

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO(*)

RONALDO JOSÉ LOPES LEAL (**)

O tema que a Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul me propõe é "CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO". Diz mais o programa, explicitando o tema: "CONCEITO ACERCA DESSAS FIGURAS JURÍDICAS; PRINCÍPIOS DA LIVRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA; PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA DO SINDICATO; EXAME DO ANTEPROJETO DE LEI DO EXECUTIVO; VIABILIDADE DE IMPLANTAÇÃO; OFERTA DE SUBSÍDIOS E SUGESTÕES; ENFRENTAMENTO DE EVENTUAIS OBSTÁCULOS INIBIDORES DA IMPLANTAÇÃO DO CONTRATO COLETIVO.

Em correspondência datada de 13 de maio, o Presidente desta entidade diz, na sua própria explicitação do tema, que a palestra e o debate serão desenvolvidos em torno do Projeto de Lei n. 821/91, ora em curso no Congresso Nacional, objetivando a instituição no Brasil de um novo modelo de negociação coletiva e da adoção de novos mecanismos de contratação coletiva, neles incluídos a mediação, a arbitragem, a convenção coletiva interconfederal, o acordo coletivo e a figura do contrato coletivo de trabalho.

Quero dizer, preliminarmente, que estar aqui na Federação das Indústrias do meu Estado, pela primeira vez, a fazer uma palestra, constitui uma das mais gratificantes e honrosas páginas do meu currículo. Considero esta Federação, além de um órgão de classe, também um grande pólo de debate sobre os assuntos mais relevantes, não apenas da categoria dos industriais do Rio Grande do Sul, mas também, e principalmente, dos caminhos da nacionalidade. A Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul é, ainda, um dos baluartes do Rio Grande "forte", do Rio Grande "político", no bom sentido, do Rio Grande "líder", do Rio Grande "justiceiro", do Rio Grande "moderno". Cada uma das palavras aqui pronunciadas terá repercussão, será meditada, levada em conta por homens que desempenham com seriedade o seu papel no destino da nossa pátria comum.

Dá a responsabilidade que me pesa sobre os ombros, mesmo porque o tema proposto, no enfoque desejado pelo ilustre Presidente Luiz Carlos Mandelli, é de total novidade no país, uma vez que o Projeto de Lei n. 821/91 traz o novo para dentro das relações entre capital e trabalho. Cabe dizer que o pão que me colocaram nas mãos está muito quente. Pode queimá-las, como pode incendiar todos nós que estamos aqui, inclinados sobre este Projeto de Lei que reordena as relações obreiro-patronais no Brasil, que traça o destino da Justiça do Trabalho neste novo contexto de desregulamentação – um dos objetivos do atual governo da República.

(*) Palestra proferida na FIERGS em 22 de maio de 1991.

(**) Ronaldo José Lopes Leal é Juiz Corregedor Regional da Justiça do Trabalho da 4ª Região.

Vamos, desde logo, adentrar ao tema, uma vez que o horário estabelecido deverá ser por nós rigorosamente cumprido.

Começemos pela abordagem do assunto relativo aos conflitos coletivos de trabalho.

Em todas as partes do mundo em que existem, organizados, o capital e o trabalho, sempre existiram conflitos entre estas duas forças. O conflito coletivo de trabalho é um conflito de interesses, como qualquer conflito no sentido jurídico. A relevância deste conflito coletivo é destacada pela maior parte dos juristas, porque não se confina a interesses restritos de cidadãos da sociedade. Ao contrário, abrange significativos segmentos desta mesma sociedade. Abala, ou pode abalar, as relações de produção, com sérios danos à economia setorial e mesmo nacional. Daí o empenho de juristas, de empresários e de trabalhadores, em resolver adequadamente suas pendências e seus conflitos, para que transcorram com normalidade as relações obreiro-patronais.

Podemos dividir as formas de solução dos conflitos de trabalho em três grupos. O primeiro deles é a autotutela, o segundo, a autocomposição e, o terceiro a heterocomposição. Esmiucemos cada uma dessas formas de solução dos conflitos, começando pela autotutela que, notem bem, não é o meu tema, mas com ele está intimamente interligado, sob pena de não se entender o desenrolar da exposição.

Compreende-se como autotutela a forma de solução dos conflitos em que uma das partes, sem auxílio do Judiciário, ou sem auxílio de qualquer órgão, procura impor à outra a sua vontade, os seus interesses no conflito coletivo. Registre-se que a autotutela, em se tratando de dissídios individuais, está hoje restrita, ao que se saiba, a três hipóteses. A primeira, daquela que está prestes a ser despossado de seus bens, de sua propriedade. Este pode resistir por suas próprias forças, fazendo uso inclusive das armas para manter suas terras. Trata-se do chamado "desforço imediato", que o Código Civil permite porque, embora estejamos dentro de um estado de direito, em que todos os conflitos devem ser submetidos ao Judiciário, naquele momento não é possível ao cidadão que está sendo ameaçado em sua posse, de recorrer à Justiça sob pena de perder a posse em definitivo. Outras formas de autotutela que se conhecem são a legítima defesa e o estado de necessidade. Não vamos falar sobre elas. O que nos interessa é a autotutela no setor dos conflitos coletivos e como forma de solução destes mesmos conflitos, já que é possível que o Estado se mantenha tão alheio a esta conflitualidade, que deixe as partes ao alvedrio das suas forças. São formas de autotutela, para solução dos conflitos coletivos, a GREVE e o LOCKOUT. Vamos deixar de lado, desde logo, o LOCKOUT, uma vez que a Constituição Federal proíbe esta forma de autotutela. Concentremo-nos, em primeiro lugar, então, na greve, que é autotutela de trabalhadores, permitida pela Constituição.

A primeira observação a ser feita, diz respeito à coexistência, no Brasil, de uma autotutela com a solução jurisdicional dos conflitos coletivos. Como vimos anteriormente, a autotutela somente sobrevive no direito individual do cidadão, para as hipóteses raras e específicas de não-ser possível a este cidadão recorrer ao Judiciário para fazer valer o seu direito. Em hipótese alguma existe reconhecida autotutela para o exercício de direito se for possível o acesso ao Judiciário. Ora, os conflitos coletivos não são daqueles que excluem o acesso dos interlocutores sociais à Justiça do Trabalho. A contrário, quando há greve o Poder Judiciário do Trabalho age rapidamente para a solução do conflito, pondo fim a ele. Registre-se, pois, que a coexistência da autotutela da greve com a solução processual decor-

rente do poder normativo da Justiça do Trabalho constitui uma exceção dentro da sobrevivência da autotutela e, como já se disse, somente tem justificativa jurídica pelo fato de que o Judiciário não tem como interferir na vida do cidadão para garantir-lhe o direito ameaçado.

