

Arnaldo Süssekind\*

## **I - Pequeno registro histórico**

A convenção coletiva de trabalho nasceu na Grã Bretanha quando, a partir de 1824, com a revogação da lei sobre delito de coalisão, as trade unions, então organizadas pelos trabalhadores, passaram a ajustar com empregadores condições de trabalho a serem respeitadas na relação de emprego.

A Holanda (1909) e a França (1919) foram os primeiros países que legislaram sobre o tema, sendo que a lei francesa serviu de modelo ao Decreto Legislativo n. 21.761, assinado por GETÚLIO VARGAS em 23 de agosto de 1932. E as Cartas Magnas do México (1917) e da Alemanha (1919) deram hierarquia constitucional às convenções coletivas.

Hoje são comuns, tanto na Europa, como em nosso país, as convenções de categoria, ou indústria, abrangendo as empresas e trabalhadores representados pelas associações convenientes. Essa representação nem sempre alcança os não-associados, sendo previstos, no entanto, procedimentos para a extensão da eficácia jurídica do instrumento. Já nos Estados Unidos e no Canadá predominam, de forma quase absoluta, os contratos coletivos celebrados, com essa denominação, no âmbito de cada empresa.

## **II - Condições de êxito da negociação coletiva**

O Sucesso da negociação coletiva seja entre sindicato de empregadores e de trabalhadores (convenção coletiva), seja entre empresas e os sindicatos representativos dos seus empregados (contrato ou acordo coletivo) depende de vários fatores, dentre os quais cumpre destacar:

- a) garantia da liberdade e da autonomia sindical;
- b) razoável índice de sindicalização do grupo representado;
- c) espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho.

EFRÉN CÓRDOBA, depois de recordar que "todo o sistema de relações do trabalho é uma mescla de autonomia e intervenção estatal, de cooperação e conflito", reconhece que o Brasil constitui uma categoria especial no quadro das relações de trabalho latino-americanas, porque "a Consolidação das Leis do Trabalho e os tribunais do trabalho desempenham um

---

\* Ministro aposentado do TST e titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas

papel proeminente que talvez não encontre paralelo em outros países" ("Las relaciones de trabajo en América Latina", Ginebra, OIT, 1981, págs. 1 e 2). Essa posição brasileira não foi inventada pelo legislador. A intervenção estatal pode ser reduzida, a negociação coletiva deve ser fomentada e prestigiada, inclusive, com a possibilidade de flexibilização; mas a verdade é que o caráter de intervencionismo básico da nossa legislação trabalhista decorreu de condições histórico-sociológicas e até geográficas. Não devemos esquecer que o nosso país contou com o trabalho escravo até 1888 e que, até metade do século em curso, nossa economia era fundamentalmente rural, com uma indústria bastante incipiente. Ora, o espírito sindical é fator que emana espontaneamente das grandes concentrações operárias, próprias das cidades altamente industrializadas.

A indústria de porte que hoje possui o Brasil está localizada em alguns pontos de um território de dimensões continentais. Neles surgiram sindicatos bastante expressivos, que, pouco a pouco, conquistaram a autonomia agora consagrada pelo art. 8º. da Carta Magna. E, por via, de consequência, tem aumentado, significativamente, o número de convenções e acordos coletivos de trabalho. Contudo, é inegável que o nosso país ainda está desigualmente desenvolvido. Essa circunstância fundamenta o intervencionismo básico da legislação trabalhista, assim como o poder arbitral atribuído, em diversos países, a tribunais ou conselhos de conciliação e arbitragem. Aliás, o poder normativo da Justiça do Trabalho brasileira nada mais é do que uma espécie de poder arbitral institucionalizado nos tribunais do trabalho.

A negociação coletiva, em quase todos os países, vem sendo prejudicada pelo enfraquecimento dos sindicatos, resultante da crise gerada pela globalização da economia com o endeuamento das leis do mercado, que ampliou consideravelmente o desemprego e reduziu significativamente (sic) (salvo algumas exceções: países escandinavos e Espanha) o número de trabalhadores filiados aos correspondentes sindicatos.

Em países dotados de poderosas organizações sindicais, como a Alemanha, a França, a Itália, e a Suécia, a legislação trabalhista continua intervencionista, sendo os direitos do trabalhador ampliados pelas convenções coletivas e, quando fracassam as negociações, por laudos arbitrais. Nos Estados Unidos e no Canadá é que prevalece a tradição de serem os direitos substantivos, salvo raríssimas exceções, objeto de contratos coletivos celebrados entre sindicatos de trabalhadores e empresas. E os próprios contratos estipulam que a arbitragem é o meio de interpretação de suas cláusulas e solução dos eventuais litígios.

### **III - Normas internacionais**

A Declaração de Filadélfia sobre "os objetivos e propósitos da Organização Internacional do Trabalho" (1944) e que foi inserida na Constituição dessa entidade (1946), prescreve que se inclui na sua competência "fomentar em todas as nações programas que permitam lograr o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva" (item III, alínea e).

A primeira convenção da OIT a tratar da negociação coletiva diz respeito aos

territórios não-metropolitanos (Conv. N. 84/47). Mas, em 1948 a Convenção n. 98, ratificada pelo Brasil, dispôs com caráter geral, sobre "os princípios de direito de sindicalização e de negociação coletiva", estatuiu que os Estados devem adotar medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o "uso de procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego" (art. 4º).

