

## REFLEXÕES SOBRE O CONTRATO COLETIVO NACIONAL

José Alberto Couto Maciel (\*)

O Contrato Coletivo de Trabalho, tema que vem sendo discutido há algum tempo, ganhou espaço na imprensa recentemente em razão da proposta do atual Ministro do Trabalho de criação de uma Comissão de Trabalho para reforma da CLT, suscitando entre as principais questões a serem analisadas pela comissão, o contrato coletivo, a flexibilização da jornada de trabalho, o fim de alguns encargos sociais e regras mais estáveis para o trabalho do menor.

Segundo declarações do Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, publicadas no Correio Braziliense, o Ministro Paulo Paiva teria dito que iria acabar com a CLT.

O contrato coletivo do trabalho visaria, então, a substituir o direito do trabalho legislado por direito trabalhista criado exclusivamente pelos interlocutores sociais, através da negociação coletiva. Ocorre, então, a seguinte questão a ser examinada:

**O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, CONCEBIDO COMO ACORDO EM NÍVEL DE ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR, É INSTRUMENTO NORMATIVO MELHOR DO QUE A LEI PARA FIXAR DIREITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHADOR?**

No meu ponto de vista, NÃO, porque por mais amplo que seja o campo de aplicação desses contratos, uma parcela significativa de nossos trabalhadores, que não possuem sindicatos ou entidades que os representem, ficarão ao desamparo de qualquer proteção.

Com isso não adoto posição radical, contrária à negociação, à modernização do direito do trabalho, o que é necessário para que o direito não ignore a realidade. O que sou contra é que a realidade ignore o direito, principalmente uma realidade como a nossa, com "Brasis" tão distintos entre si, nos quais há muitos trabalhadores não assistidos ou sequer representados por sindicatos ou qualquer outra entidade de classe, e muitos trabalhadores ligados à economia informal, e até mesmo, segundo recentes reportagens, alguns trabalhadores ainda sujeitos ao trabalho escravo.

Cabe aqui ressaltar que defendo que o contrato coletivo não é figura nova no direito brasileiro, ele foi formalmente instituído, como figura distinta de negociação pela Lei n. 8.542, de 23.12.92, tendo sido aplicado no caso dos portuários, através da Lei n. 8.630/93, visando a normas de caráter geral, aplicáveis às categorias abrangidas e capazes de substituir as normas legais que revogou, deixando para acordos e convenções as definições legais ou regionais. Pela Lei n. 8.630/93, o contrato coletivo sobrepõe-se sobre todas as demais normas.

---

(\*) O autor é membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Não vislumbro como contrato coletivo, como pregam seus defensores, de forma isolada, possa resolver os problemas trabalhistas, até porque o enxergo como um instrumento de negociação similar ao acordo coletivo e à convenção coletiva, que tem por escopo a negociação coletiva como solução para os conflitos trabalhistas e que até hoje não comprovaram ser mais eficientes do que a lei para dar garantia ao empregado.

Não afirmo que a CLT não precisa ser revisada. Efetivamente a legislação trabalhista precisa ser atualizada, adaptada à nova realidade social do País. Todavia, o que discordo é com sua extinção, porquanto defendo que já temos, em nossa legislação, e com ela convivendo pacificamente, instrumentos que possibilitam os mesmos objetivos preconizados pelo contrato coletivo do trabalho, o acordo e a convenção coletiva, que tem seu reconhecimento assegurado pela CF, art. 7º, inciso XXVI.

Insisto na afirmação de que o contrato coletivo não pode ser visto como uma solução milagrosa, daí por que sou contrário à revogação da legislação trabalhista. Não basta dizer: "a partir de hoje está criado o contrato coletivo", para que as partes sentem e negociem de forma satisfatória para todos. Nossa experiência com o acordo e a convenção coletiva comprova a necessidade da cautela que adoto ao falar sobre o contrato coletivo pois eles também são instrumentos de negociação, com validade reconhecida pela Constituição Federal, e nem por isso conseguiram solucionar os problemas, havendo diversos impasses que provocam dissídios coletivos, os quais são dirimidos com base na lei e no poder normativo. Idêntico raciocínio se aplica aos dissídios individuais, só que para eles a controvérsia é solvida apenas com base na lei e nos instrumentos normativos, sem a aplicação do poder normativo.