Profeticamente, em maio de 1986, no Segundo Fórum Brasileiro da Justiça do Trabalho, tive a oportunidade de abordar este tema, e então disse:

"No campo específico da Justiça do Trabalho, ressalta a existência de um poder que normalmente não foi atribuído pelo legislador constituinte aos outros órgãos do Poder Judiciário. Trata-se do chamado poder normativo, estabelecido no § 1º, do art. 142, da Constituição Federal. Mediante este poder normativo, as decisões poderão estabelecer normas e condições de trabalho para uma determinada categoria profissional, numa atividade mista de judiciária e legislativa. Tal poder normativo é confiado à Justiça do Trabalho para que possa ela resolver os conflitos existentes entre as categorias profissionais e econômicas". "A solução dada pela Constituição brasileira para o problema dos conflitos coletivos, mediante um processo judiciário, não encontra paralelo, ao menos nos termos em que está posta a questão no Brasil, em outros Estados soberanos. Com efeito, no Brasil, uma forma de autotutela, como é a greve, coexiste com a solução jurisdicional, decorrente do poder normativo da Justiça do Trabalho. A forma de solução, através da autotutela, é a menos civilizada, a mais antiga forma de solução de conflitos que se conhece. O processo é a forma mais requintada e avançada de solução de conflitos."

"Esta coexistência entre a autotutela e o processo gera situações muitas vezes insuperáveis do ponto de vista institucional. Têm os trabalhadores o direito de greve, mas tem o Judiciário Trabalhista o poder de resolver até mesmo este conflito mediante decisão normativa. Muitas vezes, portanto, a atividade jurisdicional do Tribunal exclui a ação direta dos interessados, que se devem subordinar à decisão que for proferida nos limites da controvérsia coletiva. A possibilidade criada pela lei de, imediatamente após o conhecimento da iminência de greve, ser instaurado o dissídio coletivo, por iniciativa do Ministério Público do Trabalho ou ex officio, pelo Presidente do Tribunal do Trabalho, pode acabar por reputar toda e qualquer greve como ilegal, o que atentaria contra o texto constitucional, que garante a greve no art. 165, inciso XX. Não se pode admitir que a lei ordinária, a propósito de disciplinar um direito constitucional, proíba o seu exercício. Cria-se aqui, portanto, um sério problema de desobediência civil, já registrado em diversas ocasiões, especialmente na 2ª Região (São Paulo), quando os trabalhadores em greve não atenderam a decisão do Tribunal, que declarou a greve ilegal. A desobediência civil é tanto mais grave quanto se considerar que se apóia num conflito interno da Constituição Federal. Este é, certamente, um dos temas a serem enfrentados pela Assembléia Nacional Constituinte."

"Voltando ao tema do poder normativo da Justiça do Trabalho, convém explicitar que os conflitos coletivos podem ser resolvidos através da autocomposição, que se exterioriza pela renúncia, pela desistência, pelo alheamento e, especialmente, pela transação. A transação, no plano dos conflitos coletivos, também denominada negociação direta, insistentemente preconizada pelos setores mais avançados do Direito do Trabalho Brasileiro, exige fórmulas jurídicas que permitam que os litigantes coletivos dialoguem, negociem e finalmente concluam acordos ou convenções coletivas, como tais definidos no Título VI, especialmente, art. 601 da Consolidação da Lei do

Trabalho. Ninguém põe em dúvida que a negociação direta entre as partes é o melhor caminho para a solução dos conflitos, porque as partes conhecem melhor os seus problemas coletivos do que quaisquer terceiros, incluindo entre estes o Poder Judiciário Trabalhista. Cumpre observar, no entanto, que a interpretação que vem sendo dada pelos Tribunais do Trabalho ao § 2º do art. 616, da CLT, desestimula a negociação direta, na medida em que as revisões de dissídios coletivos – no entender majoritário dos Tribunais – não se subordinam à própria tentativa de negociação direta. Neste ponto, o paternalismo estatal embutido na orientação jurisprudencial determina a prática inexistência de convenções e acordos coletivos no Brasil. A interferência pesada do Poder Judiciário, com seu poder normativo, em esfera própria das partes agrava o problema antes focado da desobediência civil, quando há greve decorrente da discussão para que se chegue a um acordo ou convenção coletiva."

"Outra forma de solucionar os conflitos coletivos de trabalho é a heterocomposição, que comporta três formas básicas: a mediação, a arbitragem e o processo. Através da mediação, um terceiro, estranho à lide e sem interesse nela, procura fazer com que as partes se aproximem, para concluir no acordo ou convenção coletiva. Através da arbitragem, que pode ser facultativa ou obrigatória, entrega-se a questão a um árbitro, que emite um laudo. Quando a entrega da solução do conflito a um árbitro decorre da vontade dos dois litigantes, estamos perante a arbitragem facultativa. Quando, porém, este árbitro surge com força cogente e em decorrência de disposição legal, temos a arbitragem obrigatória."

"A arbitragem obrigatória é a forma mais comum que encontramos nos povos latino-americanos para a solução dos conflitos coletivos de trabalho. Criam-se comissões de arbitragem ou órgãos semelhantes que tenham o encargo legal de resolver, através de laudo, as controvérsias coletivas. As comissões de arbitragem são órgãos normalmente criados no seio do Poder Executivo e têm uma prévia função conciliatória, antes que emitam propriamente o laudo."

"Da mesma forma como, no Brasil, resolveu-se entregar à Justiça Eleitoral uma atividade que não é própria do Poder Judiciário, também resolveu-se entregar à Justiça do Trabalho uma atividade que normalmente é alheia ao Poder Judiciário nos demais Estados soberanos do mundo. O poder normativo da Justiça do Trabalho é uma forma de heterocomposição do litígio, mas através do processo. Neste processo de dissídio coletivo deduzem-se pretensões a que se opõem as empresas, congregadas ou não em sindicatos. O Poder Judiciário do Trabalho emite uma sentença-norma de um processo aparentemente judicial, que é o do contraditório. Tal sentença normativa – e nisso vamos parodiar Carnelutti, quando se referiu às convenções coletivas de trabalho – tem corpo de sentença, mas alma de lei. Pode-se dizer, no entanto, que se trata de uma arbitragem obrigatória, na qual o árbitro designado pela Lei é o próprio Poder Judiciário. Assim, vista a questão por este ângulo, a sentença normativa é um laudo arbitral oriundo do Poder Judiciário."

