

## ENTREVISTA **JUAREZ RABELLO SORIANO DE MELLO** ADVOGADO

### Uma visão atual do **Direito** coletivo do trabalho

**“É melhor um acordo coletivo resolvido em mesa do que uma decisão proferida pelos Tribunais”**

**Advogado trabalhista fala sobre sua experiência no campo de negociações coletivas e solução de conflitos e de sua expectativa quanto ao futuro da legislação trabalhista no Brasil**

**Por Camilo Ribeiro**

**J**uarez Mello, é Bacharel em Direito pela UNAMA desde 1984. Atua na área do Direito Trabalhista e Direito sindical, é membro da Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado do Pará, de onde foi conselheiro, membro do Instituto dos Advogados do Pará - IAP. Exerceu o cargo de Procurador do Estado do Pará, após aprovação em concurso público, de janeiro de 1987 a abril de 1999, data em que pediu exoneração do cargo, para melhor dedicar-se à advocacia privada. Participou de diversos cursos e seminários

**Direito & Sociedade - O senhor atua a quanto tempo em negociações coletivas de trabalho? Como começou sua carreira na área?**

**Juarez Mello** - Comecei por volta de 1986, cerca de dois anos após me formar, ou seja, por volta de 23 anos atrás. Não escolhi esta área. Na verdade, comecei por uma questão de opção a advogar empresas e acabei comparecendo a reuniões de entidades sindicais patronais. Com isso, conforme o trabalho ia se desenvolvendo fui sendo reconhecido como atuante nesta área e contratado por empresas e sindicatos. Ou seja, aconteceu naturalmente.

**D&S - A atuação dos sindicatos mudou muito nesse período?**

**Juarez Mello** - Não há como comparar. O movimento sindical se modifica conforme o aquecimento da economia. Empresas produzindo a todo vapor dão aos sindicatos profissionais o combustível necessário às suas reivindicações.

**D&S - Antes da estabilização da economia brasileira, quais dificuldades eram comumente enfrentadas em uma negociação coletiva?**

**Juarez Mello** - A principal, Inflação. Cheguei a negociar reposição de perdas de 5.200% em um ano. Isso era brincadeira. As pessoas não se

recordam, mas de salário mensal chegamos a discutir em mesa pagamento diário, já que a inflação no patamar que atravessava em alguns períodos impedia o trabalhador de esperar até o final do mês pelo salário, sob pena de não ter dinheiro para comer.

**D&S - Por que, atualmente, as negociações coletivas atraem poucos profissionais do Direito?**

**Juarez Mello** - Não há negociação segura para as partes sem advogado. Hoje o que existe são profissionais de recursos humanos bem preparados que, em parceria com advogados movem as negociações. Na verdade o que diminuiu foram as demandas judiciais envolvendo dissídios coletivos, pois as partes ficaram mais maduras e tem resolvido seus conflitos em mesas de negociação.

**D&S - Quais as maiores dificuldades dos técnicos jurídicos atuais, em uma negociação coletiva?**

**Juarez Mello** - O ponto principal é tentar fazer a Norma Coletiva o mais transparente possível. Ou seja, a redação das cláusulas não deve ser duvidosa devendo conter uma linguagem clara e direta, já que é lida tanto por profissionais do direito como por trabalhadores em geral. Não tem que gerar interpretações diversas.

**D&S - Pode-se se dizer que há falta de preparo de alguns profissionais e, até mesmo, desconhecimento de como elaborar uma norma coletiva de trabalho?**

**Juarez Mello** - Isso é muito comum. Uma das maiores dificuldades é quando procuramos ajustar uma redação e a parte muitas vezes por insegurança rejeita o ajuste. Neste caso, para não retardar a assinatura do acordo, acaba-se por deixar diversos erros até mesmo ortográficos.

**D&S - Qual a sua opinião sobre o sistema sindicalista do Brasil? O Direito Sindical no Brasil carece de modernização? Como isso pode ocorrer?**

**Juarez Mello** - Existem muitas entidades sindicais fortes e bem preparadas, mas a estrutura sindical do País precisa realmente mudar, em especial pondo-se um fim nas contribuições compulsórias (contribuição sindical anual) que possibilitam a sobrevivência de sindicatos sem qualquer atuação que existem apenas para recebimento destas contribuições nada fazendo pela categoria profissional que representam.

**D&S - O senhor é a favor da pluralidade sindical?**

**Juarez Mello** - A questão não é essa. Pluralidade como sinônimo de "bagunça" sindical, não posso ser a favor. Vivemos isso logo após 1988, onde foram criados milhares de sindicatos com o surgimento de conflitos de representação em todas as bases territoriais ocasionando uma grande

insegurança jurídica nas empresas, que não sabiam mais com quem manter negociações. Por outro lado, a simples manutenção da unicidade sindical, acaba por permitir a existência de sindicatos que nada fazem pela categoria pois, por deterem a representação em nada se esforçam na luta pelas conquistas de sua classe.

**D&S - Ocorre com frequência o incorreto enquadramento sindical de empregados e, até mesmo de empresas? O que se pode fazer para evitar essa situação?**

**Juarez Mello** - Depois de 1988 acabou-se, em nome da liberdade sindical, com a Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho. Assim, até que haja conflitos, os enquadramentos são resolvidos no âmbito dos departamentos jurídicos das empresas, depois, outra alternativa não há, se não a de recorrer ao judiciário que acaba por dar a última palavra. O lamentável, é que pouquíssimos profissionais do direito, sejam, advogados, juízes ou procuradores, já "sentaram" numa mesa de negociação. Isso os afasta demasiadamente da realidade das partes. Não se sabe, muitas vezes que uma cláusula entrou ou saiu de uma norma depois de algum conflito. A alteração da norma foi negociada por quem sabe o que é melhor para si. Assim, não se pode olhar uma Norma Coletiva cláusula por cláusula, mas sim como um todo, por seu conjunto. Sou um grande defensor da teoria do conglobamento na interpretação das Normas Coletivas, pois sei bem como elas são construídas, passo a passo no correr dos anos e das negociações. Toda cláusula tem história e não pode ser analisada isoladamente sob pena de cometer-se alguma injustiça para uma ou outra parte. Se um direito aqui é conquistado, pode ter sido exatamente porque mais adiante a parte cedeu em outro. Isso é o real significado de uma negociação.

