

A NEGOCIAÇÃO

COLETIVA NO BRASIL (*)

Prof. HUGO GUEIROS BERNARDES
da Universidade de Brasília

A decisão de investigar as razões que diferenciam a negociação coletiva de certos países industrializados europeus e americanos daquela que, fracamente, se desenvolve no Brasil, exige, desde logo, que sejam assinaladas as diferenças de ordem histórica, econômica, cultural e política. A negociação coletiva nasce, espontânea, das exigências de u'a massa assalariada insatisfeita; para tanto é necessário que o desenvolvimento industrial seja sensível; que os trabalhadores estejam culturalmente preparados para dar eficácia aos seus impulsos de coalizão; e, sobretudo, é necessário que a Nação possua tradições políticas capazes de incorporar o conflito e as formas peculiares de solução que ele acarreta, sem grandes constrangimentos para os governos e os indivíduos, em seu natural modo de ser. Se, porém, a negociação coletiva é proposta pelo legislador antes de ser reclamada pelos interessados; se, onde isto se faz, o desenvolvimento industrial é recente e, em consequência, os trabalhadores demoram em realizar uma coalizão eficaz; e, se, na ordem política, a ação sindical cresce e frutifica à sombra do Poder, não é fácil, obviamente, obter os mesmos resultados.

A partir de tais considerações, ressaltam as nossas deficiências no confronto com a negociação coletiva de outros países. O que já é sufi-

* Participação na "Jornada Latino Americana de Direito do Trabalho" — realizada na UnB em julho de 1972.

ciente para apreendermos os aspectos metajurídicos da negociação coletiva, que levaram RUSSOMANO ¹ a fazer-lhe a “triangulação” entre o social, o político e o econômico. Observa J. SCHREGLE ² que, na América Latina, as questões entre patrões e empregados têm sido, até agora, consideradas da competência de advogados, que habitualmente as monopolizam; quando, pela sua importância prática, os engenheiros, os economistas e os sociólogos deveriam interessar-se igualmente por elas.

Já se pode entrever, aqui, um dos pontos de interesse para o tema que desejo abordar nesta oportunidade, que é a atrofia da negociação coletiva no Brasil. Tal como toda a estrutura sindical, “outorgada” pelo legislador, o estímulo do Poder Público ainda não foi suficiente — e dificilmente o será um dia — para suprir a ausência de uma elaboração autêntica do *litígio*. O nosso dissídio coletivo tem sido, sobretudo, um trabalho de advogado. Foi preciso que uma rigorosa política salarial se impusesse em lei para que as partes se dessem conta da importância social, econômica e política desses dissídios, passando a convocar especialistas em economia; mas, praticamente, não se cogitou ainda de recrutar o sociólogo e o técnico em relações industriais, dando-lhes a incumbência de detectar os inúmeros problemas das relações de trabalho e formular propostas de solução que conduzam à harmonia ou, mesmo, à sonhada identificação de propósitos entre empregador e empregados.

A própria concepção do *conflito* há de estar, entre nós, distorcida: o mesmo SCHREGEL nos adverte da necessidade de aceitar os conflitos como algo *natural*, que não se pode *eliminar* jamais. “Não se pode eliminar um conflito mediante um ato legislativo.” E não pode haver exemplo mais sugestivo dessa distorção, no Brasil, do que a legislação sobre o trabalho portuário: mais de quarenta diplomas (entre leis, decretos-leis, decretos e portarias) já se fizeram, muitos deles na intenção de *resolver o mesmo problema*. O problema específico de cada conflito coletivo é, por natureza, contingencial; daí não ser matéria de lei: a paz social não se consolida através de leis transitórias, mas, sim, com a instituição de mecanismos e processos que tornem a sociedade aparelhada para superar os conflitos com naturalidade. É claro que parecerá sempre mais fácil e tranqüilizador abortar o conflito através da lei;

1. Comentários à CLT, 4.ª ed., 1957, vol. III, pág. 971.

2. “Negociación colectiva”, conferência, in “Relaciones del Trabajo en el Proceso de Desarrollo Económico y Social”, Ed. Sudamericana, B. Aires, 1968, pág. 207.

mas o preço que paga o Estado por isto é ver-se substituindo a pessoa do empregador, como “parte contrária” dos conflitos. De qualquer modo, a atividade legisferante somente deverá ceder o passo à negociação coletiva quando os sindicatos brasileiros estiverem amadurecidos para esse tipo de trabalho e tecnicamente aparelhados. Somente nesse dia a negociação será eficiente e o Estado sentirá relativa confiança nos seus resultados. Eis porque não me parece acertado supor que apenas uma lei mais *estimulante* poderia fazer recrudescer a negociação coletiva.

