uma empresa estão representados por vários sindicatos. É o caso, por exemplo, de uma empresa que tenha nos seus quadros motoristas, ascensoristas, advogados, engenheiros. Ora, é claro que tal fato dificulta, senão impede, a convergência de posições no âmbito daquela empresa, entre os empregados.

Sobre o aspecto abordado no parágrafo anterior, observa João de Lima Teixeira Filho (1993, p. 1041-1042):

“Isso dificulta o afinamento de posições pelo lado dos trabalhadores, tão mais díspares quão maior seja o número de sindicatos, e também pelo lado do empregador, que se defronta com interesses que não são uniformes. E se a negociação coletiva tem lugar sem a presença de todos os sindicatos representativos daquelas três categorias de trabalhadores, as condições de trabalho não se aplicam uniformemente a todos empregados, eis que o efeito normativo do instrumento que as consubstancia exaure-se no âmbito da categoria acordante.”

O professor Márcio Túlio Viana (1998, p. 64) lembra outros importantes fatores que influenciam a negociação coletiva. Diz o mestre citado:

“Mas há outros ingredientes nesse coquetel, como a ação repressiva das autoridades, um forte discurso ideológico e o poder de convencimento da mídia. Até a possibilidade de deslocamento das empresas de um para outro território é muitas vezes exagerada, como mecanismo de pressão sobre os trabalhadores. Ao mesmo tempo, promove-se o individualismo através das mais variadas estratégias - como, por exemplo, o salário produção.”

3 - A PROPOSTA SOB APRECIÇÃO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Conforme amplamente divulgado pelos meios de comunicação, o Poder Executivo, a pretexto de “modernizar” a legislação trabalhista, enviou projeto de lei ao Parlamento. Tal proposta está fulcrada, basicamente, na possibilidade de “revogação” do direito positivo, através da negociação trabalhista.

A negociação coletiva, “inovação” em questão, como já demonstrado em capítulo anterior, existe na cena jurídica desde a chamada “Primeira Revolução Industrial”, pelo menos.

No direito positivo pátrio, a “modernidade” em comento surgiu em 23 de agosto de 1932 (ver capítulo 2, item 2.2). Ora, a “novidade” já conta com mais de 69 anos! Quase uma entidade centenária.

A CLT, que data de 1943, no seu artigo 611, também prevê a negociação coletiva. Queremos com isso demonstrar que a faculdade conferida aos atores sociais para a criação de regras, seja através de Convenção Coletiva, seja através de Acordo Coletivo, não é nova.

Por outro lado, os defensores da proposta sustentam que a tão propalada novidade criará novas vagas, aumentando o nível de emprego. Ora, como já fora ressaltado, a criação de empregos não é decorrente da alteração legislativa; ao contrário, somente o crescimento da economia tem o poder de criar empregos, de conformidade com o que ensina Márcio Pochemann (vide capítulo 2, item 2.3).

É bem de ver que o atual governo promoveu, em grande medida, a “flexibilização” da legislação trabalhista. É o caso, por exemplo, dos contratos temporários, o pagamento de horas em folgas (chamados “bancos de horas”). Tudo sob a promessa de criar empregos, entretanto, não ocorre. O contingente de excluídos só fez aumentar. Segundo matéria publicada pelo *Jornal do Brasil*, edição de 18 de novembro de 2001, Caderno de Economia, o atual governo, ao assumir, encontrou um índice de desemprego bem menor do que o atual.

Vale lembrar, por oportuno, que o índice de desemprego, à luz do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, é quase três vezes maior do que o índice informado pelo IBGE.

Por outro lado, ao inverso de que muitos pregam, o Direito do Trabalho Brasileiro já é um dos mais “flexibilizados” do mundo. Basta verificar, para não ficar dúvida, o artigo 444 da CLT. Para clareza, transcreve-se o dispositivo enfocado:

“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estimulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

O campo deixado ao arbítrio dos interessados, entendemos que merece até redução.