**D&S - Esse enquadramento incorreto pode gerar que tipo prejuízos aos empregadores? Quais os impactos que a aplicação de uma norma coletiva de outra categoria pode gerar?**

**Juarez Mello** - Como disse acima, a total insegurança jurídica, pois um empregador acredita que está cumprindo a Norma Coletiva correta até receber uma ação judicial que cobre o cumprimento de outra, completamente diversa, gerando, dentre outras coisas, eventuais diferenças salariais de toda natureza que muitas vezes "quebram" o caixa de uma empresa.

**D&S - Que vantagens as normas coletivas (convenções acordos coletivos de trabalho) podem proporcionar a empregadores e empregados?**

**Juarez Mello** - Hoje em dia, incontestavelmente, é o melhor meio para regular as relações de trabalho, fazendo as regras que atendem as necessidades de uma determinada categoria, seja pelo tipo, local ou condição de trabalho, como, por exemplo, alterando-se ou criando-se

jornadas de acordo com a necessidade das partes, por vezes prevendo até mesmo direitos básicos que a princípio nem precisariam constar de uma norma, como por exemplo, banheiro, refeitório e transporte.

**D&S- As normas coletivas podem ser utilizadas como meios de flexibilização do direito do trabalho? Quais direitos trabalhistas são comumente regulados nesses instrumentos?**

**Juarez Mello** - Elas podem e devem ser utilizadas para flexibilização das normas trabalhistas, até mesmo para atender às peculiaridades inerentes a cada atividade/categoria profissional. Creio que hoje, a matéria mais abordada nas Convenções Coletivas, até por força de comando legal são as que se referem a jornadas de trabalho e, é claro, salários. A CLT deve ser usada como base mínima de direitos, e não como seu teto ou de forma rígida, que impeça que as necessárias adaptações da vida real cheguem ao direito.

**D&S - O que as empresas ou as entidades sindicais patronais podem fazer quando se deparam com movimentos paredistas violentos, que causam danos aos seus patrimônios?**

**Juarez Mello** - Hoje em dia, afora os procedimentos policiais, em termos trabalhistas resta o caminho da Ação Declaratória de Abusividade de Greve.

**D&S - Caso a abusividade de greve seja declarada por decisão judicial, quais as medidas que os empregadores podem tomar com relação aos empregados que participaram do movimento ilegal?**

**Juarez Mello** - Os que cometeram os abusos podem até mesmo ter seus contratos de trabalho rescindidos por justa causa, após o fim do conflito já que durante o mesmo, estando os contratos de trabalho suspensos, não podem ser desligados, Isso sem falar na reparação dos danos causados, caminho este mais espinhoso, como é fácil de se presumir.

**D&S - Qual a postura que os Tribunais do Trabalho têm adotado no julgamento de ações dessa natureza?**

**Juarez Mello** - Aqui a coisa complica. Como disse anteriormente é muito difícil passar num Tribunal a realidade das ruas, das mesas de negociação, dos conflitos. Ocorre também, que tanto as partes como os próprios Tribunais tendem a perder o interesse pelas ações movidas durante as greves com o fim do conflito. Isso é um erro gravíssimo pois é necessário que a cada conflito, todos os abusos sejam punidos para que se evite suas repetições.

**D&S - O fato de o movimento paredista chegar ao fim, em razão da firmação de norma coletiva entre as partes envolvidas, afasta a**

**possibilidade de declaração da abusividade da greve pelo Judiciário?  
A ação pode prosseguir nessa situação?**

**Juarez Mello** - Como disse, a maioria delas às vezes se resolve até mesmo na hora de fechar o acordo para sair da greve. Mas quando isso não ocorre defendo o prosseguimento de todas as ações até seu final, apurando-se a responsabilidade de cada um pelos abusos cometidos.

**D&S - Qual é a sua expectativa quanto ao futuro da legislação trabalhista no Brasil?**

**Juarez Mello** - O problema no Brasil é que mesmo os mais bem intencionados não abandonam seus interesses. Sempre digo que os sindicatos de trabalhadores, em especial pelo fim dos anos 80, início da década de 90, aprenderam a trabalhar e tiveram um crescimento elogiável. Cheguei a enfrentar num único ano de uma única categoria, nove greves. De lá para cá, muito se falou, mas a questão principal é que reformas profundas não interessam a ninguém. As centrais que controlam os sindicatos no Brasil, nunca tiveram interesse em acabar com a contribuição sindical (compulsória), porque isso movimentaria milhões e milhões de reais, sustentando o movimento sindical no País. De igual forma, pela fraca estrutura da maioria dos sindicatos não há como pretender-se a total flexibilização das Normas Trabalhistas pois, deixariam à míngua, milhares de trabalhadores desamparados pelos seus sindicatos que só existem para recebimento da referida contribuição. De qualquer forma, ainda defendo a flexibilização das normas trabalhistas, desde que garantidas as vantagens mínimas ao trabalhador desprovido de representação. De resto, não podemos esquecer que temos um presidente líder sindical no País e que também não forçará qualquer reforma que prejudique minimamente seus pares.

Fonte: Suplemento Direito & Sociedade do jornal "O Liberal".