Não estaria nos limites deste trabalho examinar todos os motivos habitualmente indicados como responsáveis pelo desprestígio da negociação coletiva no Brasil, e que foram, em 1967, relacionados por AUGUSTO RIBEIRO em seu livro “O Contrato Coletivo de Trabalho e a Lei Brasileira”³ Mas o debate em torno à solução *jurisdicional* dos conflitos coletivos poderia, talvez, evidenciar algumas repercussões negativas sobre o ânimo de negociação das partes interessadas.

Refiro-me ao que se poderia chamar de atuação prematura da Justiça do Trabalho, no Brasil, sobre os conflitos coletivos. A fase conciliatória, extrajudicial, por vezes é ineficiente e inconclusiva. Ineficiente porque deveria consolidar a controvérsia, à maneira de um juízo de instrução, reunindo todos os argumentos e provas carreados pelas partes; e inconclusiva porque deveria sempre resultar numa proposta fundamentada de solução para o litígio, à semelhança de um laudo arbitral. Outra alternativa seria a proposta obrigatória de arbitragem, que as partes poderiam recusar mediante certas conseqüências desfavoráveis, como, v.g., os efeitos da sentença normativa a partir da data da proposta, se a recusa foi do empregador, ou da data da sentença, se a recusa foi dos empregados.⁴ A freqüência do apelo à arbitragem certamente facilitaria o surgimento de especialistas na matéria, fazendo progredir e ampliar-se a “temática” da negociação coletiva. E aliviaria bastante a Justiça do Trabalho dessa penosa função normativa, que, no mérito, é essencialmente arbitral e não jurisdicional em sentido estrito, sendo mesmo conveniente dispensá-la dos rigores formais do processo judicial. Também não me parece razoável que todo o congestionado sistema da Justiça do Trabalho, ao nível dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, seja anualmente acionado pelos diferentes sindicatos para decidir sobre uma diferença de um ou dois por

3. Págs. 116-118, Ltr. Editora, 1967, S. Paulo.

4. “Codigo del Trabajo” chileno, 1948, art. 617.

cento de reajustamento salarial ou sobre um pequeno desconto nos salários, em favor do Sindicato. Não se trata de suprimir a jurisdição trabalhista nos conflitos coletivos, mas, tanto quanto possível evitar que ela se exerça *ordinariamente* a propósito de problemas de fácil solução pela via do arbitramento ou, mesmo, através de uma conciliação mais aparelhada, no plano extrajudicial.

Ao Ministério do Trabalho caberia importante papel nas tarefas de conciliação e, também, no estímulo do compromisso arbitral. A disseminação de cláusulas sobre a instituição de conselhos de empresa e sobre procedimento interno de queixas poderia ser um excelente caminho para reduzir o número de dissídios individuais e favorecer mercê da experiência cotidiana, a elaboração da *matéria* suscetível de corporificar-se em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Finalmente, poderia ser de grande utilidade um esforço doutrinário no sentido de sistematizar princípios sobre a *matéria típica* da negociação coletiva, lançando algumas diretrizes para a atividade conciliatória e arbitral. Um excelente ponto de partida é o art. 339 do Projeto de Código de Processo do Trabalho, de RUSSEKIND, revisto pelo autor, SUSSEKIND e REZENDE PUECH.⁵ Ali, ao definir a competência da Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos, ficou delimitado o campo de atuação daquelas atribuições normativas dos tribunais trabalhistas. Isto é essencial, para que se tenham algumas diretrizes seguras sobre o que, afinal, pode integrar uma proposta de conciliação, uma decisão arbitral ou uma sentença normativa da Justiça do Trabalho.

Creio que providências de tal natureza iriam, aos poucos, desbastando esse matagal da perplexidade que domina o terreno da negociação coletiva. Não subscrevo a opinião daqueles que vêem, em futuro não muito longínquo, o desaparecimento dos sindicatos em decorrência de uma perfeita identificação de propósitos entre o empregador e seus empregados. Mas acredito que o mais forte ponto de apoio dos sindicatos, para a sua sobrevivência, está na negociação coletiva, na medida em que saibam fazer dela, não apenas um instrumento de grandes conquistas profissionais, mas, sobretudo, o melhor agente da paz, da justiça e da segurança social.

5. Diário Oficial da União de 25-9-1970, Seção, I, Parte I, Suplemento ao n.º 181.