

Passagens



Passagens. Revista Internacional de História
Política e Cultura Jurídica

E-ISSN: 1984-2503

historiadodireito@historia.uf.br

Universidade Federal Fluminense
Brasil

Fragale Filho, Roberto; Lobão, Ronaldo
DISCURSOS PARA PLATÉIAS CATIVAS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO
Passagens. Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica, vol. 1, núm. 2, julio-diciembre,
2009, pp. 65-75
Universidade Federal Fluminense
Rio de Janeiro, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337327171006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

**DISCURSOS PARA PLATÉIAS CATIVAS NO DIREITO DO TRABALHO
BRASILEIRO***
**DISCOURSES TO A CAPTIVE AUDIENCE IN BRAZILIAN LABOR
LEGISLATION**

DOI: 10.5533/1984-2503-20091205

Roberto Fragale Filho
Ronaldo Lobão

RESUMO

O discurso anti-sindical com platéia cativa é uma possibilidade legal nos EUA, que, entretanto, está muito longe da realidade do direito do trabalho brasileiro. Ele não pode ser examinado por meio da mesma lente já que a realidade trabalhista brasileira não reproduz as mesmas circunstâncias. Na verdade, ele tem de ser examinado por meio do poder de comando dos empregadores no âmbito de um contrato de trabalho e os limites que lhe são impostos. Os tribunais trabalhistas brasileiros têm sido muito rigorosos na matéria impondo importantes limitações às condutas patronais e punindo severamente sua iniquidade. Isto não significa, entretanto, que discursos para platéias cativas estejam completamente vedados. Eles seriam possíveis em contextos muito específicos, tais como aqueles

* O presente texto é uma tradução do artigo originalmente publicado na revista *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 29, nº 4 (2008), disponível em: http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_29/issue_4/FragaleArticle29-4.pdf, acesso em: 12 jun. 2009. Para fins comparativos, vale conferir a coletânea de artigos publicada no nº 2 do mesmo volume da mesma revista com estudos sobre idêntica temática na Alemanha, na Argentina, no Canadá, na Espanha, nos Estados Unidos, no Japão, na Nova Zelândia e na Turquia, disponível em: http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_29/index.html, acesso em: 12 jun. 2009.

relacionados à capacitação da mão de obra e à construção de um ambiente de trabalho seguro.

Palavras-chave: Discurso para platéias cativas, Direito do Trabalho brasileiro.

RESUMEN

El discurso antisindical con platea cautiva es una posibilidad legal en los EUA, que, sin embargo, está muy lejos de la realidad del derecho del trabajo brasileño. Él no puede ser examinado de la misma manera ya que la realidad laboral brasileña no reproduce las mismas circunstancias. En verdad, él necesita ser examinado por medio del poder de comando de los empleadores en el ámbito de un contrato de trabajo y los límites que les son impuestos. Los tribunales laborales brasileños han sido muy rigurosos en ese aspecto imponiendo importantes limitaciones a las conductas patronales y puniendo severamente su iniquidad. Ello no significa, sin embargo, que los discursos para plateas cautivas estén completamente vedados. Ellos serían posibles en contextos muy específicos, tales como aquellos relacionados con la capacitación de la mano de obra y con la construcción de un ambiente de trabajo seguro.

Palabras-clave: Discurso para plateas cautivas, Derecho del Trabajo brasileño.

ABSTRACT

Anti-union speech to a captive audience is legally possible in the USA, which is, notwithstanding, far from the reality of the labor legislation in Brazil. It cannot be examined under the same scope, as the reality of Brazilian labor doesn't reproduce the same conditions. In fact, it must be examined considering the power of command employers possess under a labor contract and the limits imposed therein. The Brazilian labor courts have been very rigid on the subject, imposing important limitations to employers' practices and severely punishing their iniquity. That doesn't mean, however, that speeches to captive audience are totally blocked. They would be possible in very specific contexts, such as those related to empowering the workforce and building a safe working environment.

Key words: Captive audience speeches, Brazilian labor legislation.

RÉSUMÉ

Le discours antisyndical destiné à un public captif est une possibilité légale aux USA, cependant bien éloignée de la réalité du droit du travail brésilien. Il ne peut pas être étudié sous la même optique, étant donné que la réalité du droit du travail brésilien ne reproduit pas les mêmes circonstances. En réalité, il doit être examiné sous l'angle du pouvoir de décision des employeurs dans le cadre des contrats de travail et des limites qui lui sont imposées. Les tribunaux du travail brésiliens sont très rigoureux en la matière, imposent d'importantes limites aux agissements patronaux et punissent sévèrement leur iniquité. Cela ne signifie pas pour autant que les discours destinés à des publics captifs soient complètement interdits. Ils sont encore possibles dans des contextes très spécifiques, tels que ceux liés à la formation continue des travailleurs et à la sécurité du travail.