"Uma das preocupações centrais da Constituinte, no que tange à Justiça do Trabalho, deve ser a manutenção ou não do seu poder normativo. Nossa posição é a de que tal poder normativo deverá ser mantido e aperfeiçoado, expungindo-se os possíveis conflitos entre a autotutela reconhecida internacionalmente, que é a greve, e o exercício normal deste poder nor-

mativo e traçando-se normas mais precisas para a atuação do mesmo, devendo-se cogitar de seu exercício apenas depois de superadas as possibilidades de negociação direta entre as partes, seja qual for o estágio do conflito coletivo, isto é, se obrigatório ou se revisional."

"Somente com estas providências estar-se-á chegando a fórmulas constitucionais verdadeiramente democráticas, que garantam aos trabalhadores o exercício do direito de greve, do seu direito de negociar diretamente com seus empregadores e do direito de recorrer ao Poder Judiciário para a solução dos conflitos coletivos. Estas três esferas de atuação – a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição mediante o processo – devem estar claramente delimitadas no texto constitucional, posto que não deve haver entre elas aspectos de funda divergência, como ocorre na atualidade, que carregam à desobediência, à desmoralização do poder normativo e do próprio Poder Judiciário. Por outro lado, o poder normativo não deve ter o cunho intervencionista que tem hoje, devendo a sua existência preservar a autotutela e a autocomposição. Reconduzindo o poder normativo à sua esfera normal de atuação, teremos institucionalizado, de maneira ímpar no mundo, as relações coletivas de trabalho e o processo judiciário para a solução e composição dos conflitos decorrentes" (In "Anais", págs. 41 e 42).

Disse que as palavras eram proféticas, e efetivamente eram, conforme iremos analisar a seguir.

Já sabemos que, como formas de autocomposição dos conflitos coletivos avulta a transação, isto é, a negociação direta entre os interessados, negociação esta que irá desembocar nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Como formas de heterocomposição, já vimos, existem a mediação, a arbitragem e o processo. Heterocomposição significa a intervenção de um terceiro, que não é nenhum dos interlocutores sociais, para a tentativa de solução do conflito, porque, pela sua ressonância em toda a sociedade, este conflito deve ser resolvido o mais prontamente possível, desde que os próprios interessados não tenham a possibilidade de civilizadamente resolvê-lo.

Pois bem, meus Senhores, neste quadro geral de formas de solução de conflitos do trabalho, composto de autotutela que é a greve, de autocomposição que é a transação e a negociação direta de heterocomposição, que é a mediação, a arbitragem e o processo, vamos, desde logo, abordar o tema específico da palestra de hoje e que deriva do projeto do governo federal enviado ao Congresso e que redesenha todas estas relações.

Cumpre-nos analisá-lo criticamente, para ver se: letra a) a solução foi harmônica, garantindo o equilíbrio que deve reinar entre as forças do capital e do trabalho; letra b) se algumas das soluções infringem ou não as normas maiores da Constituição Federal; letra c) apresentar eventualmente alternativa para a correção de desequilíbrio ou de aspectos de inconveniência ou de inconstitucionalidade.

Vamos ver, primeiro, o que temos.

O Título VI, da CLT, nos arts. 611 a 625, trata das convenções coletivas de trabalho. Não se pode dizer que as normas relativas a convenções coletivas de trabalho constantes no ordenamento positivo brasileiro sejam anacrônicas ou mal-postas. Ao contrário, superou-se um sistema legal primitivo, onde era necessária a homologação dos contratos coletivos pelo Ministério do Trabalho a fim de que tivessem validade. A partir da entrada em vigor do Decreto-Lei n. 229, de feverei-

ro de 67, basta o depósito do instrumento no Ministério do Trabalho para que o mesmo entre em vigência, três dias após a data da sua entrega.

Quando integramos a Escola Osvaldo Vergara, de Pós-Graduação, fizemos deste tema um dos centrais na elaboração de pesquisas, painéis, fórum e palestras. Entendíamos, desde 1981, que o § 1º, do art. 616, da CLT, era o calcanhar de Aquiles de todo o sistema de negociação direta estabelecido pelo Decreto-Lei n. 229, de 67. Com efeito, diz o art. 616 que os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. No entanto, o § 1º já estabelecia: "Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes". O § 2º põe uma pá de cal nos propósitos, na seriedade da negociação direta: "No caso de persistir a recusa à negociação coletiva pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo".

Através deste § 2º, a lei desestimula a negociação direta, pois permite que os interlocutores sociais deixem de atender as convocações feitas pelo Ministério do Trabalho, frustrando, desde logo, a mediação e fazendo com que as partes, desde logo, se dirijam à Justiça do Trabalho para o ajuizamento dos processos de dissídio coletivo. Mais do que isto, a Justiça do Trabalho fixou um entendimento, segundo o qual somente haveria necessidade de tentativa de negociação em dissídio coletivo de natureza originária, fazendo tábula rasa do conceito de conflito coletivo. Cada conflito coletivo precisa ser submetido à negociação direta. Ao chegar ao TRT da 4ª Região, em 1986, votei no sentido da necessidade da negociação direta em processos de revisão de dissídios coletivos. No entanto, a tese da desnecessidade desta negociação direta era tão arraigada, que fui instado pelos colegas do Tribunal a abandonar aquele voto isolado para me submeter ao consenso do Grupo que integrei, que era o 1º Grupo de Turmas. A propósito desta tendência dos tribunais, que não era só do nosso, mas generalizada, diz argutamente Orlando Teixeira da Costa, na obra "Direito Coletivo do Trabalho e Crise Econômica:

"Condicionados, entretanto, pela tradição do intervencionismo estatal, os tribunais trabalhistas malbarataram o procedimento negociado obrigatório, ao entendimento de que o mesmo poderia ser suprido pela tentativa obrigatória da conciliação, a ser feita, em juízo, pelo presidente do tribunal competente para o caso. Admitiram a exigência da negociação apenas nas hipóteses em que, pela primeira vez, fosse ajuizado, pela categoria, dissídio coletivo" (Editora LTr, 1991, pág. 132).