A matéria foi disciplinada, de forma ampla, pela recomendação n. 91, de 1951, que define a "convenção coletiva" como o acordo escrito relativo a condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por uma parte, e, por outra, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência destas, representantes dos trabalhadores, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional". Quanto aos efeitos jurídicos, estabelece que as cláusulas dos contratos individuais de trabalho contrárias à convenção coletiva aplicável "devem ser consideradas nulas e substituídas de ofício", salvo quando "mais favoráveis para os trabalhadores". E o instrumento da negociação coletiva "deve aplicar-se a todos os trabalhadores das categorias interessadas que estejam empregados nas empresas compreendidas pela convenção coletiva, a menos que este estabeleça expressamente o contrário".

Em 1981, a Conferência Internacional do trabalho aprovou novos instrumentos a respeito do tema: a Convenção n. 154 e a Recomendação 163, dispondo ambas sobre "o fomento da negociação coletiva". O procedimento da negociação, cujo êxito se instrumentaliza na convenção coletiva, deve ser assegurado "a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores" com regras apropriadas (art. 5º. da conv.).

#### **IV - Sistema legal brasileiro**

A - A Constituição e a flexibilização de direitos - O art. 7º. da Carta Magna de 1988 preceitua simplesmente:

"XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos".

Esse enunciado, entretanto, diz menos do que resulta do conjunto de normas correlacionadas com as convenções e os acordos coletivos de trabalho, constantes do próprio art. 7º. O reconhecimento dessas convenções vem sendo repetido desde a Carta Política de 1934; mas a Constituição vigente foi além, atribuindo-lhe o poder de, em determinadas hipóteses, flexibilizar a aplicação de alguns dos seus mais importantes comandos e das normas legais cujas prestações correspondam ao objeto dessas hipóteses. E o instrumento da negociação coletiva, em tais casos, tem aplicação imediata às relações individuais de trabalho em curso. Releva sublinhar que esse poder é amplo, porquanto alcança:

a) O salário, cujo princípio da irredutibilidade pode ser vulnerado por convenções ou acordos coletivos de trabalho (art. 7º, VI, da Const.), salvo em se tratando de prestação, ainda que natureza salarial, objeto de disposição especial da própria

Constituição, como, por exemplo, o salário mínimo e o salário-maternidade;

b) A duração do trabalho, cuja jornada normal pode ser objeto de compensação de horários ou até reduzida por um instrumento da negociação coletiva (art. cit., XIII); e no que concerne aos turnos ininterruptos de revezamento, a jornada especial pode ser ampliada (art. cit., XIV).

Por outro lado, a Lex Fundamental vigente determina que as decisões normativas da Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos respeitem as disposições de proteção ao trabalho constantes de convenções e acordos coletivos aplicáveis às categorias ou empresas em litígio (art. 114, § 2º). E a participação obrigatória dos empregados nos lucros ou resultados da empresa, deve ser estipulada em acordo coletivo celebrado com os sindicatos representativos dos respectivos empregados.

O prestígio constitucional a essa fonte formal de Direito tem tido ressonância na jurisprudência trabalhista, como se infere, por exemplo, dos arestos do TST sobre horas in itinere e jornadas de trabalho.

É surpreendente e até estranho, por isso mesmo, que o Presidente FERNANDO HENRIQUE CARDOSO, a pretexto de flexibilizar a aplicação da legislação trabalhista, tenha se empenhado, com incompreensível e obstinada insistência, no sentido de ser aprovado, o Projeto de Lei do Executivo n. 5.483/01, que visa a complementar o art. 618 da CLT para permitir que convenções e acordos coletivos prevaleçam, salvo em excepcionais hipóteses, sobre a lei ordinária.

Esse Projeto afronta a tradição jurídica brasileira, que é romano-germânica e não anglo-saxônica. Relewa ponderar que a invocação do sistema de relações do trabalho norte-americano, onde os contratos coletivos entre empresas e sindicatos estipulam quase todas as condições de trabalho, não é pertinente. Lá, esses contratos preenchem o vazio legislativo, porque raras são as leis que dispõem sobre os direitos individuais dos trabalhadores.

É preciso considerar que o Brasil é desigualmente desenvolvido, onde regiões plenamente desenvolvidas convivem com outras em vias de desenvolvimento e com algumas preocupantemente subdesenvolvidas. Ora, só existem sindicatos fortes, capazes de negociar em posição de equilíbrio com importantes empresas nacionais e multinacionais, onde há espírito sindical. E esse dado sociológico emana espontaneamente das grandes concentrações operárias, as quais se formam onde há desenvolvimento econômico, sobretudo no setor industrial.

Demais disto, é questionável a constitucionalidade da lei resultante desse projeto. É que o art. 7º da Carta Magna relaciona os direitos do trabalhador, "além de outros que visem à melhoria de sua condição social", e somente em três deles admite a derrogação do comando legal pelos instrumentos da negociação coletiva. Por conseguinte, a contrário-senso, não permite a pretendida flexibilização nas demais hipóteses, até porque ela está autorizada nos dois aspectos fundamentais da relação de emprego: o salário e a jornada de trabalho. Isto sem

contar que a instituição do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) confere aos empregadores, o direito potestativo de despedir, ressalvado os raros casos de estabilidade condicionada do empregado. —