Mots-clés : Discours destinés à un public captif, droit du travail brésilien.

O editor enviou um e-mail propondo um tema e pedindo uma contribuição a partir de um ponto de vista brasileiro. Mas, ao ler o e-mail, a idéia do artigo – “discurso para platéia cativa” – pareceu-nos algo estranho à realidade trabalhista brasileira e, por isso, impossível de ser analisada a partir de nosso olhar. Na verdade, o tema dificilmente seria considerado, sob nossa perspectiva, uma questão afeita ao direito do trabalho brasileiro. E se tínhamos dificuldades em perceber a existência de uma controvérsia em torno do tema proposto, como é que poderíamos responder às quatro indagações formuladas à moda de um questionário para fins comparativos? Espantados, efetuamos uma segunda leitura do tema, tal como fora apresentado pelo editor: “Consoante os termos da lei norte-americana, o empregador está autorizado a realizar o que se chama um discurso para platéia cativa com o propósito de resistir à sindicalização. A administração pode reunir os trabalhadores – por completo, por turnos, por departamento ou

qualquer coisa que o valha – durante o tempo de trabalho, seja para escutar uma fala presencial ou ver um vídeo (geralmente preparado por profissionais) sustentando porque a sindicalização não seria necessária ou não atenderia aos interesses dos trabalhadores. Desde que o discurso não prometa eventual benefício em função da rejeição da sindicalização, nem efetue qualquer ameaça de represália, tal discurso é perfeitamente lícito. Mais ainda: os empregados devem participar – a ausência pode ser assumida como “insubordinação” – e, naturalmente, não podem se ausentar; deles pode ser exigido silêncio, com vedação de realização de qualquer tipo de protesto durante o discurso, além de ser-lhes vedada a formulação de quaisquer questões, sob o risco de sofrerem o mesmo destino. Sindicatos não possuem um correlato direito. Nos últimos anos, alguns empregadores têm alargado o uso do discurso para platéias cativas para incluir discursos sobre questões políticas ou sociais¹. Mais uma vez, o conteúdo do e-mail pareceu-nos totalmente irreal.

Então, retornamos ao questionário e lançamos um olhar mais atento sobre as perguntas em si: “Será que os empregadores brasileiros realizam tais discursos para platéias cativas, nos quais eles sustentam que a sindicalização não é necessária ou não seria do interesse dos empregados”? Obviamente, a resposta tinha que ser um sonoro “não”. Mas a palavra “obviamente” soava estranha, como, aliás, soa tudo que é caracterizado como tal. Seguiu-se a segunda pergunta: “Se não, por quê?” Aqui, a maior tentação consistia em responder em um estilo parental: “Porque é assim!” E, antes que o estrangeiro perguntasse novamente – “Mas, por quê?”, a terceira questão emergiu: “Existe alguma norma jurídica ou decisão judicial sobre tais fatos ou similares?” Bom, por certo, não há lei. E isto é absolutamente compreensível, já que a idéia em si parece tão inadequada, tão distante do direito do trabalho brasileiro que o assunto nunca foi sequer trazido diante dos tribunais trabalhistas nacionais. Mas isso consistiria em negligenciar o atento olhar estrangeiro ao mesmo tempo em que este apresentava a quarta e última pergunta: “Se não há uma norma ou decisão – simplesmente porque isso

¹ E-mail de Matthew Finkin, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (17 jan. 2007, 3:10:00 BRT) (em arquivo com os autores).

nunca aconteceu – qual seria a compreensão jurídica de tal fato se algum empregador vier a realizá-lo (presumivelmente uma multinacional norte-americana que desconhece a lei brasileira)? Se isso vier a ocorrer, como é um evento tão estranho para os padrões brasileiros, seria provavelmente impossível prever o que os tribunais diriam a respeito. Uma tarefa fácil, um acomodado pesquisador diria: quatro perguntas, quatro respostas objetivas. Sem qualquer hesitação. Na verdade, para quem é obrigado a lidar com um mercado de trabalho extremamente precário, não teria sido apenas um trabalho fácil, mas um trabalho profundamente tranquilizador.

