

CONTRATO COLETIVO *VERSUS* DIREITOS INDIVIDUAIS(*)

Márcio Túlio Viana (**)

Duas perguntas nos foram formuladas.

Vamos à primeira:

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

Antes de responder é preciso reperguntar: melhor para quem? Trabalhadores, empresas, Estado?

Aparentemente, é melhor para todos — já que todos o defendem. Mas será isso possível? O que é bom para os patrões será igualmente bom para os empregados?

Na lição de Ihering existem na sociedade relações de comunhão e de intercâmbio.

Nas relações de comunhão, os interesses convergem. O lucro de um leva ao lucro do outro. É o que se dá com o contrato de sociedade.

Nas relações de intercâmbio, os interesses divergem. O lucro de um é o prejuízo do outro. É o que se dá com o contrato de trabalho.

De fato, ainda que patrões e empregados possam ter objetivos comuns — como a preservação da empresa — os interesses básicos são opostos. É como disse um autor francês: de um lado, um saco de dinheiro; de outro, um estômago.

Assim, um contrato coletivo não seria propriamente uma soma de vontades coincidentes, mas um ponto de equilíbrio entre vontades que se chocam.

Pergunta-se: onde se situa esse ponto?

O contrato coletivo produz direito. E o que faz pender o direito, para um lado ou para o outro, é basicamente a força.

Assim, o que equilibra o contrato coletivo não é tanto a relação de justiça entre o que pede e o que ganha, mas a relação de força entre o capital e o trabalho.

É verdade que isso também acontece com a lei. Também a lei pode ser produto do jogo — ou do jugo — econômico.

Mas enquanto a lei brota da classe política, que se interpõe entre o povo e o Estado, o contrato coletivo nasce dos grupos, sem intermediações. Por isso reflete mais duramente o impacto dos conflitos. E não recebe, como a lei, o efeito benéfico das pressões externas, do direito comparado, das lições da doutrina.

(*) Exposição feita no X Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho, realizado em novembro de 1995, pela LTr. Edit.

(**) Juiz togado do TRT/3ª Região e Professor da Faculdade de Direito da UFMG.

É certo que, em muitos pontos, o contrato coletivo tem vantagens sobre a lei.

Por exemplo: é mais dinâmico.

Para citar Evaristo, não é como um prato feito, que não admite variações. É serviço "a la carte". É direito sempre jovem, renovado, mutante.

Além disso, é fabricado por seus próprios destinatários. E com isso, como disse alguém, reaproxima a sociedade de dela própria.

No entanto, em termos de ganho para os trabalhadores, o contrato coletivo pode ser melhor ou pior do que a lei, na medida da força ou da fraqueza dos sindicatos.

Num País como o nosso, de lideranças frágeis; empresas autocráticas; salários aviltantes; e instabilidade no emprego, o sindicato só consegue superar o legislador nos setores oligopolizados, que repassam para os preços os benefícios concedidos.

Por tudo isso, a nosso ver, o contrato coletivo não pode ainda — e talvez não possa nunca — substituir a lei. Mas pode completar a lei, como aliás tem recomendado a OIT.

Falaremos disso mais adiante, ao responder à segunda pergunta:

2. OS DIREITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHADOR, SEM DISTINÇÃO DEVEM SER CONSIDERADOS INDISPONÍVEIS?

Também aqui é preciso perguntar:

O que são direitos individuais dos trabalhadores?

Se considerarmos todos os que a lei concede a cada um, é evidente que a resposta é não.

Basta notar que alguns são de natureza dispositiva. É o que se dá, por exemplo, com a compensação de jornada. Além disso, mesmo entre os de ordem pública, há os que já foram flexibilizados — como os salários. Por fim, uns e outros podem se tornar inoperantes, se ultrapassados, na mesma direção, pela vontade das partes.

Na verdade, o que se quer com a pergunta é saber se os direitos hoje indisponíveis devem se tornar disponíveis. E nesse caso a resposta fica um pouco mais difícil.

De um lado, temos que pesquisar, caso a caso, para que serve cada um desses direitos. Ou seja: qual o objeto da proteção.

De outro lado, temos de indagar quem deles poderia dispor. Ou seja: qual o sujeito da disposição.

Enfrentemos, pois, esses dois enfoques.

Às vezes, o legislador quer proteger a vida, a saúde ou a integridade do trabalhador. E então ele diz o que a sociedade diria, se tivesse voz no contrato.

Outras vezes, o legislador quer proteger, especialmente, a manifestação de vontade. E então diz o que o empregado diria, se fosse livre o bastante para vender o seu trabalho.

Pois bem.

Os primeiros desses direitos integram o que Deveali chama de ordem pública absoluta.

É o caso, por exemplo, das férias. Não interessam só ao trabalhador. Nem apenas à sua categoria. Interessam também à sua família, à sociedade e ao próprio Estado.

Ora, ninguém pode renunciar ao que não lhe pertence por inteiro. Logo, não há como dispor desses direitos, mesmo em nível coletivo.

Já o segundo grupo integra o que Deveali chama de ordem pública relativa.

É o caso, por exemplo, dos adicionais. Como interessam basicamente ao trabalhador, e decorrem de sua dependência, poderiam, em tese, ser renunciados, desde que houvesse ... independência.

Ou seja: sempre que o sindicato pudesse equilibrar a balança.

Pergunta-se: quando surgiria essa hipótese?

A resposta parece simples: na negociação coletiva. Mas, na verdade, isso não basta.

Como dizíamos, nem sempre o jogo de forças é igual. Às vezes, é tremendamente discrepante.

Há pouco, por exemplo, tive notícia de uma convenção na zona rural, que se limitava a garantir o salário mínimo e, em troca, se é que se pode falar em troca, aumentava o prazo para anotação da carteira de trabalho.

Mesmo em se tratando de um contrato coletivo a nível nacional, há vários fatores — como o desemprego — que provocam distorções, reduzindo o poder político da classe trabalhadora.

Para que haja verdadeiro equilíbrio, é preciso, antes, fortalecer a ação sindical; garantir efetivamente o emprego; priorizar os mecanismos de fiscalização; democratizar a empresa; e, por fim, dar eficácia real ao direito de greve.

E é preciso também vencer a crise, pois as crises, como já dizia Barassi, conseguem ser mais fatais aos sindicatos do que as leis que os oprimem.

Assim, mesmo em nível coletivo, a liberdade de negociação tem de ser real — e não apenas formal.

E não se trata de mandar o Estado embora — mas de exigir sua presença, com mais eficácia, em outras direções.

Até lá, a redução de salários, que a lei permite, e as violações de direitos, que a lei não impede, atendem com sobras aos que reclamam flexibilização.