Sempre foi possível, como pode ser comprovado, a concessão de mais vantagens ao trabalhador, seja através do contrato individual, seja por meio de negociação coletiva, uma vez que o direito positivo estabelece garantias mínimas.

Se não era, como não é, vedado ao empregador conferir outras vantagens ao empregado, a possibilidade de derrogação do direito positivo e, por conseqüência, a moldura mínima do contrato, só pode ser vista como a quebra de conquistas, por

outras palavras, a retirada de direitos mínimos. A questão é tão óbvia que não oferece sequer maiores indagações.

O ambiente é sobremaneira propício à vitimização do trabalhador e dos grupos profissionais. E os ingredientes do banquete para os detentores do poder econômico estão postos: alto índice de desemprego, estrutura sindical ultrapassada e revogação do “contrato mínimo”. O aprofundamento das desigualdades sociais é o prato a ser servido.

Em artigo esclarecedor, publicado no jornal *O Globo*, edição do dia 30 de novembro de 2001, João Oreste Dalazen, ministro do Tribunal Superior do Trabalho, adverte: “Há, pois, razões ponderáveis para crer que, com a atual organização sindical, a proposta abre ensejo para agravar o empobrecimento e a exclusão social.”

“Ao esvaziar o papel da legislação e ao maximizar o papel de um combalido sindicalismo, renderá ensejo a um retrocesso histórico na área trabalhista. A maioria dos nossos sindicatos não está preparada e à altura de tão grave responsabilidade. Salvo honrosas exceções, não haverá a pretendida negociação coletiva, mas capitulação, pura e simples. Se vingar, será o triunfo da desesperança para vários trabalhadores.”

Outra não é a opinião do professor Márcio Túlio Viana (1998, p. 63):

“Desse modo, nem sempre - ou quase nunca - o convênio expressa, pura e simplesmente, o ponto ótimo de equilíbrio entre o que os empregados querem ganhar e o que os patrões podem pagar. Às vezes, os verbos se conjugam ao contrário, e os empregados só podem receber o que os patrões querem pagar. O que importa é antes a eficiência dos meios de pressão do que a necessidade real dos trabalhadores ou a capacidade econômica das empresas.”

Sob outro ângulo, a proposta apresentada ao parlamento afronta o inciso III do artigo 3º da Constituição Federal, que dispõe ser objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a redução das desigualdades sociais, na medida em que contribui, isto sim, para a construção do abismo que separa ricos e pobres.

Além da inconstitucionalidade acima citada, a proposta do executivo conflita com o inciso VII do artigo 170 da Constituição Federal, porquanto não toma em consideração a valorização do trabalho humano, tampouco considera as enormes desigualdades regionais e sociais. Sim, porque, à luz do projeto, empregados e empregadores estariam no mesmo patamar da escala social.

Mas, não é tudo. Na forma do inciso I do artigo 22 da Constituição Federal, cabe privativamente à União legislar sobre o Direito do Trabalho. E só quem tem a atribuição de confeccionar a lei pode revogar a lei. Não é possível, assim, outorgar aos atores sociais a possibilidade de revogar a lei que versa sobre o ramo do direito antes mencionado. Outra gritante inconstitucionalidade.

Ademais, o artigo 1º da Constituição Federal dispõe que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são pilares da República Federativa do Brasil. A quebra das garantias mínimas do trabalho afronta a dignidade da pessoa humana e ignora a valorização social do trabalho.

E ainda, o *caput* do artigo 7º da Constituição Federal dispõe que qualquer

alteração da legislação trabalhista só pode ser no sentido de ampliar direitos, nunca em direção contrária, já que tudo deve ter por finalidade, conforme o texto legal, melhorar a condição social do trabalhador.

Como se não bastasse o confronto da proposta sob apreciação com a Constituição Federal, estabelecer a livre negociação entre forças econômicas que, por natureza, são desiguais, é como legitimar a discussão, em alto nível, claro, entre o pescoço e a guilhotina que ameaça cair. Imagina-se os argumentos e a força de barganha do primeiro.