Mas, à medida que olhávamos o tema com algum recuo, o primeiro pensamento foi: não pode ser tão fácil. Deve haver algo mais! O surpreendente da questão consistia em imaginar o que esse “mais” poderia ser! Foi quando percebemos que nossa primeira tarefa consistia em “traduzir” o problema “estrangeiro” em termos brasileiros, ou seja, tínhamos de melhorar nossa compreensão do problema em si. As respostas fáceis não eram, afinal, respostas em si. Assim, compreender o que estava em jogo era nosso primeiro grande desafio. O assunto ganhou, finalmente, alguma perspectiva com a leitura do *US Employee Free Choice Act* (HR 800 e S. 1041), recentemente aprovado pela Câmara dos Deputados, mas ainda pendente no Senado. Além disso, uma boa percepção do que poderia ser uma adequada “tradução” do discurso para platéias cativas veio do relatório “Descontando Direitos”², da ONG *Human Rights Watch*. Como é explicado no relatório, discursos para platéias cativas são utilizados como uma estratégia anti-sindical assentada na ausência de uma exigência legal de concessão de igual tempo aos representantes sindicais para que eles apresentem suas opiniões. Discursos para platéias cativas poderiam, então, ser percebidos como uma limitação à liberdade de associação, à liberdade dos trabalhadores quanto ao direito de organizarem-se.

² Cf. Human Rights Watch (2007). *Discounting Rights. Wal Mart's violation of US workers' right to freedom of association*. Disponível em: <http://hrw.org/reports/2007/us0507/us0507web.pdf>. , último acesso em: 20 jun. 2007.

Claro, isto é um problema, mas, como o comparativismo jurídico e a circulação internacional das idéias³ indicam, não há texto sem contexto, ou seja, um problema só ganha existência e se torna uma questão jurídica quando colocado em contexto e examinado mediante lentes que o relacionam com sua real circunstância. E, quanto a este tema, o contexto dificilmente seria concebível seja porque discursos para platéias cativas estão muito distantes da realidade trabalhista brasileira seja porque o sindicalismo enfraqueceu tanto que este tipo de ação dificilmente seria necessário. Mas o contexto nem sempre foi como hoje. Nos anos 1980's, o país estava passando por um período de múltiplas reconstruções. Democracia, sindicatos, liberdade de associação e liberdade de expressão eram alguns dos diversos aspectos envolvidos neste processo; valores capturados do passado, que enfrentavam aspirações modernas e liberais para o futuro. Um dos legados do passado era o “imposto sindical”, que todos os trabalhadores são obrigados a pagar, independentemente de sua filiação a um sindicato⁴. Essa obrigação ainda existe, é devida em todo mês de março e seu valor corresponde à remuneração de um dia de trabalho percebida por todo e qualquer trabalhador. Como se pode imaginar, a existência em si de tal pagamento compulsório era sentida pelo “novo sindicalismo” como uma dissuasão para novos aderentes e para uma verdadeira representação dos trabalhadores.

À proporção em que o “novo sindicalismo” ganhava em intensidade, novos líderes surgiam e assumiam sindicatos que estavam, a esta altura, de um lado, deixando para trás antigos dirigentes com laços governamentais e, por outro lado, tentando estabelecer uma conexão direta na arena política com o recentemente criado Partido dos Trabalhadores. Contudo, as mudanças não se limitaram à mão-de-obra. De forma semelhante, grupos industriais nacionais foram induzidos a lidar com um mercado livre. Eles tiveram de aprender a negociar com os trabalhadores ao invés de fazê-lo com autoridades governamentais. Isto é explicado pelo declínio das políticas salariais do governo federal, as quais, devido à elevada

³ Cf. Bourdieu, P. (1990). *Les conditions sociales de la circulation internationale des idées*. *Romanistische Zeitschrift für Literaturgeschichte*, 14-1/2, Heidelberg, p. 1-10. Disponível em: http://www.espace91.org/bourdieu_conditions_circulation_web.pdf, último acesso em: 22 nov. 2005.

⁴ Cf. artigo 580, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

inflação, tinham sido extremamente importantes no passado para a recuperação dos valores reais dos salários. De fato, uma vez que era um período de grande inflação – eventualmente, com dois dígitos em um único mês –, os salários variavam quase todos os meses devido a uma política pública de revisão salarial concebida apenas para preservá-los de sua perda de valor. Inicialmente, com o propósito de manter os salários tão próximos quanto possível dos preços, o governo estabeleceu índices anuais de correção a serem aplicados a todos os salários. Mais tarde, o intervalo de tempo para as correções foi bastante reduzido, até que, finalmente, institucionalizou-se um mecanismo de gatilho aplicado toda vez que as taxas de inflação alcançavam o patamar de 20%. Na verdade, foi a hiperinflação que trouxe tal mecanismo. Mas, nos últimos dias do regime autoritário, em meados dos anos oitenta, um ambiente de livre crescimento começou a ter lugar. Como as partes estavam, então, supostamente compelidas a negociar, os representantes patronais não mais podiam utilizar o aparelho estatal para recusar aumentos nem tampouco podiam sentar-se e passivamente esperar pelas políticas governamentais.