Se a negociação, ainda que direta, empregado/empregador fosse tão simples, o Judiciário Trabalhista não estaria sobrecarregado de dissídios individuais, pois as partes transgiriam, negociariam, e o processo findaria em acordo.

O contrato coletivo, como instrumento de negociação, deve ser implantado aos poucos, convivendo com a Lei, mas diretamente entre as partes, contrato entre empresas e empregados, com negociações locais (pluralidade sindical), e não da forma que se preconiza.

Assim, acho que a implantação de contrato coletivo é viável nas hipóteses de definir o que a lei vigente deixou de disciplinar, ou mesmo disciplinar normas legais existentes mas pendentes de regulamentação, objetivando com isso lhe dar eficácia, a exemplo da participação nos lucros, ou definir direitos trabalhistas mais amplos do que os legalmente existentes, ou direitos outros existentes na norma legal, tudo complementando os acordos restritos às partes interessadas, e não a nível nacional.

Nem mesmo os defensores do contrato coletivo são uníssomos sobre o que seja esta figura, sendo quicá necessário um contrato coletivo para defini-lo.

Para o Prof. Magano, o contrato coletivo é um acordo interprofissional, ou seja, abrangente de várias profissões, a nível nacional.

Para o líder sindical Vicentinho, o contrato coletivo é um acordo supracategorial, também a nível nacional, que será detalhado em níveis menores, até o da empresa — tal como a *contrattazione articolata italiana*. Seria então um contrato com várias etapas ou momentos.

Outros sindicalistas dizem que o contrato coletivo tanto pode ser a nível de empresa como a nível de setor, de categoria ou de profissão. Sustentam eles que

o que importa é o seu conteúdo, que deve envolver tudo o que diz respeito aos trabalhadores, desde inovações tecnológicas até horas extras, passando por mecanismos de arbitragem e instalação de creches.

Há também os que defendem que o contrato coletivo visa a definir normas de abrangência geral, aplicáveis a determinadas categorias, com a força de lei especial, distinguindo-se, por este particular, do acordo e da convenção coletiva.

O que há de comum em todas as opiniões é que o contrato coletivo seria uma nova legislação, só que pactuada não por legisladores, mas pelas partes, afastando-se com isso a interferência do poder público.

Ocorre que o contrato coletivo dessa forma realizado terá de envolver, além dos trabalhadores e empresários, o próprio Estado, que será quem irá fazer cumprir o contrato caso ele reste inobservado por qualquer das outras partes, pois só o Estado pode exercer este papel de coator, só ele pode dar eficácia à norma de forma cogente.

Em consonância com todos os meus posicionamentos anteriores, sou favorável à negociação, mas sustento que ela não significa, como querem alguns, a desregulamentação, mas apenas a flexibilização, exatamente porque a negociação pressupõe normas anteriores sobre as quais se passa a transigir, ainda que como parâmetros, principalmente regras que definam o instrumento da negociação, *in casu* o contrato coletivo, quem seriam os contratantes, qual sua abrangência, etc...

Se extinguirmos os direitos básicos do trabalhador, garantidos pela legislação trabalhista vigente, que garantia teríamos que eles seriam preservados pelo contrato coletivo? Nenhuma. Por outro lado, se afirmamos que tais direitos seriam observados, então indagamos por que extinguir a legislação?

O movimento sindical que propugna pela implantação do contrato coletivo tem defendido a idéia de uma legislação resumida, contendo apenas direitos essenciais, como férias, salário mínimo, isonomia e jornada semanal, o que comprova que mesmo os sindicatos são favoráveis à manutenção dos direitos básicos e indisponíveis do trabalhador, e ainda de um conjunto de regras de sustento, para fortalecer a ação sindical dentro da empresa.

Dentro desta linha a primeira medida seria a liberdade sindical, que deve ser ampla, geral e irrestrita, pondo-se fim ao regime da unicidade, e fim do imposto, ainda que de forma gradativa.

Caso se adotasse o contrato coletivo, deveria ele conviver com a legislação existente, que poderia ser reformada, e modernizada, para incentivar a regulamentação consensual da relação de emprego, mas jamais suprimida, devendo continuar servindo aos que têm capacidade de negociação direta, mais abrangente do que a lei.

Sou contra a "substituição" da proteção legal pela proteção do contrato coletivo, posição essa também esposada pelo Min. José Ajuricaba da Costa e Silva, e convalidada nos Projetos de Lei n. 4.864/94 (Lei do Trabalho), e n. 023/95 (Lei do Processo do Trabalho), referentes à reforma da CLT do Ministério do Trabalho no Governo Itamar Franco.

