

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO: UTOPIA OU REALIDADE? (*)

Georgenor de Sousa Franco Filho⁽¹⁾

SUMÁRIO: I. Introdução; II. A proposta brasileira de contrato coletivo de trabalho; III. A tendência internacional e a experiência estrangeira; IV. Possibilidades de implementação no Brasil; V. Conclusão.

I. INTRODUÇÃO

O contrato coletivo de trabalho tem despertado *grande interesse da comunidade em geral, e da jurídica em particular, no Brasil. Trata-se de um mecanismo que se pode dizer novo em termos nacionais.*

É necessário, inicialmente, sinalizar que o contrato coletivo previsto na CLT não é o mesmo que se cogita agora. O art. 59 consolidado refere a contrato coletivo quando trata de alteração na jornada de trabalho, mas certamente por equívoco dos elaboradores do Decreto-Lei n. 229/67, que alterou a redação dos arts. 611 e 612.

Foi esse decreto-lei que reconheceu dois instrumentos normativos autocompositivos, os contemplados atualmente na CLT: a convenção coletiva de trabalho, em nível de categoria; e o acordo coletivo de trabalho, em nível de empresa.

O que o art. 59 da CLT, em verdade, quer referir é a possibilidade de modificar jornada de trabalho via convenção ou acordos coletivos de trabalho.

Por outro lado, a Lei n. 8.542, de 23 de dezembro de 1992, que alterou a política salarial, criou o contrato coletivo de trabalho, sem, no entanto, apresentar sua conceituação, deixando de fixar seus níveis, olvidando a referência aos sujeitos que possuiriam legitimização para negociá-lo, como se infere do art. 1º e seus dois parágrafos. A ele também refere a recente Lei dos Portuários (Lei n. 8.630, de 23.2.1993).

Seguindo a linha proposta pela Organização Internacional do Trabalho, a Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista, instituída pelo decreto presi-

(*) *Palestra proferida na Comissão de Política de Relações, Trabalhistas, no 58º Encontro Nacional da Indústria de Construção (Belém, 26.5.1993).*

(1) *O autor é Juiz Presidente da 4ª Junta de Conciliação e Julgamento de Belém, Professor Titular de Direito Internacional da UNESpa, Doutorado em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Membro da Academia Paraense de Letras, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional, International Law Association e do Instituto Brasileiro de Direito Social.*

dencial de 22.6.92, encaminhou ao Sr. Ministro de Estado do Trabalho, seu relatório a 27.11.92, minudenciando suas atividades e o resultado de seu *esforço científico*.

Ao ser inserida, em pormenores, no anteprojeto de Lei de Relações Coletivas de Trabalho, a figura do contrato coletivo de trabalho, sobrevieram divergências e preocupações. Aquelas, porque alguns vêem a inviabilidade de sua adoção, considerando as características inclusive continentais brasileiras, enquanto outros sinalizam como instrumento adequado à atividade sindical. Estas, porque apontam regras que podem terminar por criar gravames ao patronato, com o aumento da carga de obrigações trabalhistas, mediante a criação de direitos ao operariado, e, do lado deste, porque reduziria o poder de barganha de algumas categorias.

"Seu objetivo fundamental é", na explicação da socióloga **Augusta Barbosa de Carvalho Ribeiro**, "melhorar constantemente, com apoio na realidade, os benefícios concedidos pela legislação social, em forma *mínima*, aos trabalhadores"⁽²⁾, o que não significa dizer que não se atribuam garantias também aos empregadores, necessário preservar inclusive como forma de manutenção de emprego.

Distingue-se de pacto social, que, como sinaliza **Bueno Magano**, não estipula condições de trabalho, apenas estabelecendo diretrizes para a celebração de futuras convenções ou contratos coletivos⁽³⁾.

II. A PROPOSTA BRASILEIRA DE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Como referi, a Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista apresentou seu relatório de atividades ao Sr. Ministro de Estado do Trabalho. Presidida pelo Prof. **João de Lima Teixeira Filho**, e integrada pelos Ministros **Almir Pazzianotto Pinto** e **Arnaldo Lopes Süsskind** e pelos Profs. **Amauri Mascaro Nascimento**, **Arlon Sayão Romita** e **Cássio Mesquita Barros Júnior**, designados pelo decreto presidencial de 2.7.92, objetivou a modernização da cinquentenária CLT e da copiosa legislação posterior que tenta suprir suas múltiplas lacunas.