É neste contexto que, em 1985, um grande grupo siderúrgico brasileiro, cuja sede se encontrava no sul do país, assumiu o controle sobre uma planta siderúrgica no Rio de Janeiro e ali aplicou uma política salarial que estava bem à frente de exigências legais⁵. Essencialmente, ele revisava os salários de três em três meses, utilizando índices superiores aos governamentais. Como o grupo mantinha outras políticas internas, eles apostaram na confiança de seus empregados e esperavam, em contrapartida, uma espécie de fidelidade para além do que os salários pagos poderiam trazer. Todos os anos os representantes dos trabalhadores sustentavam uma “luta salarial” com o propósito de reduzir a quantidade de horas trabalhadas, de postular outras proteções e direitos, mas, acima de tudo, eles postulavam uma redução do intervalo anual para a aplicação dos índices inflacionários. Em outras palavras, eles queriam uma recuperação

⁵ Cf. Vieira, F. H. C. (2007). *Análise da trajetória de crescimento do grupo Gerdau*. (Dissertação de mestrado). Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Disponível em: http://joomla.coppead.ufrj.br/port/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1181&Itemid=204, ultimo acesso em: 10 jun. 2007.

salarial todos os seis meses, se possível com aumentos com representassem uma melhoria real em seus salários. Como argumentavam tanto os representantes dos empregados quanto dos empregadores, solidariedade e consciência de classe entre os trabalhadores do aço e com outros trabalhadores reunidos em confederações sindicais cresceram em intensidade, além de fomentar, é claro, a adesão aos princípios do Partido dos Trabalhadores.

Na greve de 1986, a genérica demanda sindical por recuperação salarial representava menos do que já havia sido pago pelo grupo siderúrgico para seus trabalhadores. Assim, a possibilidade de uma greve na fábrica era muito pequena, quase ínfima. Ainda assim, o sindicato prometeu a realização de piquetes, bloqueando os ônibus que conduziam os empregados para a fábrica. A adesão dos trabalhadores desta fábrica era muito importante para o êxito da greve como um todo. Como os empregadores começaram a elaborar planos alternativos de acesso, vários trabalhadores foram convidados a passar um longo período dentro da fábrica (três ou quatro dias) e outros foram escolhidos para atuar como líderes dos ônibus formulando alternativas às instruções da empresa. Durante estes “passeios” de ônibus, os empregados eram compelidos a ouvir diversos discursos contra o sindicato, sua organização baseada em uma ideologia de classe, além de ser evidenciado que a companhia já havia satisfeito a demanda salarial sem qualquer necessidade de mediação sindical. Havia mais de cinquenta ônibus pela manhã e um pouco menos em outros períodos do dia. Portanto, mais de mil trabalhadores foram “ensinados” sobre os “perigos” dos sindicatos para as suas vidas, famílias e empregos. Durante o período mais difícil da greve, só três ônibus foram detidos. Um pequeno número teve de tomar itinerários alternativos e a fábrica nunca parou. A estratégia revelou-se boa. Embora tempos difíceis fossem esperados no futuro, tudo mudou em 1987, quando uma nova política monetária congelou preços e salários, e os sindicatos perderam seus mais consistentes discursos por um longo tempo. Deu-se da mesma com os empregadores.

Pode-se assim perceber que estes discursos para platéias cativas realizados 20 anos atrás se deram em circunstâncias completamente diferentes: eles eram parte de uma estratégia para reduzir o efeito de uma greve que se realizava em

um contexto de hiperinflação e de crescente representação política dos trabalhadores. Duas décadas mais tarde, ainda que eles pareçam deslocados para as condições de trabalho contemporâneas, o problema por eles suscitado permanece o mesmo: liberdade de associação. Com efeito, discursos para platéias cativas no cenário trabalhista brasileiro não seriam possíveis, pois eles representam uma relevante ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Não há dúvida de que eles constituem uma grave violação da liberdade de associação, direito reconhecido pelas Convenções 87 (1948) e 98 (1949) da OIT. Eles também representam uma violação direta do artigo 8º da Constituição Federal, que assegura a liberdade de associação profissional ou sindical.