Este injustificado paternalismo estatal, perfilhado pela Justiça do Trabalho, encontrava ressonância nas aspirações das entidades sindicais, tanto de empregados quanto de empregadores, todos facilitando a abreviação de qualquer trâmite prévio, para que a Justiça do Trabalho se pronunciasse sobre o tema, mesmo que fosse pela homologação de acordo judicialmente realizado.

Com o advento do novo texto constitucional, o Grupo Normativo do TAT da 4ª Região, fixou precedente no sentido de que todo e qualquer processo de dissídio coletivo, exceto o de natureza declaratória, estaria subordinado à instância

prévia de negociação, sob pena de extinção do processo. Mesmo assim, as partes não se sentiram estimuladas à negociação direta. Muitas vezes, as tratativas entre patrões e empregados encerravam-se diante do prazo fatal estabelecido em lei para o ajuizamento do dissídio coletivo, sob pena de perda da data-base. Não raro as negociações prosseguiram e, somente após ajuizado o dissídio coletivo, eram concluídas positivamente, passando à categoria de acordos celebrados em processo de dissídio coletivo, sujeitos, portanto, à homologação, deixando de ter a característica de negociação direta entre as partes, sem intervenção estatal.

Passemos, agora, à análise do Projeto enviado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional e que ganhou o número 821/91. Esse projeto, segundo está declarado na Exposição de Motivos, regulamenta o art. 8º da Constituição Federal.

O art. 12 do Projeto define a negociação coletiva como um processo de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores. O § 1º torna obrigatória a participação na negociação coletiva, de entidade sindical representativa dos trabalhadores, diretamente ou mediante credenciamento específico. O § 2º estabelece que os empregadores devem ser representados por suas entidades sindicais nas negociações coletivas. O art. 13 estabelece, como pressuposto da negociação coletiva, a representatividade dos interlocutores, afirma o primado da autonomia privada coletiva e dá prevalência ao entendimento direto sobre qualquer outra forma de composição dos conflitos de interesses, ao mesmo tempo que cria obrigações para as partes na negociação. O art. 14 define a conduta obstativa à negociação coletiva, sujeita à multa. Os arts. 16 a 25 tratam dos instrumentos normativos de autocomposição. Os arts. 30 a 34 regulam a heterocomposição pelo processo dos dissídios coletivos. Os arts. 35 a 40 tratam da representação dos trabalhadores na empresa. Os arts. 41 e 42 reordenam a estabilidade provisória. Os arts. 43 e 44 estabelecem as garantias jurisdicionais do dirigente sindical e do representante dos trabalhadores na empresa, protegidos pela estabilidade provisória. Os arts. 45 e 46 tratam das multas e da competência da Justiça do Trabalho para aplicá-las, bem como o mecanismo de sua cobrança.

Os textos dos arts. 12 a 15 do Projeto demonstram, desde logo, que a deliberada intenção do seu autor é a de dar prevalência à autocomposição dos litigantes coletivos, mudando o quadro atual em que a heterocomposição, especialmente através da Justiça do Trabalho, constitui a forma mais usual de solução dos conflitos coletivos de trabalho.

A leitura atenta dos dispositivos propostos, revela que não está afastada a possibilidade de greve durante a negociação coletiva, isto é, haverá a interpenetração de duas formas de solução de conflitos coletivos, quais sejam, a autotutela pela greve, para chegar à autocomposição, na fórmula sonhada pelos trabalhadores. Esta forma de pressão está assegurada na Constituição Federal que diz, no artigo 9º, ser assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Talvez o Projeto devesse enfrentar o problema da intercorrência da greve durante a negociação. Optou, porém, o Poder Executivo, por regras de estimulação ao diálogo sem par na legislação brasileira e que a aproximam, se convertido o Projeto em Lei, dos países que têm grande desenvolvimento na solução autocompositiva dos conflitos de interesses coletivos. É tal a estimulação do Projeto, que no seu art. 31, mesmo quando o processo se encontrar no Tribunal, faculte-se ao seu Presidente, se entender que não foram esgotados os esforços para a autocomposição dos interesses, determinar, de ofício, o retorno das partes à negociação direta, em prazos e condições que estabelecer.

O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, analisando essas regras, pondera que o direito Individual e coletivo são duramente golpeados pelo Projeto, que promove inclusive a supressão do acesso à Justiça do Trabalho em duas hipóteses: na transação em âmbito de empresa e durante o julgamento do dissídio coletivo. O DIAP afirma que isso acarretará em julgamento de dissídio coletivo somente na ocorrência do movimento grevista, para que seja julgada a própria greve. Conquanto não endossemos o catastrofismo do DIAP em relação à proposta governamental, temos fundados receios de que o não disciplinamento correto da autocomposição e da autotutela possam vir a embarçar o mecanismo da negociação coletiva do trabalho tendente à transação, que se expressará por convenções e acordos coletivos de trabalho.

Há um outro ponto que merece a nossa imediata atenção. A greve como autotutela pode, também, conviver com a tramitação do processo de dissídio coletivo. As multas estabelecidas não contemplam, por exemplo, a persistência da greve depois do julgamento pelos tribunais. Em outras palavras, a autotutela interfere na autocomposição dos conflitos coletivos e também interferirá na heterocomposição através da mediação, da arbitragem e do próprio processo do trabalho, com a possibilidade de desobediência civil às determinações dos tribunais sobre o conteúdo das pretensões e sobre o exercício da autotutela. Devemos reconhecer, no entanto, que o Poder Executivo não tinha muitas alternativas para tentar solucionar o problema, sob pena de incorrer em inconstitucionalidade, dada a forma como está redigido o art. 9º da Constituição Federal. A concepção adotada é extremamente engenhosa porque não descamba para proposições em atrito com o texto maior. Tanto isto é verdade, que o DIAP, ao analisar os aspectos de inconstitucionalidade do projeto, fixa-se apenas no problema da prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, e pela manutenção da tutela do Estado sobre os sindicatos e ao destinar recursos dos trabalhadores para o Estado. O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar diz que a supervalorização da negociação na representação dos trabalhadores no âmbito da empresa, que pode ser imposta, inclusive por decisão judicial, deixa os trabalhadores sem o respaldo e a proteção das entidades sindicais, sujeitos à pressão e perseguição dos patrões nos locais de trabalho.