Dos cinco anteprojotos inicialmente pretendidos, a Comissão elaborou três: Lei de Relações Coletivas de Trabalho; Lei de Relações Individuais do Trabalho e Lei de Administração Pública do Trabalho. Não foram concluídos, porque já existem projetos oriundos do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a Lei de Processo do Trabalho e a Lei de Organização Judiciária do Trabalho.

Ao tema em comento, interessa diretamente a Lei de Relações Coletivas do Trabalho, com seis títulos, sendo o Título II dedicado à negociação coletiva.

Os pontos mais relevantes deste título podem ser sintetizados como segue. O anteprojeto reconhece o acordo coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho e o contrato coletivo de trabalho (art. 18), incentivando mais o primeiro (o acordo) que o segundo (a convenção), como *Instrumentos normativos de autocomposição de conflitos coletivos*.

(2) **Ribeiro, Augusta Barbosa de Carvalho**, "O Contrato coletivo de trabalho e a lei brasileira", São Paulo, LTr, 1987, pág. 15.

(3) **Magano, Octávio Bueno**, "Contrato coletivo de trabalho", In: *Jornal Trabalhista*, Brasília, IX (426):1097, 26.10.1992.

O art. 19 define contrato coletivo de trabalho como sendo aquele celebrado entre entidades e centrais sindicais credenciadas "em âmbito nacional para estabelecer normas gerais e condições de trabalho a serem observadas como parâmetros nas negociações que se realizarem em outros níveis, nas bases territoriais das suas respectivas representações, podendo abranger um ou mais setores econômicos e profissionais", não sendo semelhante à contratação articulada, na qual o instrumento mais abrangente contém o mais restrito.

As convenções coletivas são decorrência da negociação entre sindicatos, observado o mínimo previsto no contrato coletivo (art. 21). Os acordos coletivos são negociados entre sindicato de empregados e empresas, prevalecendo sobre as convenções coletivas (art. 22), mas, por evidente, resguardado o mínimo contemplado no contrato coletivo.

Aspecto relevante é o da legitimação para negociar, ampliada nos moldes da Recomendação n. 163 da OIT, como se verifica no art. 20 do anteprojeto. A legitimação é atribuída às centrais sindicais, federações e confederações.

Esse ponto se destaca porque é dada legitimação às centrais sindicais para que passem a atuar diretamente na celebração dos contratos coletivos. Nesse aspecto, estar-se-ia apenas transformando em direito o que já ocorre de fato, eis que, senão diretamente, pelo menos indiretamente as centrais sindicais têm tido atuação permanente nas negociações coletivas, e, em superada essa fase, as propostas-base levadas aos dissídios coletivos, no geral, são oriundas de modelos por elas sugeridos. Ressalto, aliás, que entendo a atuação das centrais sindicais perfeitamente possível, fora da Justiça do Trabalho, em negociação coletiva⁽⁴⁾.

Releva notar o caráter de abrangência nacional dos contratos coletivos. Parece, nesse instante, que os críticos do anteprojeto têm razão. Realmente, as diversidades brasileiras são incriveis. Tornar-se-ia difícil a implementação dos mecanismos neles inseridos em todo o território nacional, quer pelas distâncias continentais, quer pela diferença de costumes, quer pela própria estrutura da sociedade organizada em cada região. Apesar disso, em outubro de 1992, foi celebrada convenção coletiva única, de abrangência nacional, com importantes cláusulas econômicas, para a categoria dos bancários no Brasil, entre a Confederação Nacional dos Bancários, filiada à CUT, reunindo 120 sindicatos, sete federações e abrangendo 650 mil trabalhadores de bancos privados, com a Federação Nacional de Bancos. Suas cláusulas foram fruto da recíproca troca de interesses e informações. Como resultado, os índices de reajuste salarial suprimidos por diversos planos econômicos foram negociados em nível de categoria, e refletem, por corolário, nos contratos individuais, desonerando o empregador.