A proposta, apresentada como avanço, na verdade é um gritante retrocesso, resgatando a possibilidade de escravização do homem pelo homem. E, nesse contexto, o próprio desenvolvimento da humanidade passa a correr risco. Nenhuma proposta de progresso, por mais bem intencionada que seja, pode ser adotada se põe em risco a dignidade da pessoa humana.

4 - LIMITES À AUTONOMIA DA VONTADE NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No direito positivo podem ser encontradas algumas limitações à autonomia da vontade na negociação coletiva. Outras derivam dos próprios princípios do Direito do Trabalho. Isso não é privilégio do referido ramo do direito. No campo do Direito do Consumidor, são evidentes as regras que limitam a liberdade de estabelecer o conteúdo do contrato, já que são consideradas, por exemplo, nulas as cláusulas abusivas, embora contratadas. É a proteção que o legislador outorga à parte mais fraca da relação contratual, de modo a não permitir que a parte mais forte imponha a sua vontade à parte mais débil economicamente. Se isso vale para o Direito do Consumidor, com maior razão aplica-se ao Direito do Trabalho, já que, neste caso, está em jogo a força de trabalho, expressão da dignidade da pessoa humana.

No campo do direito positivo, o artigo 9º da CLT dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

O artigo 444 da CLT estabelece:

“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

Assim posta a questão, não é possível, via negociação coletiva, esquecer as regras de proteção ao trabalho.

Por outro lado, nenhuma cláusula estabelecida na negociação coletiva poderá afrontar a dignidade do trabalhador, porque isso não observa os contornos estabelecidos nos artigos 1º, inciso III, e 170, *caput*, da Constituição Federal.

Se a negociação coletiva, por suposto, negar primazia ao valor social do trabalho, não será ela válida, haja vista que, neste caso, não obedece ao regramento contido nos artigos 1º, inciso IV, 7º, *caput*, e 170, *caput*, da Constituição Federal.

Além do direito positivo, a negociação coletiva deverá curvar-se diante dos princípios do Direito do Trabalho. Entre tais princípios, devem ser destacados a

proteção e irrenunciabilidade, princípios universais.

Quanto à proteção, já que é a própria justificativa da existência do Direito do Trabalho, jamais a negociação coletiva poderá questionar. Como já assinalado, no campo do Direito do Trabalho, as partes não estão no mesmo patamar social; ao inverso, é evidente a maior sorte econômica do empregador. Se a negociação coletiva nega a existência do princípio da proteção, não poderá ser legitimada.

No que diz respeito à irrenunciabilidade, considerando que o empregado está sob constante coação econômica, não são validados os atos de disposição do seu direito. E a razão é muito simples: presume-se que o trabalhador, sem motivo, não renuncia ao fruto do seu trabalho, haja vista que isso se traduz, de regra, na renúncia à subsistência.

A Constituição Federal, entretanto, permite a redução salarial, através de negociação coletiva (artigo 7º, inciso VI).

De toda sorte, a redução só será válida se contar com previsão legal, caso contrário, a negociação coletiva estará contaminada de ilegalidade.

CONCLUSÃO

A negociação coletiva, quando travada por sindicato forte e diante de um quadro de grande procura de mão-de-obra, serve como importante instrumento de emancipação do trabalhador, facilitando as conquistas sociais e valorizando o trabalho como categoria fundante da República Federativa do Brasil.

Em ambiente de grande oferta de mão-de-obra, a negociação coletiva é a ferramenta ideal para vitimizar o trabalhador e os grupos profissionais, ensejando a possibilidade de escravização do homem pelo homem.

A quebra das conquistas, no caso do Brasil, é potencializada pela arcaica organização sindical. A capitulação e domesticação dos sindicatos, em tal contexto, é inevitável, tudo isso redundando em acentuado risco para o trabalhador e grupos profissionais.