Como se está vendo, o Projeto não contém flagrante de inconstitucionalidade. O governo pisa em ovos para compatibilizar dispositivos díspares da Constituição Federal. É inegável o aspecto positivo do projeto ao criar mecanismos que obrigaram os Interlocutores coletivos a negociar com vistas a resolver autonomamente os seus conflitos. No Brasil não há tradição de negociação direta. Sempre Imperou o paternalismo estatal. Nem empregados, nem empregadores estão afei-tos a sentar à mesa de negociações e discutir seus problemas comuns. O Projeto dá como resultante da negociação coletiva os instrumentos normativos de autocomposição, que define como a convenção e o acordo coletivo de trabalho. Relativamente à convenção, introduziu a Mensagem do Executivo, a figura da convenção coletiva interconfederal, primeiro passo para o reconhecimento das centrais sindicais, que têm no art. 17, quíçá, a primeira menção em texto de lei ordinária no Brasil.

Também aqui o governo teve dificuldades, uma vez que a Constituição Federal proclama a unicidade sindical no art. 8º, inc. II. Como há uma pluralidade de centrais sindicais, é preciso partir da existência da pluralidade para se chegar à unicidade determinada pelo texto constitucional. Por isto, diz o art.17 que a convenção coletiva será celebrada por entidades sindicais ou centrais credenciadas, podendo abranger um ou mais setores econômicos. Quer isso dizer que a ordem

jurídica vai conviver com a pluralidade na cúpula sindical, isto é, quanto às centrais sindicais, e aquela que obtiver credenciamento de duas ou mais confederações interessadas, poderá ser sujeito da negociação coletiva interconfederal. O substitutivo apresentado pelo Deputado Zaire Resende, em nome das entidades de trabalhadores, suprime qualquer menção a centrais sindicais, o que, a nosso ver contorna o problema, mas não o enfrenta. A convenção coletiva que se celebrar neste nível, isto é, nível nacional, abrangendo, pelo menos, dois setores econômicos, não descerá a pormenores, estabelecendo, apenas, condições gerais de trabalho a serem observadas como parâmetros nas negociações que se realizarem em outros níveis no âmbito das respectivas representações. É o que diz o § 1º do art. 17 do Projeto. Concebe-se uma forma escalonada de negociação, de instrumentos normativos, ao se estabelecer que, quando a convenção for celebrada por entidades sindicais de um mesmo setor econômico, deve observar o parâmetro da convenção interconfederal, se existente.

O acordo coletivo é outro dos instrumentos normativos resultantes da autocomposição dos litigantes coletivos, e, segundo o art. 18 será celebrado entre sindicatos profissionais em uma ou mais empresas e estipulará condições de trabalho de aplicação restrita ao âmbito dos acordantes, com a observância dos parâmetros da convenção coletiva interconfederal, se existir.

O § único do art. 18, rompe com a tradição e com a hierarquia das fontes ou instrumentos normativos, ao dizer que o acordo coletivo prevalecerá sobre a convenção coletiva, prevista no § 2º do art. 17, quando concomitantemente aplicáveis às mesmas partes. Vale dizer, quando a convenção for celebrada por entidades sindicais de um mesmo setor econômico e existir um acordo coletivo entre a entidade sindical e uma ou mais empresas, prevalecerão as regras do acordo coletivo sobre a convenção coletiva mais ampla. A exposição de motivos do Projeto sustenta esta posição, afirmando que a norma de caráter particular sobrepõe-se à de caráter geral. Prevê-se, nesta regra, uma grande oposição das entidades sindicais obreiras, que, na Carta Aberta dos técnicos do DIAP, entendem que isto significa a extinção, de fato, dos sindicatos.

Mais uma vez, não compartilhamos da objeção apresentada pelos trabalhadores, através do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. O acordo coletivo deve prevalecer sobre a convenção coletiva setorial, na medida em que a realidade de problemas específicos de uma ou mais empresas deve ser analisada, equacionada e normatizada por aqueles que participam destes problemas peculiares a uma organização empresarial ou a mais de uma organização empresarial.

O § único do art. 21 estabelece importante regra sobre a vigência do acordo e da convenção coletiva de trabalho. Prevendo a não celebração do novo acordo e as dificuldades para a renovação das regras de autocomposição, diz que a vigência do acordo e da convenção coletiva de trabalho será prorrogada até a celebração de novo instrumento normativo, não podendo a prorrogação exceder o prazo máximo de seis meses. Ninguém duvida de que, até este término de prazo, a Justiça do Trabalho terá sido chamada a resolver o conflito. Neste caso, não haverá prejuízo para os litigantes, porque a sentença normativa vai vigorar a partir da data-base ou da prorrogação a que se refere o § único do art. 21, conforme decidir o Tribunal. O DIAP lança desconfiança sobre as decisões da Justiça, ao afirmar que haverá prorrogação automática do acordo ou convenção coletiva por até seis meses, se não for alcançado o novo acordo. Com efeito, parte do errôneo pressuposto de que sempre o Tribunal do Trabalho decidirá que a sentença normativa entrará em vigor a partir da prorrogação e nunca da data-base. É até possível que o faça a partir da prorrogação, se entender que os trabalhadores não obser-

varam as regras de bem negociar ou que a greve que decretaram foi abusiva ou danosa aos interesses da comunidade. Não se pode entretanto, desejar ou permitir que num estado de direito se exerça uma autotutela sem limites, isto é, uma greve sem peias, sem nenhuma submissão a regras, por maiores danos que cause à comunidade. A análise do DIAP, neste sentido, é apressada e lança a eiva de suspeição sobre a Justiça do Trabalho brasileira.

O art. 22 faculta às partes em negociação coletiva substituir o contrato individual pelo contrato coletivo de trabalho, cujo texto padronizado será aplicado ao trabalhador, admitido a partir da sua adoção. O § único permite que o trabalhador admitido em data anterior à da adoção do contrato coletivo poderá a este aderir.

Sempre houve de parte dos trabalhadores as maiores restrições aos contratos de adesão. Basta relembrar a época em que qualquer trabalhador admitido deveria fazer a opção pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Como o contrato era de pura e simples adesão, mesmo que o trabalhador não quisesse optar pelo sistema do Fundo de Garantia, teria que fazê-lo, sob pena de não obter o emprego. Inúmeros outros exemplos poderiam ser trazidos à colação: contratos individuais com cláusulas leoninas, estabelecidas por aqueles que têm a potestade de empregar sobre aqueles que, para viver, precisam alienar a sua força de trabalho.

Pois bem, o Projeto estabelece, como mera faculdade, a substituição do contrato individual pelo contrato coletivo de trabalho padronizado, desde que resulte de negociação coletiva.