Nesse cenário, qual seria, então, o limite das ações patronais relacionadas com a implementação de práticas anti-sindicais? Não há respostas judiciais, uma vez que os tribunais brasileiros têm sido chamados a pronunciarem-se, preferencialmente, quanto a outras questões relacionadas com o tema, tais como: a relação estabelecida entre sindicatos e o poder público (em especial no que diz respeito às consequências de seus registros formais), o princípio da unicidade (ou seja, a representatividade sindical e a correlata interdição de co-existência de mais de um sindicato na mesma base territorial) e a relação estabelecida entre trabalhador e seu sindicato (especialmente no que diz respeito às obrigações financeiras de cada trabalhador para o sindicato que por lei exerce a sua representação). E quanto a discursos para platéias cativas? Nós não conseguimos encontrar qualquer vestígio de litígio sobre o assunto.

Mesmo assim, um olhar genérico sobre a jurisprudência trabalhista brasileira parece indicar que discursos para platéias cativas seriam considerados ilegais, pois interferem com o direito de sindicalização. Na medida em que tal seja assumido como a provável resposta, torna-se então necessário explicar como é que essa interferência ocorre? A resposta não vem facilmente e o foco teria de ser deslocado para a verdadeira questão por detrás do problema proposto, que é, no fundo, muito mais simples e recorrente: quais são os limites do comando patronal ou, como se diz na linguagem jurídica, do poder disciplinar do empregador? Pode ele fazer o que lhe agrada ou interessa desde que não seja proibido pela lei? Na

verdade, a interdição vem da natureza das ações, o que vai muito além do alcance de um contrato de trabalho.

Sem dúvida, na medida em que o empregador compra a força de trabalho de qualquer pessoa, ele não adquire a possibilidade de sustentar qualquer tipo de discurso ou de fazer o que mais (ou menos) lhe agrada. Na verdade, é irrelevante se o assim designado discurso possui uma natureza anti-sindical ou um caráter mais amplo, como, por exemplo, político. É inegável que empregadores possuem o direito à liberdade de expressão, mas eles não podem esticar sua prerrogativa de modo a impor aos empregados o ônus de ouvir o que quer que eles desejem. Eles não podem fazer proselitismo político ou qualquer coisa semelhante. Discursos para platéias cativas devem, portanto, estar relacionados com o ambiente de trabalho e não é tão incomum assim vivenciar este tipo de situação quando ela se refere, por exemplo, ao desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais seguro. Assim, vídeos profissionais, apresentações de *powerpoint*, discursos acadêmicos ligados a uma vida mais saudável, à alimentação ou a demandas de higiene pareçam ser aceitáveis. Por outro lado, discursos defendendo uma determinada opção política ou enfatizando as consequências desastrosas das atividades sindicais soam inaceitáveis.

Isto se revela ainda mais verdadeiro quando examinamos as últimas decisões dos tribunais trabalhistas relacionadas com danos punitivos. Com efeito, recentes mudanças legislativas transferiram a competência jurisdicional para examinar tais casos para a Justiça do Trabalho, que tem sido extremamente zelosa quanto à conduta patronal. Xingamentos, humilhações, revistas corporais, em suma, a instituição de práticas que parecem ir muito além do que seria razoável esperar no âmbito do exercício do poder de comando patronal em um contrato de trabalho tem sido reiteradamente rejeitada e severamente punida. Até mesmo o “excessivo rigor” (uma fórmula extremamente subjetiva que dificilmente pode ser previamente definida) tem sido repelido pelos tribunais, gerando condenações judiciais de importante valor financeiro. Pode-se facilmente concluir que ser um empregador não mais é uma tarefa fácil ou, ainda, que é uma atividade de risco a tempo integral.

O que era antes percebido como óbvio comporta, na verdade, uma grande quantidade de áreas cinzentas. As respostas negativas iniciais, óbvias e imediatas, não resistem após uma análise mais refinada. Claro, no contexto brasileiro, discursos anti-sindicais para platéias cativas não recebem guarida legal, mas isso não significa que todos os discursos para platéias cativas são necessariamente ilegais. Eles podem ser realizados em situações específicas que não representam uma ameaça para outros valores fundamentais, tais como a liberdade de associação e a liberdade de escolha. Não é uma questão de liberdade de expressão, uma vez que esta é aplicada na esfera pública e não na arena de um contrato de trabalho. Não é uma questão, tampouco, de demonstrar o que estaria em consonância com os melhores interesses dos trabalhadores. Estes precisam encontrá-los por si sós e se eles querem fazê-lo de uma maneira coletiva, não pode haver restrições a essa opção. No final, tudo se resume a uma questão de vontade e, ao que parece, isto não está presente apenas no contexto brasileiro. A idéia de realizar um anti-discurso soa tão desnecessária que o problema não se faz presente em nossos tribunais.