

O CONTRATO COLETIVO E O PODER NORMATIVO

JOSÉ FERNANDO EHLERS DE MOURA

O direito comparado descortina nitidamente dois modelos distintos de regulamentação das relações de trabalho: o negocial e o estatal ou estatutário.

O primeiro – o negocial – esboçou-se e desenvolveu-se na Europa e Estados Unidos. Após a 1ª Revolução Industrial e nos primórdios do capitalismo, foi intensa e desmedida a exploração da mão de obra pelas indústrias e a maior parte das empresas. Jornadas de catorze, quinze horas e até mais eram comuns, em troca de salários vis, nas piores condições ambientais de trabalho. Isso sem se falar na espoliação das *meias forças* (menores e mulheres). Dominante o liberalismo econômico, correntes os princípios do *laissez faire, laissez passer* a ideologia vigorante sustentava a primazia do contrato para regular as relações entre os cidadãos iguais e livres, inclusive as relações de trabalho, entendendo-se que a intervenção do Estado nesse domínio, que visasse através da lei corrigir abusos, implicava cerceamento das liberdades individuais, entre elas a do empresário e do empregado de negociar e contratar serviço livremente. O distanciamento do Estado obstou a elaboração legislativa, salvo raros diplomas básicos, para valorização do trabalho e defesa do trabalhador. Entregue à própria sorte e à espoliação mais desumana, sem a tutela do Estado, o operário acabou adquirindo consciência da injustiça social a que fora relegado e de que só a luta, com a união de todos os que tinham no trabalho a fonte de subsistência, os quais representavam a parcela numericamente mais considerável da sociedade, seria possível reverter a situação opressiva. Fundou o sindicato e organizou o combate através de reivindicações e campanhas por melhores salários e menos horas de trabalho, entre outras garantias mínimas, preparando e deflagrando greves. A princípio, os empregadores resistiam e recusavam o diálogo, quando não apelavam para a polícia. Com o tempo, porém, e o avanço da conscientização da injustiça social que pesava sobre os assalariados, bem como em decorrência dos prejuízos causados pelas greves, os empresários acabaram admitindo o diálogo e a transigência. Daí resultaram

os *contratos coletivos* entre sindicatos de trabalhadores e empresas, que punham fim a movimentos reivindicatórios e greves por certo período e fixavam salários, jornadas, repousos, etc.

Todavia, nos países latino-americanos, que não viveram a Revolução Industrial e Política contemporaneamente com a vanguarda do Ocidente, ao se estruturar quando se fazia a crítica ao liberalismo econômico e suas mazelas e ao absentismo do Estado, o poder público e a lei se anteciparam tecendo uma teia de proteção ao trabalhador antes que os embates entre sindicatos operários e as empresas desembocassem na solução do contrato coletivo como instrumento autônomo de garantias básicas e de direitos para o assalariado. Aqui, a lei, não o contrato, foi o veículo dessa proteção, acrescida do regimento ditado pelas sentenças normativas, o que caracteriza o nosso modelo como estatal ou estatutário e, portanto, heterônomo, em contraposição à autonomia do modelo negocial. Neste, o sindicato foi o escudo e a lança dos que sobrevivem pelo trabalho, enquanto que no outro o Estado exerceu essa função. Essa circunstância não significa a ausência absoluta de negocialidade ou de contratação coletiva no modelo estatal, ou de legislação no modelo negocial, mas apenas que a peculiaridade não caracterizadora do modelo respectivo teve veiculação secundária ou pouco expressiva no mesmo.

Com a onda neoliberal que se elevou na última década, o modelo estatal passou a ser atacado com as mais pesadas críticas. Viu-se nele obstáculo à capitalização e à prosperidade das empresas, bem como à criação de empregos e a melhores níveis de salários. Acenou-se à sua *flexibilização*, de modo a afastar a imperatividade de dispositivos de tutela do trabalhador. Entre nós, as opiniões mais ousadas propõem, pura e simplesmente, a substituição de modelos: que se revogue a maior parte da legislação que protege o trabalho e a competência normativa da Justiça do Trabalho e se adote o denominado *contrato coletivo*, através do qual empregados e empregadores estabelecerão direitos e garantias recíprocos. Essa proposta esquece as origens histórico-culturais do nosso modelo e sua importância na nossa formação e modo de ser. De outra parte, revela intento e preconceito colonizador, segundo os quais a organização e os valores da metrópole são os corretos, devendo ser impostos à colônia.