Fato significativo na rejeição dos trabalhadores à instituição do contrato coletivo, está em que, no substitutivo apresentado pelo Deputado Zaire Resende, não consta o contrato coletivo como um dos instrumentos normativos decorrentes da negociação entre as partes. Tal rejeição dos trabalhadores, no entanto, não foi explicitada. Não se sabe a razão pela qual a proposta foi vista com desconfiança, na medida em que é inquestionável a vantagem da substituição de cláusulas de adesão impostas pelo empregador, por cláusulas livremente concertadas entre as entidades sindicais ou entre a entidade sindical dos trabalhadores e a empresa.

Cabe falar, neste passo, sobre o tema da flexibilização dos direitos do trabalho, prevista no § 3º do art. 12 do Projeto.

Diz este § 3º: "É admitida a flexibilização de direitos, através de negociação coletiva, respeitadas as normas de ordem pública".

O tema da flexibilização de direitos não é novo, nem é invenção do governo. Diz Gianni Arrigo, citado por Marly A. Cardone, que este é assunto que há alguns anos ocupa a atenção dos juslaboralistas europeus e começa, recentemente, a atrair a preocupação dos latino-americanos, pelo menos em termos de teorização. Para isto contribuiu a crise econômica mundial, que justifica, segundo Orlando Teixeira da Costa, ideologicamente, a reversão do propósito inicial do Direito do Trabalho de modo que venha a desenvolver igualmente uma proteção para com os empregadores e empresários, mediante uma diminuição do que foi antes atribuído ao operariado. Diz o Vice-Presidente do TST, em sua magistral obra "Direito Coletivo do Trabalho e Crise Econômica":

"A crise contemporânea está sendo predominantemente caracterizada pela ocorrência simultânea de três fenômenos: depressão, elevada inflação e alto índice de desemprego, pelo que vem sendo chamada da "stagflação". O desemprego decorrente dessa crise é que tem servido para fun-

damentar, imediatamente, a flexibilidade laboral e sua preocupação dentre outros temas trabalhistas, pelo regime dos despedimentos" (ob. cit., pág. 44).

Mais adiante, diz o mesmo autor:

"Em termos de negociação coletiva, uma das mais importantes inserções permitidas pelo novo texto constitucional, consiste no reconhecimento do uso da flexibilidade laboral em relação a alguns direitos dos trabalhadores. Embora não haja uma definição estabelecida para a expressão 'flexibilização laboral', a verdade é que ela significa a possibilidade de transigência no uso do princípio tutelar do direito do trabalho" (omissão).

"No Brasil, a flexibilidade adotada pela Constituição, parece ter sido a de 'adaptação'. Previu a Lei Maior, em seu texto, a possibilidade de, através de negociação coletiva, serem reduzidos os salários, até então irreduzíveis (art. 7º, XIII) ou instituídos turnos de revezamento superiores a seis horas (art. 7º, XIV)."

"Com isto, abriu-se o caminho para muitas adaptações, pois, combinando fatores diversos – salários e jornada de trabalho – na realidade permitiram-se reformas e correções normativas, ainda que sem alterar os fundamentos dogmáticos em que se apóia o direito do trabalho."

"Bastante significativo para avaliar os limites de flexibilização permitida, é que não pode ela ser usada pela Justiça do Trabalho contra o empregado, tanto que suas decisões têm que respeitar 'as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho' (art. 114, § 2º, da Constituição). No uso do seu poder normativo, a Justiça do Trabalho deve respeitar os instrumentos normativos preexistentes ao ajuizamento do dissídio, pois, em se tratando de processo de revisão, há sempre um instrumento normativo como ponto de referência para o exame das propostas das categorias em litígio. E esse instrumento normativo ainda deve se encontrar em vigor na data do ajuizamento da ação coletiva, sob pena de a categoria profissional vir a perder a sua data-base, pela prevalência de outra, que será fixada pelo dia em que vier a ser publicada a sentença normativa."

Prossegue o autor, em outro trecho da obra:

"A Organização Internacional do Trabalho realizou em Genebra, no mês de outubro de 1987, um simpósio sobre a negociação coletiva nos países Industrializados e chegou à conclusão de que, a par da diversificação das matérias, existe um pano de fundo que é comum a todas elas: a flexibilidade do trabalho."

"Segundo o jurista panamenho Arturo Hoyos, a 'flexibilização laboral consiste, ..., na possibilidade da empresa contar com mecanismos jurídicos que lhe permitam ajustar sua produção, emprego e condições de trabalho frente às flutuações rápidas e contínuas do sistema econômico (...), às inovações tecnológicas e a outros fatores que exigem ajustes com celeridade' ("La Flexibilización del Derecho Laboral Tradicional: Tendencias Internacionales Recientes").

"Objetivamente esta flexibilização refletiria sobre temas como remuneração do trabalho, emprego, duração do trabalho, introdução de novas tecnologias, formação e reciclagem profissionais, saúde e seguridade ocupacionais, além de outras matérias também importantes, mas de interesse menos geral" (omissão).

"Dentre todas essas matérias objeto de negociação, uma das mais importantes é a que versa sobre as novas formas de contratação trabalhista, chamadas na Europa de "formas flexíveis de contratação laboral". Em alguns países industrializados estas 'formas de emprego' chegam a abarcar trinta e cinco por cento das pessoas ocupadas, sendo proporcionais às taxas de desemprego real ou encoberto. A concepção que se possui a respeito é a de que é preferível admitir um emprego pouco protegido do que a falta absoluta de emprego. Por isso, os governos têm permitido uma variedade muito grande de alternativas contratuais atípicas frente à relação de trabalho permanente. São ilustrativos dessa transigência o emprego a tempo parcial, os contratos de duração determinada, a contratação 'triangular' por intermédio de agências de serviços eventuais, a subcontratação de serviços e os variados esquemas de emprego-formação e de "trabalhos de interesse comunitário", dirigidos aos jovens que ingressam na faixa da população ativa."