Ademais, deve-se pensar em soluções autocompositivas e a Carta de 1988 preconiza pelo menos uma além da negociação. É a arbitragem (art. 114, § 1º). E o anteprojeto cuida dela (arts. 32 a 38) e da mediação (arts. 29 a 31). A mediação já tem precedente, quando as DRTs mediavam a negociação coletiva no período anterior à atual Constituição (arts. 11 e 17, da Lei n. 4.330/64). A respeito da arbitragem, é pouca ou nenhuma a experiência brasileira nessa área⁽⁵⁾.

(4) Assim manifestei minha posição in "Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado", São Paulo, LTr, 1992, pág. 71.

(5) Com o assinalei in "A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil", São Paulo, Lr, 1990, pág. 762, passim.

O poder normativo da Justiça do Trabalho continuará a existir, embora mais limitado, a partir de que não sejam encontradas soluções autônomas. Aí, então a solução judicial, heterônoma, do conflito caberá ao Judiciário. Note-se, no particular, que nem sempre essa solução é a que melhor atende às reivindicações de ambos os lados. Do ponto de vista do trabalhador, a data-base é problemática, porque somente uma vez ao ano pode haver discussão sobre a matéria constante da norma coletiva, cujo conteúdo (é outro aspecto) não pode ser alterado se existir norma legal a respeito. Do lado patronal, havendo conciliação parcial (com alguns sindicatos, v. g.), a sentença normativa pode ser mais abrangente, prejudicando os empregadores que negociaram autonomamente e desestimulando-os para o futuro.

Impende notar que o Judiciário encontra-se sobrecarregado. São dezenas, centenas de dissídios coletivos, e muitos milhares de reclamações individuais, que afogam sobretudo os 1º e 2º graus de jurisdição. Talvez, nesse particular, o contrato coletivo seja salutar, pelo menos no que concerne ao geral. Em alguns casos, uma reclamação trabalhista demora cerca de seis anos para ser solucionada, no Brasil, enquanto nos países que adotam os contratos coletivos, a média é de seis meses, a partir de que também se incrementa o surgimento de comissões de empresas e bilaterais. As comissões de fábrica são raras. Apenas 14 das 1.200 empresas metalúrgicas de São Bernardo e Diadema, na Grande São Paulo, v. g., possuem essas comissões ou delegados sindicais. Na 8ª Região Trabalhista, tem sido muito freqüente a inserção de cláusula, em sentença normativa, criando ou mantendo (se preexistente) comissões dessa natureza.

Há, no anteprojeto, expressa alusão de que o contrato coletivo será superior à lei. Haverá, com isso, uma inversão da pirâmide da hierarquia das normas jurídicas. Penso que a inversão será parcial, porque, acima do contrato coletivo, haverá a lei que permite a sua ação (poder do Estado) e a própria Constituição, norma fundamental, que garante a estabilidade nacional. Certamente muitas mudanças deverão ser efetuadas e esse aspecto merece profunda reflexão. Aliás, — e com razão, — o eminente **Ministro Orlando Teixeira da Costa**, Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, após questionar sobre a relação que poderá existir entre o contrato coletivo e os instrumentos reconhecidos pela Carta em vigor, indaga: "será constitucional a sua previsão pela legislação infraconstitucional, quando a Lei Maior reconhece apenas as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI)?"⁽⁶⁾. Eis uma dúvida polêmica e relevante que, necessariamente, deve ser examinada em minúcias. A Lei Fundamental não cuida desse novo instrumento, e a revisão constitucional prestes a ser iniciada deve atentar para este aspecto.

III. A TENDÊNCIA INTERNACIONAL E A EXPERIÊNCIA ESTRANGEIRA

Significativa corrente é contrária à adoção do contrato coletivo. É alegado, v. g., que o mecanismo não deu certo na Itália. No entanto, o relatório da comissão de juristas aponta que o anteprojeto brasileiro não tem semelhança com o modelo italiano.

(6) **Costa, Orlando Teixeira da**, "Crítica ao contrato coletivo", *Jornal de Brasília*, Brasília, 30.04.1993.

