

O resgate do Direito do Trabalho no Brasil através da negociação coletiva

Lourival José de Oliveira¹

Resumo

O Direito do Trabalho deve assumir efetivamente a sua nova finalidade, que deixou de ser a simples proteção do trabalhador, mudando-se para a busca do equilíbrio social. Para conseguir referido intento, destaca-se a necessidade da sua dinamização, representada através do melhor aperfeiçoamento da negociação coletiva, que se constitui no instrumento moderno capaz de atender de forma eficaz as novas necessidades sociais, deixando para o poder público, através da lei, a garantia dos direitos essenciais para o trabalho. Para que isso aconteça, deve haver uma mudança da forma em que se posiciona o Estado e a reestruturação das organizações de trabalhadores.

Palavras-chave: negociação coletiva, organizações de base, intervenção estatal.

OLIVEIRA, L. J. de. O resgate do Direito do Trabalho no Brasil através da negociação coletiva. *UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres.*, Londrina, v. 1, n. 1, p. 53-58, mar. 2000.

Introdução

Em síntese, toda a norma jurídica resulta em expressão de valor, ou seja, a tomada de posição prévia frente a um valor. Segundo Goffredo Telles Jr., a norma surge do confronto do fato com uma tábua de bens (1971, p. 213).

No dizer de Lourival Vilanova: “tem origem e uma trajetória de evolução própria, não é estável, e sua variação obedece a circunstâncias de tempo, de lugar e de cultura” (Vilanova, 1947, p. 58).

Considerando o raciocínio acima desenvolvido, como explicar a manutenção da legislação trabalhista quase que inalterada no Brasil? Ou seja, pode ser defendida a tese de que desde o período de Vargas não houve a sua adequação às exigências e conseqüentemente às mudanças profundas imprimidas pelo mercado econômico ou pela sociedade de maneira geral? Os valores daquela época permaneceram inalterados até os dias de hoje? Caso não tenham permanecido, como ficam as normas fundadas em valores atualmente alterados ou inexistentes, principalmente diante dos novos processos de produção que imprimiram no homem trabalhador um novo comportamento?

Deve assim ser desincumbida a árdua tarefa de compatibilizar a legislação trabalhista aos propósitos perseguidos pela sociedade contemporânea, dando-se um cunho valorativo a esta mesma legislação, que pode ser entendida enquanto desgastada e estática no tempo e no espaço. Nas lições de Luiz Carlos Amorim Robortella:

“O direito do trabalho deve ter como elemento essencial grande adaptabilidade às conjunturas econômicas vividas pela sociedade. Em épocas de prosperidade, contribuirá para melhor repartição dos frutos da riqueza; em face de dificuldades econômicas, tratará de administrar a escassez,

¹ Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente da Universidade Norte do Paraná (UNOPAR) e da Universidade Estadual de Londrina. Endereço para correspondência: Av. Paris, 675. Jardim Piza. 86041-140 Londrina, Paraná, Brasil.

mediante a adoção de outras técnicas e proteção. [...] A proteção contra o empregador vai deixando de ser o núcleo do direito do trabalho, que passa a assumir o papel de partícipe de processo de organização da vida econômica e social, no cumprimento da função histórica permanente de assegurar o equilíbrio entre o interesse público, o interesse patronal e o interesse dos trabalhadores” (1994, p. 30).

Dessa maneira, é visível a necessidade de adaptação ou mudanças na legislação trabalhista nacional. É frustrante ver vigentes os velhos dogmas quase atribuindo ao trabalhador a condição de incapaz. Porém é imprescindível que essas transformações ocorram na presença do Estado Democrático de Direito, que deverá garantir a participação efetiva de todos os setores da comunidade, não retirando do trabalhador o direito ao trabalho enquanto algo a ser protegido dentro do coletivo social.

A Negociação Coletiva no Brasil

A negociação coletiva inicia-se pela convocação por parte dos sindicatos, dos empregados e dos empregadores, de suas respectivas categorias profissional ou econômica, e avança para discussão e deliberação sobre a conveniência da celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O seu disciplinamento ocorre partindo daquilo que se encontra consubstanciado nos estatutos dos sindicatos convenientes, sem prejuízo do disposto em lei, os quais deverão expressar a real vontade dos trabalhadores que se encontram a eles vinculados em razão do comando legal existente. A vinculação legal obrigatória a determinado sindicato ocorre devido à manutenção, em nosso sistema, do ranço do modelo corporativista, que fez prevalecer, ainda após a edição do texto constitucional de 1988, do chamado “enquadramento sindical”, onde cada trabalhador encontra-se vinculado a determinado sindicato por força de lei e não de sua vontade de realmente estar vinculado àquela entidade sindical.