"Essas formas 'flexíveis' de contratação laboral, embora vistas com simpatia pelas autoridades governamentais e pelos empregadores, são vistas, com justa razão, como um perigo, pelos trabalhadores e por suas organizações sindicais. Daí por que os movimentos operários oferecem larga margem de resistência à instituição de todas as formas de contratação que impliquem em prejudicar o contrato de trabalho permanente. Quando esta resistência não possui a consistência suficiente, os sindicatos tratam de negociar as modalidades de sua introdução na empresa, procurando estabelecer garantias para os trabalhadores permanentes, limites de contratação atípica ou a mitigação dos efeitos negativos dessas modalidades precárias de contratação." "Finalmente, as inovações tecnológicas, mormente as resultantes da microeletrônica, têm provocado um impacto social drástico, principalmente ao facilitar a automação de muitos processos de produção, ao atenuar a distinção tradicional entre trabalho manual e intelectual, ao modificar profundamente o conteúdo das tarefas e a classificação das funções, com importantes reflexos na remuneração, ao repercutir nos processos de produção integrada, ao exigir reciclagem permanente dos trabalhadores e ao criar novos problemas na área da higiene e segurança laboral. Daí a preocupação dos Sindicatos com a garantia do emprego, com a manutenção ou readiestramento profissionais e com a higiene e segurança no ambiente de trabalho."

"Ante esta situação, um dos assuntos de maior controvérsia colocada nas mesas de negociação tem sido o da chamada 'flexibilidade funcional ou flexibilidade do trabalho', os empregadores insistindo na permissão de renúncia de funções pelos trabalhadores atingidos pelas inovações tecnológicas e os sindicatos operários argumentando com os 'direitos adquiridos' da categoria profissional e atuando contra o rompimento do caráter, quase sagrado, da classificação de cargos e funções."

"Neste terreno, as convenções coletivas têm ajustado entendimentos programáticos ou operacionais, que fixam os princípios básicos a respeitar e as regras a seguir, quando se introduzem novas tecnologias ou procuram resolver os problemas concretos causados pela troca de tecnologia."

Como se constata do apanhado doutrinário, a flexibilização do direito do trabalho resulta de uma hipertrofia desses mesmos direitos em países do primeiro mundo e em decorrência de avanços e conquistas dos trabalhadores, a conviver com a crise econômica mundial, o que retirou dos empresários a possibilidade de uma adaptação rápida às novas condições mercadológicas. O raciocínio pa-

rece ser o de que o tema do desemprego deve causar uma inversão na marcha ascendente dos trabalhadores por conquistas cada vez mais amplas de proteção a cada momento mais articulada. Os empregadores estariam amparados no momento em que se exige deles a modernização e a competitividade.

Pinho Pedreira em magnífico artigo publicado na "Síntese Trabalhista", de março de 1991, discorre sobre a autonomia coletiva e as leis de ordem pública e econômica.

Pinho Pedreira recolhe na doutrina e no direito comparado, o conceito de "norma mais favorável". Cita Paul Durand. Afirma, no entanto, que o próprio Durand, admite que esse princípio sobre restrições quando a autoridade impõe uma regra, por motivos de interesse geral e proíbe que seja violada. Pode proibir, por exemplo, para fins de uma política de economia dirigida, todo aumento de salários. Cita, também, Américo Piá Rodriguez, que teria afirmado que nem todas as normas de direito do trabalho se limitam a indicar o nível de proteção, pois às vezes indicam um nível invariável, ou, como foi dito no Uruguai, um nível máximo e mínimo ao mesmo tempo. São de ordem pública.

A seguir, diz Pinho Pedreira:

"Na doutrina italiana vamos encontrar a distinção entre leis trabalhistas unilateralmente inderrogáveis, aquelas que não podem ser derogadas em prejuízo do trabalhador (*In pejus*), porém só em favor deste (*In melius*), e leis absolutamente inderrogáveis, isto é, que não comportam derrogação, seja em favor do empregado ou do empregador. Também neste sentido é a doutrina alemã."

"Valente Simi admite, igualmente, exceções à regra do tratamento mais favorável, contidas em leis que, embora operando sobre relações de trabalho, o fazem para sobrepor ao princípio de proteção interesses públicos especiais e excepcionais, estranhos a sua disciplina" ("*Il favor del Ordinamento Giuridico per i Lavoratori*", Dott. A. Giuffrè Editore, Milão, 1967, pág. 102).

"Expressando, em outras palavras, o pensamento de Savatier explica o jurista argentino Jorge Raul Mancini tratar-se de um princípio acolhido como fundamental e que inspira, portanto, certa legislação de ordem pública, que tem como objetivo imediato o bem comum mas como meta imediata a eficácia econômica. Aparenta-se com a ordem pública tradicional porque prescinde de considerações individuais da mesma forma que a ordem pública ou social, em busca de interesses superiores da comunidade que comportam a proteção de setores considerados débeis e necessitados de tal atenção especial. Mas a diferença evidencia-se a respeito da ordem pública, social ou trabalhista. Assim sabe-se que o caráter unilateral da ordem pública trabalhista autoriza que as vontades – individual ou coletiva – estabeleçam condições superiores às estabelecidas pela lei a favor dos trabalhadores. Em troca, apoiada na ordem pública econômica, a lei pode estabelecer congelamento de condições de trabalho." Outro não é o pensamento de Amauri Mascaro Nascimento, manifestado em obra também publicada após a vigência da Constituição de 1988 e de acordo com esta, nos termos seguintes: 'A matéria é a mesma, e dessa dualidade de fontes jurídicas, resulta o problema da hierarquia das normas no Direito do Trabalho, resolvido pelo princípio da relevância da norma mais favorável ao trabalhador, exatamente em função da coexistência de leis e convenções que tratam, num mesmo nível, dos direitos dos trabalhadores e dos deveres dos empregadores. Desse modo, o conteúdo não permite uma satisfatória diferenciação.

A legislação pode, no entanto, estabelecer a reserva de tratamento de uma determinada matéria, proibindo a negociação em torno dela, como ocorre às vezes com salários, especialmente nos países que preferem praticar uma rígida política de indexação' ("Direito Sindical", Editora Saraiva, São Paulo, 1988, pág. 318).

"Vale a assertiva também para o Brasil, onde a Constituição Federal de 1988, conquanto disponha em seu art. 170 que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, até para atender a esse objetivo precisa ser interpretado aquele processo em conjunção com o art. 174 e seu § 1º, os quais atribuem ao Estado a função de, na forma da lei, estabelecer as diretrizes e planos do desenvolvimento nacional equilibrado, entre os quais não podem deixar de figurar os planos de salvação nacional das pragas da inflação e da "débâcle" financeira. E note-se que nenhuma exigência há, na Carta Magna, de concordância das partes sociais com esses planos, embora constitua ela uma condição de sua efetividade."