Em tal cenário, é impensável, ao contrário do que apregoa a proposta apresentada pelo Poder Executivo ao Parlamento, revogar as regras mínimas de proteção ao trabalho, porque isso é socialmente intolerável, na medida em que alarga a grande avenida que separa os ricos dos pobres, jogando os trabalhadores na vala comum dos excluídos e “demitidos da vida”.

Como se não bastasse, a proposta do executivo conflita com vários dispositivos da Constituição Federal, visto que ignora a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Além disso, não se conforma com a necessidade de assegurar a redução das desigualdades regionais e sociais, bem como arranha a competência da União para revogar a legislação do trabalho.

É absolutamente intolerável não estabelecer um limite ao conteúdo da negociação coletiva, seja porque isso não observa o direito positivo, seja porque não é compatível com os princípios do Direito do Trabalho.

Aprovada a proposta do executivo, as portas estarão escancaradas para a vitimização do trabalhador e dos grupos profissionais. Fica-se a imaginar a vitimização da maioria absoluta da população por uma maioria transitória no Parlamento. É a vitimização do trabalhador pelo Poder Legislativo. Mas, isso é assunto para outro

estudo.

Certo rei promovia recorrentes orgias e colossais banquetes com os integrantes da alta classe. Reclamava, durante os encontros, dos pobres, que urravam de fome do lado de fora dos altos muros do Castelo. Mas, os excluídos, tomados pela fome e por um sentimento de libertação nato no homem, decidiram invadir o castelo. Apearam o rei do poder. Caminhando para a guilhotina, sentenciado que fora pelo povo, o mesmo rei repetia, de forma patética: “Esse povo me amava.”

A lição ainda não foi absorvida por nós.

BIBLIOGRAFIA

- GOMES, Orlando. *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: Forense, 1963.
- KIRCHHOFF, Gerd Ferdinand. Vitimologia: um empreendimento supérfluo? *In: Vitimologia em Debate*, tradução da profª Mina Seinfeld Carakushansky, coordenadores: Ester Kosovski, Heitor Piedade Júnior e Eduardo Mayr, Rio de Janeiro: Forense, 1990.
- KOSOVSKI, Ester. Fundamentos da vitimologia. *In: Vitimologia em Debate*, coordenadores: Ester Kosovski, Heitor Piedade Júnior e Eduardo Mayr, Rio de Janeiro: Forense, 1990.
- MAYR, Eduardo. Atualidade vitimológica. *In: Vitimologia em Debate*, coordenadores: Ester Kosovski, Heitor Piedade Júnior e Eduardo Mayr, Rio de Janeiro: Forense, 1990.
- PIEDADE JÚNIOR, Heitor. Tipologia da vítima. *In: Vitimologia em Debate*, coordenadores: Ester Kosovski, Heitor Piedade Júnior e Eduardo Mayr, Rio de Janeiro: Forense, 1990.
- SEPAROVIC, Paul Zvonimir. Vitimologia: uma abordagem nova nas ciências sociais. Tradução da profª Ester Kosovski. *In: Vitimologia em Debate*, coordenadores: Ester Kosovski, Heitor Piedade Júnior e Eduardo Mayr, Rio de Janeiro: Forense, 1990.
- TEIXEIRA FILHO, João de Lima e outros. *Instituições de Direito do Trabalho*, 13. ed., São Paulo: LTr, 1993.
- VIANA, Márcio Túlio. Convenção coletiva: realidade e mito. *In: Revista n. 58 do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região*.
- VIANNA, Segadas e outros. *Instituições de Direito do Trabalho*, 13. ed., São Paulo: LTr, 1993.

HEMEROGRAFIA

- *Jornal do Brasil*, edição de 18 nov. 2001.

- *Jornal do Brasil*, edição de 29 nov. 2001.

- *Jornal O Globo*, edição de 30 nov. 2001.