Em uma visão internacional, a Recomendação n. 163⁽⁷⁾, da OIT, preconiza a negociação coletiva pelas organizações representativas de empregadores e trabalhadores (II, 3, a), com a adoção de medidas adequadas às condições nacionais para qualquer nível de negociação, inclusive na empresa (II, 4, 1). Essa recomendação inspirou a proposta brasileira do contrato coletivo. No entanto, recomendação não tem força vinculante, não podendo ser aplicada coercitivamente. Trata-se apenas de um indicativo visando a sugerir procedimento legislativo interno. Essa é indicação do anteprojeto, a facilitar a atividade dos interlocutores sociais.

Existe, porém, na Recomendação n. 163, indicativo que dificilmente será aceito pelo patronato brasileiro. Lá consta que, a pedido das organizações de trabalhadores, os empregadores devem prestar informações verdadeiras sobre a situação econômica da empresa (II, 7, 2, a), falando até no sigilo que deve, em alguns casos, ser mantido. Penso que não deverá haver recepção dessa regra entre os interlocutores sociais.

Recorde-se que, máxime com a Carta de 1988, houve a criação desordenada de sindicatos no Brasil, porque foi consagrada a livre organização sindical, com o afastamento do modelo corporativista e autoritário de antes. Sem dúvida, que os sindicatos grandes perderam sua força com o surgimento de sindicatos menores, que, porque menores, são mais fracos, e, porque mais fracos, não têm o mesmo poder de barganha daqueles. Além disso, nem sempre o trabalhador procura se associar ao sindicato, especialmente porque este não possui a habilidade necessária para convencer o membro da categoria a se associar, das vantagens de pertencer ao sindicato, das garantias e direitos que a entidade gremial lhe dará, inclusive buscando, em nível de empresa, a solução de seus problemas. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, v. g., possui 120 mil associados, e, justo por falta de experiência recíproca na solução autocompositiva de conflitos, ajuíza u'a média de 1.300 processos trabalhistas/ano na Justiça do Trabalho. Na Alemanha, ao contrário, o Sindicato dos Metalúrgicos, com 1,5 milhão de associados, ajuíza apenas 300 processos trabalhistas/ano. Paradoxo? Não! Falta de experiência e de sinceridade de propósito recíprocas.

A pulverização dos sindicatos debilita o operariado. Isso aconteceu na Alemanha no 2º pós-guerra. Ali, surgiram centenas de pequenos sindicatos. Vendose fracos, impotentes ante a força do patronato, buscaram se unir e hoje existem uma central nacional, a DGB, três ou quatro grandes centrais que negociam por região ou ramo de atividade e uns 17 sindicatos independentes.

Na Itália, Inglaterra e Estados Unidos, onde há pluralidade sindical, existem 100 a 180 sindicatos, enquanto no Brasil, onde há unidade sindical, esse número, hoje, é de cerca de 9.000 sindicatos, número muito significativo ante os 622 sindicatos de empregados que existiam até 1934. E, ainda, na Itália, a CGIL, a UIL e a CISL são, hoje, as centrais sindicais mais atuantes, com acentuada orientação ideológica, e os grandes interlocutores sociais pelo lado dos empregados.

A negociação coletiva, ademais, tem sido preconizada e aplaudida em muitos países. Nos que adotam o sistema jurídico romano-germânico, como o Brasil, há uma tendência à predominância da lei, diversamente do sistema anglo-saxão, por isso – e é o que está a ocorrer no Brasil – o mecanismo proposto será imple-

(7) Aprovada na 87ª reunião da Conferência Geral da OIT (Genebra, 19.6.81), a Recomendação n. 163 completa a Convenção n. 154, da mesma data, sobre negociação coletiva, que o Brasil ainda não ratificou.

mentado gradual e lentamente. Não verifico, no particular, a possibilidade de sua adoção imediata. Falta experiência para todos os lados e de todos os lados. Temos de buscar as lições estrangeiras. Entrar, no direito comparado, que também é fonte de solução judicial de lides (art. 8º da CLT), como forma de obter resposta para as dúvidas que surgirem.

Essa preferência pela lei é ressaltada na análise de **Hector-Hugo Barbagelata**⁽⁸⁾. O México foi o primeiro em todo o mundo a elevar o Direito do Trabalho a nível constitucional, pela Constituição de 1917, exemplo seguido por Equador, Peru, Honduras e Haiti. Da mesma forma, a normação infraconstitucional tem caráter imperativo, defeso serem reduzidos os direitos mínimos que consagra, como está previsto no art. 9º da CLT brasileira.