Não obstante, seria demais pretender que o trabalhador nacional anua à revogação de direitos seus inscritos na Constituição e na lei ordinária e assista a esse zeramento cabisbaixo e de braços cruzados, ou confiante em que o desmantelamento das garantias legais ensejará a generosidade do patronato, que acabará lhe proporcionando tanto ou mais do que outorgava a lei. Não seria lícito exigir do assalariado essa renúncia. Decididamente, não pode a causa do contrato coletivo esperar o seu triunfo dessa rendição e passividade do trabalhador.

Sem embargo, entendemos que toda a regulamentação estatal supérflua ou nociva aos interesses sociais deve desaparecer. O ideal seria que os próprios atores sociais regulamentassem suas relações e que o contrato fosse o instrumento adequado para tutelar os interesses de empregado e empregador, sem a interferência do Estado, desde que não se corresse o risco de retorno à *questão social*. Esse ideal poderá se tornar viável, se não de todo, pelo menos em parte, através do fortalecimento dos sindicatos. Esse

fortalecimento pode operar o deslocamento da proteção ora dispensada pelo Estado para o sindicato, que passaria a exercê-la em proveito da mão de obra, servindo-se para tanto do contrato coletivo, além de outros instrumentos de pressão.

Nesse sentido, caso afastado o exercício do poder normativo pelo Judiciário trabalhista, poderia se definir o caminho para a solução negociada dos conflitos coletivos e o desenvolvimento e incremento do contrato coletivo.

No presente, após cinquenta anos de prática do poder normativo no Brasil, essa modalidade de solução dos dissídios sindicais dá mostras de exaustão. Seus resultados, muitas vezes, tem se evidenciado medíocres.

Em suas origens, a competência normativa da Justiça do Trabalho foi inserida no anteprojeto de organização dessa justiça que foi encaminhado ao Presidente da República à Câmara dos Deputados, em 1.937. Na Exposição de Motivos remetida ao Chefe do Poder Executivo, com o anteprojeto, afirmava o Ministro Agamenon Magalhães se imprescindível a arbitragem obrigatória dos dissídios como único meio eficaz para impedir as greves e os *lock-outs*.

Portanto, a arbitragem obrigatória dos dissídios coletivos através da Justiça do Trabalho foi concebida, nos primórdios da nossa legislação trabalhista, como antídoto para greves e *lock-outs*. Essa concepção foi muito bem assimilada pelos nossos tribunais ao apreciar a legitimidade das greves, qualificando-as de ilegais ou abusivas, para ensejar sua repressão, além de dirimir as postulações veiculadas nos dissídios coletivos.

A idéia da arbitragem compulsória dos conflitos coletivos pela magistratura trabalhista fomos buscá-la na Itália fascista, onde as greves e *lock-outs* eram reprimidos como delitos. Estabelecia a Carta del Lavoro em seu artigo V que "a magistratura do trabalho é o órgão através do qual o Estado intervém para regular as controvérsias do trabalho, sejam as que versam sobre a observância dos contratos e outras normas existentes, sejam as que versam sobre a determinação de novas condições de trabalho". Aí a origem do poder normativo.

Esse controle dos conflitos coletivos e das greves através do judiciário – que, para tanto, exercita sua competência normativa – e o controle dos sindicatos pelo Estado foram o instrumento de que se valeu o Estado autoritário, tanto na Itália como no Brasil, para refrear o proletariado e manter as estruturas de dominação social.

Todavia, o Estado totalitário, tanto na Itália como no Brasil, foi derrocado. Em ambos os países os sindicatos conquistaram a ansiada autonomia, libertando-se do jugo estatal. Na Itália, também a competência normativa da magistratura do trabalho desapareceu. Mas no Brasil ela persiste.

Em que consiste, afinal, essa competência ou poder normativo? Consiste no poder estatal conferido ao judiciário trabalhista de editar cláusulas para regular as relações de trabalho entre as categorias econômica e profissional, em substituição à convenção coletiva que se frustrou por desacerto das referidas categorias através de seus sindicatos.

