Share

Sem ultratividade precariza-se uma fonte do direito: a negociação coletiva

Será preciso mostrar que sem a regra da ultratividade, os trabalhadores perderão a data base, pois não haveria outros caminhos para construir bons desfechos para as negociações coletivas. Já que o 'de comum acordo' inviabiliza qualquer possibilidade, como regra, a mediação da Justiça do Trabalho.

*Marcos Verlaine**

As negociações coletivas de trabalho constituem-se numa importante fonte de direito, que desaguam nos acordos e convenções dos trabalhadores. Sem a regra ou princípio da ultratividade, revogada em decisão liminar (provisória), no dia 14 de outubro, pelo ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Gilmar Mendes, esta fonte será, no mínimo, precarizada.

A ultratividade foi aprovada como regra pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em setembro de 2012, na chamada 'Semana do TST', que reavaliou a jurisprudência e o regimento interno da corte, que passou a adotá-la como princípio balizador para as negociações coletivas de trabalho. Pela regra, os direitos constituídos nos acordos ou nas convenções coletivas vigoram até que nova negociação seja firmada pela entidade sindical.

Este princípio constituiu-se num importante avanço para as relações de trabalho, pois permitiu mais equilíbrio nos processos negociais, já que as partes — trabalhador e empregador — negociavam tendo como referência o acordo ou convenção anterior, que mesmo 'vencida' ou 'expirada' continuava vigendo até que novo pacto fosse firmado.

Portanto, esse modelo funcionou como alternativa ao 'comum acordo', que inviabilizou, em casos de impasse nas negociações, que a Justiça do Trabalho mediasse o processo negocial. Ademais, a ultratividade foi uma relevante conquista, já que a legislação trabalhista não permite negociar para reduzir direitos.

Competência da Justiça do Trabalho

A Emenda Constitucional 45, de 8 de dezembro de 2004, publicada em 31/12/04, determinou significativas mudanças no Poder Judiciário, em especial na Justiça do Trabalho, com a ampliação de sua competência, por meio da nova redação dada ao artigo 114 da Constituição, que só permite que a negociação vá a dissídio coletivo se houver comum acordo entre as partes. Isto é, se o patrão concordar com o sindicato que a Justiça do Trabalho faça a mediação.

É claro que, de dezembro de 2004 até aqui, pouquíssimas entidades conseguiram levar suas negociações a dissídio. Assim, a ultratividade constituiu-se num instrumento fundamental para viabilizar o desfecho favorável das negociações coletivas.

Agora, sem a regra e a inviabilidade do dissídio coletivo, os processos negociais terão de ter novas estratégias, que passarão, necessariamente, pelo fortalecimento dos sindicatos como instrumentos de organização e mobilização do trabalhador.

Essa decisão do ministro Gilmar é uma espécie de antecipação da reforma trabalhista, há muito aventada pelo mercado e advogada pela bancada empresarial no Congresso Nacional.

A crise econômica, que pune frontalmente, sobretudo os trabalhadores, ganha novo e negativo componente com o fim da ultratividade. Este princípio era extremamente importante, pois permitia um ambiente de relativa tranquilidade para que as partes pudessem chegar a bom termo nas negociais salariais.

A razão de Gilmar Mendes

Gilmar Mendes tomou a decisão ao julgar uma Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) apresentada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen).

Na visão do ministro, a norma protege somente o trabalhador, ignorando que um acordo coletivo deve considerar, segundo ele, os dois lados da relação — empregado e empregador.

No processo, a entidade questionou a súmula do TST e entendimentos de tribunais trabalhistas tomados com base nessa súmula.

Para a Confenem, a súmula contrariou a Constituição e o princípio da separação de poderes, uma vez que o Congresso revogou a lei que instituiu o princípio da ultratividade.

O que fazer
A decisão monocrática do ministro Gilmar Mendes pode ser revertida no plenário. Não será fácil! Mas é preciso correr atrás desse imenso prejuízo.

Será preciso que o movimento sindical acorra ao Supremo para conversar com cada ministro e, de posse de memoriais, mostrar-lhes o equívoco que se constitui essa decisão sem ouvir a outra parte, no caso, o movimento sindical.

Será preciso mostrar que sem a regra da ultratividade, os trabalhadores perderão a data base, pois não haveria outros caminhos para construir bons desfechos para as negociações coletivas, já que o 'de comum acordo' inviabiliza qualquer possibilidade, como regra, a mediação da Justiça do Trabalho.

O movimento sindical precisa urgentemente buscar aliados na sociedade, especialmente entre os defensores dos direitos humanos, para evitar que retrocessos assim se materializem. Haja vista que a decisão do STF é provisória e pode ser revertida em plenário.

É preciso viabilizar uma grande campanha de esclarecimento sobre o que significa essa mudança e muita mobilização e pressão para revertê-la. Do contrário, se constituirá numa grave e incomensurável derrota para o movimento sindical e os trabalhadores.

O desafio é grande e todos precisam se mobilizar, sob pena de perda de direitos históricos.

(*) Jornalista, analista político e assessor parlamentar do Diap

Fonte: Diap, 22 de outubro de 2016.