O DIAP diz que o direito individual e coletivo são golpeados no Projeto, na medida em que dispõe a introdução do conceito de flexibilização de direito (art. 13, § 3º), rompendo com a espinha dorsal do Direito do Trabalho, que consagra o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho em prejuízo do trabalhador, ainda que este tenha concordado com a alteração. A flexibilização, portanto, significa uma autorização para que, na negociação, seja possível a supressão de vantagens ou renúncia de direitos contratuais ou legais existentes, o que caracteriza profundo retrocesso nas relações de trabalho.

Orlando Teixeira da Costa, após examinar a realidade brasileira constituída por dois brasis, um desenvolvido e outro em estado de flagrante subdesenvolvimento, conclui:

"Ora, essa realidade não autoriza, sem avaliações particulares, a compatibilização do Direito do Trabalho brasileiro com as novas estruturas sócio-econômicas manifestadas no mundo, pois haverá necessidade de uma prévia aferição do relacionamento interno, para que se chegue a uma adaptação jurídica compatível com o status quo existente."

"Em face desta situação, não se pode, sem o devido cuidado, promover qualquer reforma trabalhista no sentido de adotar uma postura flexível, pois uma ação irrefletida neste sentido poderia agravar a condição dos hipossuficientes, sem contribuir, de maneira alguma, para o fortalecimento das relações de trabalho."

"A quebra de rigidez de certas normas tem que vir metodicamente, através de um processo de flexibilização diferenciada, que não cuide apenas do geral, mas prioritariamente do diversificado. E essa diversificação deve considerar não apenas a carência de muitos ou o concentrado poder econômico de poucos, mas a variedade que apresentam empresários e empregados".

"A regulação das relações laborais de modo flexível, teria que começar, a nosso ver, por um tratamento jurídico diferenciado entre pequenas, médias e grandes empresas, não apenas do ponto de vista fiscal, como já ocorre, mas no que diz respeito aos direitos trabalhistas a serem reconhecidos àqueles que elas empregam."

"Da mesma maneira, seria desejável, que se estabelecessem níveis de tratamento entre os empregados, a exemplo do que existe em alguns países europeus, como a Itália, onde o Código Civil distingue três categorias de prestadores de serviços: operário (operário), impiegato (empregado) e dirigente (dirigente, diretor). Cada uma dessas categorias recebe tratamento legal diversificado em relação a alguns direitos trabalhistas, sendo que a Lei de 13 de maio de 1985, n. 190, no art. 2º, inc. 1, ainda criou mais um grupo de trabalhadores subordinados, os 'quadri', que traduziremos como sendo os empregados de escritório, os white-collar dos americanos, mas que possuem conceituação legal precisa na Itália, no dispositivo acima mencionado: 'La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, per non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzione con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa'.

"Uma flexibilização laboral assim conduzida poderia contribuir para modernizar o sistema jurídico trabalhista existente, já de muito ultrapassado, pois baseado em modelos alienígenos desaparecidos ou inteiramente superados."

Em conclusão, sob o tema da flexibilidade laboral, parece-me que tem inteira razão o jurista Orlando Teixeira da Costa, ao recomendar que a regulação das relações de trabalho de modo flexível teria que começar por um tratamento jurídico diferenciado entre pequenas, médias e grandes empresas, no que diz respeito aos direitos trabalhistas a serem reconhecidos àquelas que elas empregam.

Não se pode deixar de considerar, porém, que a inflexibilidade do Direito do Trabalho tem constituído, inclusive, uma força paralisadora do avanço das conquistas dos trabalhadores. De fato, os empregadores já se recusam a conceder novas vantagens, pois, pelo sistema atual haverá a integração das mesmas aos contratos individuais de trabalho, de uma forma permanente, via art. 468 da CLT. É verdade que o Enunciado n. 277, da jurisprudência uniforme do TST, estatui que as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos. Observa Orlando Teixeira da Costa:

"Que embora este verbete fale em 'sentença normativa' e não em 'convenção coletiva', com maior razão o entendimento é válido para esta."

"Do ponto de vista da chamada teoria da flexibilização do Direito do Trabalho, hoje em uso pelo mundo afora, nada demais que se aceite este posicionamento, visando a não só facilitar, cada vez mais, a negociação coletiva entre categorias profissionais e econômicas, como superar o envelhecimento de certas condições anteriormente conquistadas, diante da realidade social mais contemporânea. O importante, porém, é saber se há possibilidade de se adotar, sempre, esta orientação, ante o que dispõe o direito positivo de cada país."

"Relativamente ao Brasil, sempre entendi que não, face à legislação ordinária que possuímos, e, agora, com mais razão, em decorrência do novo texto constitucional."

"A incorporação definitiva das cláusulas normativas aos contratos Individuais consolidou-se, ainda mais, com o texto constitucional de 1988, pelo qual existe a imposição de respeito às 'disposições convencionais', a par das 'legais mínimas de proteção ao trabalho', sempre que a Justiça do Tra-

balho, no uso da sua competência normativa, 'estabelecer normas e condições' (art. 114, § 2º, da Constituição).

"Não cabe argumentar com a expiração das normas coletivas anteriores, pois no caso de revisão de acordo, convenção ou sentença normativa, a negociação com esta finalidade tem que ser iniciada dentro de 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final (art. 616, § 3º, da CLT). O que implica em dizer que a norma estará em vigor, quando negociada a sua revisão, pelo que deverá ser ela respeitada nas três hipóteses, de celebração do acordo, convenção ou de prolação de sentença."

"Como se vê, a matéria oferece uma rica diversificação e exige, por isso, um tratamento cuidadoso. Não há dúvida, porém, que ante o sistema constitucional e legal vigente no Brasil, as normas coletivas, em princípio, incorporam-se aos contratos individuais de trabalho, sobrevivendo ao término da eficácia dos Instrumentos coletivos que as instituíram."

As dificuldades no trato deste tema, como se observa, são muito superiores àquelas decorrentes da interpenetração das formas de solução dos conflitos do trabalho. Aflorar estas dificuldades é obrigação do conferencista. Não dispõe ele de poderes para resolver essa problemática. Quiçá, nós todos meditando, chegaremos a soluções que possam contribuir para o estabelecimento de regras mais justas para os interlocutores sociais, sem que os trabalhadores se sintam esmagados, num momento em que a sensação de perda é generalizada e precisa ser tratada com os olhos voltados, não só para o futuro da nacionalidade, mas também para um presente cheio de inquietações, inseguranças e instabilidade para todos.

Agradeço a paciência com que me ouviram e me coloco à disposição para as perguntas que, certamente, serão formuladas.

Muito obrigado.