No entanto, tais embaraços, a partir das lições do direito comparado, poderão ser superados.

Na Espanha, surgiram os pactos sociais, que "são marcos condicionantes de convenções coletivas de trabalho"⁽⁹⁾, como acordo destinado a estabelecer a estrutura da solução autocompositiva, conforme o Estatuto dos Trabalhadores, existindo razoável número de acordos confederais⁽¹⁰⁾.

Na Itália, o contrato coletivo nacional de categoria é o contrato por excelência e a espinha dorsal do sistema italiano, no comentário de **Gino Giugni**⁽¹¹⁾. Ali, onde a arbitragem é reduzida, a contratação ocorre em todos os níveis, as centrais sindicais negociam o pacto social, com vigência de 3 anos, com as partes fiscalizando sua observância. O Estado organiza e estimula sua implementação, sendo os conflitos individuais geralmente solucionados pelas comissões de fábrica, e, só excepcionalmente, as questões são levadas ao Judiciário.

Modelo preferido pela CUT, o sistema italiano resultou, v. g., no Acordo sobre o Custo do Trabalho, de 22.1.83, notando-se que esse acordo não visava a condições de trabalho, mas ao combate à inflação e ao desemprego, com cláusulas de natureza tributária e previdenciária, além de matérias pertinentes a custo de trabalho e incentivo à negociação coletiva.

Observa **Buono Magano** que a prática da contratação articulada a partir de um contrato coletivo de trabalho foi desastrosa na Itália, porque os níveis inferiores ficam a pretender rever cláusulas estipuladas em nível superior. Por essa razão, surgiu o pacto social de janeiro de 1983, negociado entre trabalhadores, empregadores e o Governo⁽¹²⁾, outra característica do modelo italiano, onde há alta incidência de acordos tripartites.

Em França, a Lei de 13.11.1982 instituiu a obrigação de negociação, e, como corolário, em 1986, foi concluído o significativo número de 6.768 acordos entre as categorias profissional e econômica⁽¹³⁾.

(8) **Barbagelata, Hector-Hugo**, "O direito do trabalho na América Latina", trad. Gilda Russomano, Rio de Janeiro, Forense, 1985, pág. 43, *passim*.

(9) **Magano, O. B.**, art. e loc. citis.

(10) **Assim, v. g.** Acordo Básico Interconfederal de 10.7.79; Acordo-Marco Interconfederal de 5.1.80; Acordo Nacional sobre Emprego, de 9.6.81; e Acordo Interconfederal de 17.1.83.

(11) **Giugni, Gino**, "Direito sindical", trad. trad. Eiko Lucia Itioka, São Paulo, LTr, 1991, pág. 140.

(12) **Magano, O. B.**, art. cit., pág. 1.096.

(13) Cf. **Zapata, Francis**, "Questions sociales", Paris, Sirey, 1988, pág. 255.

Na Alemanha, a contratação também é como na Itália, em todos níveis, com preferência para os contratos coletivos de trabalho em nível regional ou por ramo de atividade, desautorizadas as centrais sindicais a negociar. Os contratos têm vigência por 3 anos, com o Estado organizando-os e estimulando-os e as partes fiscalizando sua implementação. Também como na Itália, os conflitos individuais são resolvidos por comissões de fábrica, e apenas as exceções levadas ao Judiciário, havendo incentivo à arbitragem para os conflitos coletivos. Note-se, ademais, que a obrigatoriedade de um contrato coletivo de trabalho pode ser dada pelo Ministro do Trabalho, a pedido de uma das partes quanto à eficácia geral do instrumento⁽¹⁴⁾.

Nos Estados Unidos, país de tradição anglo-saxônica, onde a arbitragem é profundamente incentivada, tanto que os conflitos individuais são, se não resolvidos no ambiente de trabalho, levados à arbitragem⁽¹⁵⁾, o contrato coletivo de trabalho é celebrado em nível de empresa, vigendo por três anos, prorrogáveis por mais 60 dias, com o Estado regulamentando-o indiretamente e as partes fiscalizando sua aplicação. O modelo norte-americano é, dentre as centrais sindicais brasileiras, o preferido da Força Sindical.