Ao exercer a competência normativa, o Tribunal, em última análise, impõe aos litigantes clausulamento que entende pertinente como sucedâneo da convenção que não se consumou. Trata-se, pois, a sentença normativa

de contrato compulsório estabelecido pelo Estado, vinculado as partes do dissídio coletivo.

Já se concebeu algo mais autoritário? Por que essa coação? Sabemos que a quase totalidade dos países democráticos não adotam esse sistema compulsório de solução dos conflitos coletivos. Qual a necessidade dessa arbitragem obrigatória pelo Estado? Só o temor dos regimes políticos ditatoriais de que os conflitos coletivos, as greves, desde que não contidos ou reprimidos prontamente, pudessem subverter a ordem e desaguar na revolução social explica a instituição do poder normativo dos tribunais do trabalho.

Se a Itália pós-fascista e democratizada abandonou sua criação e a grande maioria dos países dela não necessita, já não é tempo de repensarmos sobre a necessidade desse poder?

O Tribunal Superior do Trabalho tem realizado controle das criações normativas intentadas pelos tribunais regionais. A qualidade considerável de postulações contidas nos dissídios ajuizados por sindicatos de trabalhadores, com reflexo na duração dos julgamentos, tem merecido decisões padronizadas tanto do TST como dos tribunais regionais através de seus Precedentes, devidamente aprovados e publicados, que constituem algo assemelhado a um código de soluções usuais do respectivo tribunal.

A duplicidade de graus de jurisdição tem favorecido apenas as entidades patronais, pois estas se servem do recurso contra as cláusulas das sentenças regionais que lhes são desfavoráveis, conjugando-o com ação cautelar e pedido liminar de suspensão de cumprimento, para fugir ao efeito legal meramente devolutivo do recurso, o que tem sido acolhido pelo TST, cujos ministros relatores freqüentemente concedem a liminar suspensiva quando a cláusula contrarie sua jurisprudência ou seus precedentes, o que é ratificado na ocasião do julgamento do dissídio pelo colegiado, com a exclusão da cláusula discrepante da sua jurisprudência.

O recurso para o TST, última instância, desde que a matéria não seja constitucional, não apresenta interesse, todavia, para os sindicatos de trabalhadores, nas decisões regionais que lhes são desfavoráveis, pois é julgado, normalmente, dois anos após sua interposição ou mais, quando já perdeu a vigência a sentença normativa respectiva.

As deficiências da arbitragem compulsória dos dissídios coletivos pelo judiciário e a maturidade alcançada, no presente, no relacionamento de trabalhadores e empresários, que levará os mesmos a se olharem não como adversários mas como parceiros com objetivos comuns, sinalizam a mudança viável: o fim do poder normativo estatal.

Se é criticável o excessivo engessamento regulamentarista, se temos leis suficientes de proteção ao trabalho e não se pode imaginar que corresponda ao interesse social revogá-las apenas para viver uma experiência que poderá ser boa ou má – o futuro nunca é certo – a esta altura da história social do Brasil é dispensável que a Justiça do Trabalho continue a ditar regras, muitas vezes de duvidosa pertinência, para integrar obrigatoriamente os contratos individuais.

Ninguém melhor do que os próprios interessados, através de suas entidades, empregados e empregadores, maduros o bastante nesta fase da vida nacional, para encontrar a solução de suas pendências através do diálogo e da negociação.

Nunca a perfídia burguesa da harmonia entre o capital e o trabalho esteve tão próxima de se converter em sincera realidade.

O colapso das utopias, a tecnologia de última geração, as exigências de produtividade e competitividade, no capitalismo *tardio* estão substituindo a confrontação nas relações entre obreiros e empresários pela colaboração e parceria, o que acena para a mudança da estrutura da empresa e na sua gestão, ensejando a participação dos trabalhadores no gerenciamento e nos lucros. Isso significará mais igualdade e o fim da subordinação como característica do vínculo de emprego.

Então, após a virada do século, se o Brasil tiver futuro, o poder normativo e a greve serão figuras remotas e canhestras do *parque dos dinossauros*. Não custa sonhar.