É certo que sou a favor de toda solução negociada, motivo pelo qual não vejo impedimento à implantação do contrato coletivo, que algumas vezes pode ser melhor do que a lei para fixar direitos individuais do trabalhador, mas não na medida propugnada pelos que o defendem a nível nacional, porque o acordo a ser consolidado, via contrato coletivo, não pode ser através de entidades sindicais de grau

superior, devendo começar de baixo para cima, empresa/empregado, com assistência sindical, quando efetivamente haverá um resultado mais eficiente, seja na rapidez, seja na correta adequação do desejado e do possível, seja na possibilidade constante de revisão do pactuado.

*Alliás este é um aspecto a ser registrado, quais seriam as partes do contrato coletivo, ele seria existente apenas se celebrado entre entidades sindicais de grau superior, ou por entidades superiores ainda não reconhecidas pela lei, tais como a CUT, CGT, Força Sindical?*

Outro ponto a ser sustentado, que comprova a impossibilidade da supressão da lei em favor da negociação coletiva, é a inconstitucionalidade de tal procedimento, porque existem vários direitos trabalhistas, que em tese deveriam ser regidos por lei ordinária, que integram o texto de nossa Lei Maior, e por conseguinte não podem ser ignorados em razão de um contrato coletivo, porque a ele são superiores, inobstante a própria Constituição consagre e reconheça a negociação coletiva, através do inciso XXVI de seu art. 7º.

Desta forma, entendo que basta fazer valer o princípio constitucional que garante o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas para ter implantado o espírito do contrato coletivo, sem com isso abolir a legislação trabalhista.

Há muitos anos que convenções e acordos coletivos vêm sendo praticados, podendo dispor sobre todos os assuntos trabalhistas ou sindicais, desde que não contrariem a legislação em vigor.

É contra esta última parte, da obrigatoriedade da observância da legislação em vigor, que se insurgem aqueles que defendem o contrato coletivo como instrumento normativo melhor do que a lei para fixar direitos individuais do trabalhador, por sustentarem que o entendimento direto entre as partes e o que for definido entre elas, deve prevalecer sobre as normas legais aplicáveis.

Assim, para estes, o contrato coletivo ora preconizado se distingue da convenção coletiva que, apesar de poder possuir abrangência nacional, está vinculada à obediência das normas legais, enquanto o contrato coletivo, na forma que se está pretendendo, teria objetivo de fixar condições de trabalho que substituam a lei, para vigência com força de lei, e até com prevalência sobre ela.

Ora, a insensidão do território brasileiro não comporta soluções trabalhistas genéricas, porque genérica já é a lei federal sobre a legislação do trabalho. Específicas devem ser as condições de trabalho, que devem abranger, nos diversos Estados do Brasil, os interesses locais entre trabalhador e empresa, pelo que reitero que o contrato coletivo local, como suplemento à legislação, é o melhor meio de negociação de direitos trabalhistas individuais.

Aqueles que pensam que a CLT pode ser substituída por um contrato coletivo ignoram que os direitos coletivos já não são mais decorrentes de lei, pois quase cinquenta anos depois, o constituinte brasileiro, entendendo da necessidade da proteção mínima garantida ao trabalhador desde 1946, passou para a Constituição todos os direitos básicos constantes na CLT.

Assim, *data venia*, é inócuo dizer que se vai acabar com a CLT para colocar os direitos trabalhistas em contratos coletivos. É um frágil argumento porque os direitos não são mais coletivos, nem pertencem somente à esfera legal, mas são constitucionais.

Mas vamos pensar em outros aspectos. Contrato coletivo nacional exige uma uniformização, ou uma similitude de situação dos partícipes do acordo. É possível

no Brasil regulamentar, no mesmo contrato coletivo, a situação de metalúrgicos de São Paulo e de Pernambuco de canavieiros do Nordeste com plantadores do Rio Grande do Sul? Funcionará esse tipo de contrato? É isso que exige nossa realidade?

Mas e no que concerne aos líderes sindicais de entidade superior? Qual a realidade desses líderes em defesa das categorias no Brasil?