Em lineamentos, eis um breve panorama da experiência internacional e estrangeira no que concerne à negociação e à contratação coletivas.

Nos países onde existe contrato coletivo, busca-se a adaptação de suas normas a cada setor, estabelecendo-se condições de trabalho em nível nacional, estadual, regional, municipal ou por empresa. Por outro lado, trabalhadores e empregadores procuram resolver diretamente suas controvérsias, recorrendo ao Judiciário em esgotados os mecanismos autônomos. As questões individuais são, geralmente, resolvidas coletivamente, nas comissões de fábrica, e só excepcionalmente o são individualmente.

IV. POSSIBILIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO NO BRASIL

Qualquer posição definitiva que se apregoe, hoje, é apressada e corre o risco de ser alterada.

No recente I Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho (São Paulo, março, 1993), promovido pela LTr Editora Ltda., pesquisa realizada entre seus participantes resultou na conclusão de que significativa maioria acha que os anteprojetos da Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista não desintegrarão a organização sindical vigente (57,76%), da mesma forma como 58,09% são favoráveis à regulamentação autônoma das profissões, ainda hoje sujeitas ao poder tutelar do Estado.

Igualmente 53,46% entenderam que os contratos coletivos podem fixar, com a hierarquia superior à lei, direitos individuais aos trabalhadores, e 62,05% (a mais expressiva maioria) acham que o acordo coletivo deve prevalecer sobre as demais fontes para fixar condições melhores ou menos favoráveis de trabalho, no que tange aos direitos individuais do trabalhador⁽¹⁶⁾.

(14) N. sent.: Gino G., ob. cit., pág. 105.

(15) Cf. nosso "A arbitragem e os conflitos coletivos..." cit., págs. 39-40.

(16) Cf. Revista LTr, São Paulo, 57(4):393, abr. 1993.

Esses posicionamentos demonstram a tendência de um grupo específico e respeitado (juristas e estudiosos de Direito do Trabalho, além de sociólogos e economistas). Porém, existem fatores que dificultam a adoção do instrumento coletivo proposto. Esse grupo, no particular, tem, como de resto as forças mais intelectualizadas do país, a obrigação de encontrar a superação das dificuldades que passo a apontar.

O Brasil, pelas suas origens, está profundamente arraigado ao império da lei. Não se tem muita experiência em negociação coletiva, preferindo-se que o Estado imponha, heteronomamente, as diretrizes a que se processe, mediante mecanismos autônomos, a busca de solução para os conflitos que possam existir.

De notar outros graves problemas: a pirâmide inflacionária que aflige a toda a comunidade incentiva a reajustes prévios de preços (não de salários); as dívidas interna e externa brasileiras, esta alcançando patamares surpreendentes e a instabilidade dos programas econômicos criam expectativas duvidosas quanto ao futuro; o patronato preocupa-se com a instabilidade nacional, que também assalta o dia-a-dia do trabalhador; há inegável excesso de tributos, a afastar os interlocutores sociais, existindo, nesse particular, um temor de que os contratos coletivos de trabalho criem novas obrigações sociais.

Igualmente não tem havido grande preocupação, sobretudo dos sindicatos menos expressivos de trabalhadores, com os problemas sociológicos e econômicos, em uma análise realmente científica. O patronato, por seu turno, nem sempre revela seus efetivos lucros, e se queixa de permanentes perdas. Os trabalhadores, de outro lado, reclamam que seus ganhos são menores e perderam seu poder aquisitivo.

Preocupa-se a categoria econômica com a possibilidade de, celebrados os contratos coletivos de trabalho, embora o anteprojeto preveja que, cessada sua vigência, cessa sua eficácia (art. 25, parágrafo único), possa ocorrer a incorporação das garantias criadas, mediante decisão judicial. Nesse aspecto, também deve haver conscientização dos dirigentes sindicais e do Judiciário, frisando-se que este sempre está atento à realidade e aos problemas sociais. Como acentua **Amauri Mascaro Nascimento**, não há sentido dizer que o contrato coletivo de trabalho levaria à estabilidade, que substituiria o contrato individual e que seriam vitalícias suas cláusulas⁽¹⁷⁾.

Assinale-se, ainda, que a grande maioria do patronato tem entendido que o único ponto positivo do projeto é a exclusão da Justiça do Trabalho, especialmente de seu poder normativo, e tem visto o acordo coletivo (entre empresa e sindicato) como o instrumento mais indicado. O Ministro do Trabalho, **Dr. Walter Barreil**, refere que o contrato coletivo regula a negociação direta entre capital e trabalho de cada setor e o Estado limita-se apenas a garantir a liberdade sindical⁽¹⁸⁾. O poder normativo, tão criticado pelos empregadores, é necessário ser mantido e ampliado, limitado apenas, como indicou o douto Ministro **Orlando Teixeira da Cos-**

(17) **Nascimento, Amauri Mascaro**, "Contrato coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho", In Revista LTr, São Paulo, 57(2):198, fev. 1993.

(18) In "Jornal Trabalhista", Brasília, IX (426):1100, 26.10.92.

ta, aos critérios da equidade, da oportunidade e da conveniência⁽¹⁹⁾. A negociação coletiva começa a dar os primeiros sinais de que pode ter êxito.

Por outro lado, um dos sindicatos mais organizados do Brasil, o dos Metalúrgicos do ABC, em São Paulo, defende que a solução dos problemas individuais seja procurada no local de trabalho, entre o sindicato e a empresa, que termine a regra da data-base, que seja retirada da Justiça do Trabalho a competência para julgamento de greve, que aumente o tempo para negociar⁽²⁰⁾.

Evidente que nem todas essas propostas podem ser acolhidas. A greve, v. g., deve observar a garantia mínima do atendimento aos interesses da comunidade, mormente nas chamadas atividades essenciais, como existe normação a respeito na Itália e na Argentina, dentre outros países. Seu exercício exacerbado certamente será coibido, e aí surgirá a necessidade da intervenção do Judiciário.

Resolver os problemas individuais no local de trabalho nem sempre tem sido possível. São raras as comissões de fábrica, como apontei acima, e as pendências trabalhistas continuam sendo resolvidas pela Justiça do Trabalho, com os problemas que assinalai, sendo que as coletivas não têm a participação direta das partes, que se socorrem do Judiciário por inexperiência em negociação coletiva, e as soluções são demoradas, pelo acúmulo de ações e a falta de material humano, e o custo é alto, quer pelo pagamento de elevadas despesas com honorários de profissionais especializados, quer pelo retardamento no cumprimento das sentenças normativas.

Impende observar que o anteprojeto, regulamentando o contrato coletivo de trabalho, manteve, como nos níveis atuais, a convenção e o acordo coletivos. Sua existência vai beneficiar o patronato na medida em que as grandes empresas, de âmbito nacional, não terão de atuar com base em dezenas e dezenas de normas coletivas, conforme a região em que esteja uma dada filial⁽²¹⁾.

Esse aspecto deve ser considerado também por outro ângulo. Não são muitas as grandes empresas no Brasil. A maior parte do empresariado é representado por pequenas e médias empresas. Ora, neste caso, essas pequenas e médias empresas de uma determinada atividade econômica, a construção civil, v. g., teriam de observar, estivessem em que lugar do Brasil estivessem, o mesmo contrato coletivo.

Ademais, restringe o poder normativo da Justiça do Trabalho, na medida em que a sentença normativa não poderá contrariar o contrato nacional. Nesse ponto, porém, parece que deveria haver um abrandamento da força que se pretende ao contrato coletivo. Afinal, não podemos esquecer que são quase 25 tribunais do trabalho no Brasil, cada qual habilitado a decidir dentro das características de sua Região.

Esses dois aspectos, contrato a nível nacional e restrição do poder normativo da Justiça do Trabalho, podem prever o surgimento de alguns problemas. A realidade do Sul e do Sudeste não é a mesma do Norte, Nordeste e Centro-Oeste

(19) Costa, O. T. da, "Direito coletivo do trabalho e crise econômica", São Paulo, LTr, 1991, pág. 173.

(20) In "Jornal Trabalhista", Brasília, IX (430):1192, 23.11.92.