O que vemos em alguns casos são líderes que se transformam em Ministros Classistas, ou Juízes Classistas, integram dentro de si a mentalidade de juízes, até no que diz respeito à matéria do direito, e se esquecem de esclarecer os verdadeiros fatos e interesses da categoria.

Em outros, temos líderes que se tornam candidatos a deputados, prefeitos, governadores ou Presidente da República. E daí, para esquecer a categoria e trabalhar visando à política basta estar com um pé dentro da engrenagem.

Recentemente estive na África, e lá fui visitar vários bairros negros, dentre eles, o de Sowetto. E o que vemos nessa cidade, a dez minutos de Johannesburg, formada por três milhões de negros, alguns na maior miséria? Vemos negros que trabalham muito e que enriqueceram, fazendo casas, com piscinas, dentro do bairro, para dar exemplo aos demais negros de que eles também podem vencer. Não é esta, porém, a mentalidade de nossos líderes sindicais de grau superior, como atestam aqueles que presidem ou que lideram confederação e centrais sindicais, pois, progredindo, afastam-se das bases, renegando seus companheiros de luta. Como, então, deixar que esses, afastados de suas bases, com outros interesses, legislem melhor para os trabalhadores do que a própria lei que os garante, respaldada na Constituição?

Dessa forma, insisto em não acreditar no contrato coletivo nacional, mas, ao contrário, em contratos coletivos entre empresas e seus empregados, na pluralidade sindical, na possibilidade de acordos até mesmo com as associações de empregados das próprias empresas, pois ninguém sabe melhor de seus problemas do que os empregados dentro da empresa.

Este contrato, sim, será regido pelos interesses entre as partes e não por alguém que queira fazer política. E nossa legislação coletiva, que acredito estar indo no rumo certo, precisando apenas de algumas modificações, como a possibilidade de pluralidade sindical, já tem a convenção coletiva e o acordo coletivo, que vêm se aprimorando e solucionando de forma mais concreta os conflitos coletivos.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o novo texto constitucional, tem exigido prova da negociação nos dissídios, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito, e tudo isso é a evolução, que não se faz de um momento para outro, revogando tudo que foi feito pelos maiores doutrinadores e uma jurisprudência de mais de cinqüenta anos, para iniciar tudo de novo, como se não houvesse uma tradição própria nesse país e tivéssemos apenas criado uma fantasia.

O que é preciso é acionar direitos individuais, como a gestão do trabalhador na empresa, a participação nos lucros, e outros, para empregados e empresas trabalharem no interesse comum, de maior produtividade, e não baseados na descon fiança recíproca e na honestidade.

A Convenção 158, que passa a vigorar no Brasil, e agora sem nenhuma dúvida, a partir de 06 de janeiro de 1996, termina com a despedida arbitrária, possibilitando garantir ao trabalhador o direito sagrado ao trabalho, dando-lhe uma certeza que seu trabalho não será jogado fora, mais inserido em um órgão que também é dele, enquanto pretender trabalhar com disposição para seu crescimento.

As comissões paritárias na empresa, tão preconizadas pela Academia Nacional de Direito do Trabalho, certamente que serão aprovadas pelo Congresso Nacional, e o direito individual será respeitado com maior grandeza dentro das próprias empresas.

Surgirão questões judiciais de maior relevância, sobre a própria existência da relação de emprego, sobre o direito de *ser ou não despedido*, ou sobre indenização moral em decorrência de demissão abusiva.

Finalmente, uma palavra sobre o contrato coletivo tão falado, como a solução norte-americana.

Nos EEUU, como atesta em trabalho publicado o Ministro José Ajuricaba, somente 16% dos trabalhadores atualmente são sindicalizados.

Os sindicatos se restringem a defender apenas associados, e deixam, sem qualquer garantia legal, milhares de empregados que neles não conseguem ingressar.

Esta solução de conflito, que não é peculiar a nós, nem mesmo nos EEUU está dando certo, devendo o Brasil orgulhar-se de ter sua legislação própria, e uma arbitragem judicial que, se aprimorada, não poderá haver solução melhor no direito comparado.

O direito coletivo deve ter uma influência maior na solução dos conflitos por convenções, acordos ou contratos coletivos locais, ou mesmo entre empresa e seus empregados.

Concluo, pois, que o contrato coletivo de trabalho, concebido como acordo em nível de entidades sindicais de grau superior, não irá a lugar nenhum, não é bom para ninguém, e não pode suprimir a lei, devendo falecer no seu vazio já existente.