(21) N. sent.: Nascimento, A. M., art. cit., pág. 198.

do Brasil. Isso, inclusive, dificulta a introdução dos modelos estrangeiros, como acentuado pelo eminente Ministro **Orlando Teixeira da Costa**⁽²²⁾.

Sul e sudeste assemelham-se. São as regiões mais desenvolvidas do país, de maior poder aquisitivo, de mão-de-obra mais qualificada. O centro-oeste, pela proximidade física, tem um pouco reduzidas suas dificuldades.

Já no norte e nordeste, as condições nem de longe se aproximam das outras regiões. No nordeste, a miséria e a fome estão presentes nas grandes cidades, e são vivenciadas nos pequenos aglomerados urbanos e na zona rural. No norte, as distâncias continentais, o imenso vazio demográfico, a carência de infraestrutura, dificultam a implementação de um contrato coletivo nacional.

É essa heterogeneidade brasileira que faz levar significativa corrente doutrinária a defender o acordo coletivo, porque se adapta mais à realidade nacional⁽²³⁾. No entanto, como pulverizaram-se os sindicatos, e o poder de negociação ou é incipiente ou inexistente, o acordo coletivo irá atender às exigências da categoria econômica, pelas dificuldades da categoria profissional. O poder normativo da Justiça do Trabalho, no particular, iria aparecer como o *tertius* na relação, a servir de veículo para a busca da igualdade entre os interlocutores sociais.

Nesse passo, é de se acreditar que, como **Augusta Ribeiro**, em sua visão sociológica preconiza, o êxito de um contrato coletivo de âmbito nacional dependerá de um sistema forte e bem estruturado de representação profissional⁽²⁴⁾. Afinal, a CLT, inspirada na **Carta del Lavoro** da Itália fascista, precisa se modificar.

V. CONCLUSÃO

É inegável que o Estado brasileiro está dando claras demonstrações de que deseja se afastar da atividade econômica, deixando que os problemas surgidos sejam solucionados *Interna corporis*.

Essa tendência, fruto da própria flexibilização do Direito do Trabalho, tem sido acentuada a cada dia. No entanto, muitas providências ainda precisam ser tomadas.

O contrato coletivo de trabalho de âmbito nacional tem a vantagem de reconhecer a legitimação das centrais sindicais, mais atuantes e poderosas que as centenas de pequenos sindicatos espalhados no Brasil. Servirá de desafogo do Judiciário. Permitirá o encontro de soluções autônomas de conflitos, certamente mais satisfatórias, substituindo a tendência heterônoma atual, afastando a tutela do Estado.

Se implementado correta e adequadamente, não resultará na incorporação dos direitos negociados, a partir de sua revisão posterior, o que tranquilizará o empregado. Mas, nesse ponto, poderia contrariar a Constituição, a partir de que esta preserva os direitos conquistados (art. 114, § 2º, *in fine*), a par do questionamento sobre a possibilidade infraconstitucional de sua criação. Ao Judiciário, en-

(22) Costa, O. T. da, ob. cit., pág. 163.

(23) N. sent.: Magano, O. B., art. cit., pág. 1.096.

(24) Ribeiro, A. B. de C., ob. cit., pág. 15.

tão, caberia dirimir a eventual divergência, com equilíbrio e isenção, quanto ao primeiro aspecto. Ao Legislativo, na revisão constitucional, adequar os preceitos da Carta a esse instrumento.

De tudo, uma conclusão é certa. O anteprojeto apresentado ao debate aponta elementos preliminares. Sua adoção é um grande passo em direção a aproximar nosso país das tendências internacional e estrangeira atuais de incentivar que os interlocutores sociais encontrem mecanismos de solução pacífica de divergências. Não é definitivo. Apresenta-se à discussão. Sujeita-se a alterações. Propõe-se a encontrar instrumentos modernos e eficazes. Seu êxito, sem dúvida, dependerá, exclusivamente, de que possuam os parceiros sociais boa-fé e confiança recíprocas.

Como referi no início, não cabe formular conclusões definitivas. Quaisquer que sejam, apresentadas agora, serão precipitadas. E, como tal, serão inevitavelmente revistas. Por isso, creio, o título que atribuí a esta exposição: "contrato coletivo de trabalho: utopia ou realidade?".