Cabe frisar que o modelo de organização sindical é o legalista, com o princípio da unicidade sindical e os enquadramentos categoriais definidos por lei, que são destacados doutrinariamente enquanto sendo pontos de estrangulamento.

Não é encontrada a racionalização da negociação coletiva, que na maioria das vezes quer ser desenvolvida através do Ministério do Trabalho, enquanto órgão institucionalmente incumbido de buscar o acordo entre as partes em uma mesa de negociação. Ocorre que o Ministério do Trabalho não é dotado das mínimas condições para que se chegue ao desenvolvimento do processo de negociação, partindo do pressuposto que a negociação coletiva exige que as partes envolvidas estejam satisfatoriamente esclarecidas sobre o mercado de trabalho, as alterações na produção, a situação econômica da empresa ou da categoria econômica representada pelo sindicato patronal para, somente após feita a tabulação desses dados, desenhar um quadro com as alternativas de negociação. O Ministério do Trabalho não tem apresentado estas condições para propor bases para uma negociação, fazendo com que seja mais uma ficção científica do que um estatuto realmente existente na prática.

A intensificação da negociação coletiva de trabalho encontra-se ligada umbilicalmente ao processo de flexibilização do direito do trabalho. O direito nacional laboral encontra-se ainda com fortes amarras presas ao modelo corporativista italiano, onde o sistema legalista impera de forma que o espaço reservado para manifestação da vontade das partes é diminuto, cabendo ao Estado reger quase que inteiramente o contrato de trabalho ou a relação de trabalho propriamente dita. A flexibilização do direito laboral pressupõe a amenização do rigor público, onde situações trabalhistas antes regradas por normas cogentes de ordem pública passam a dar condições para a manifestação privada da vontade das partes.

A Negociação Coletiva e o Processo de Adaptação

A negociação coletiva deve ser entendida como sendo o procedimento através do qual será criada a dinâmica necessária a fim de que efetivamente o direito do trabalho se torne o instrumento capaz de atender as novas necessidades surgidas no mundo do trabalho, garantindo-se a participação efetiva do trabalhador nas decisões que produzirão diretamente efeitos na sua vida e indiretamente atingindo toda uma comunidade.

Como primeiro passo para o incremento da negociação coletiva, deve-se ter em vista a produção de um meio em que ela possa criar vida, ou seja, que a interferência do Estado nas relações de trabalho não tolha a manifestação real de vontade dos trabalhadores, a ser expressada através do contrato coletivo de trabalho.

Afirma Hugo Gueiros Bernardes:

“A lei é genérica, a norma convencional pode e deve abranger tanto o genérico, em sentido mais favorável para o trabalhador, como o específico. A lei é de elaboração lenta, não se presta a conter situações particulares; a norma convencional é de elaboração rápida e de revisão sistemática, servindo sempre para solver os conflitos habituais do trabalho. O legislador, portanto, em primeiro lugar, precisa entender isto e deixar para a negociação tudo aquilo que ela pode resolver, é claro que assegurando ao trabalhador os direitos essenciais e de caráter universal.

[...]

A lei trabalhista não deveria abandonar as generalidades: a fixação de jornadas e salário especiais para determinadas categorias, além de sempre suscitar a suspeita de injusta discriminação (ou de especialização sempre incompleta), rouba espaço à negociação.

[...]

No sistema intervencionista brasileiro, há um estreito gargalo (lei e poder normativo) a impedir a vazão das insatisfações sociais e aumentar a pressão dos interesses insatisfeitos. Não podemos continuar assim: a negociação coletiva, sobre a qual muito temos que aprender, é o escoadouro que está faltando para a administração dos conflitos trabalhistas” (Bernardes, 1990, p. 1445).

Segundo o entendimento defendido, o Estado, através da lei, deve dispor sobre a relação de trabalho. No entanto a mesma lei deve sempre proporcionar amplo espaço para a negociação coletiva, cujo procedimento atenderá as particularidades existentes, principalmente as surgidas dos novos modos de produção, sem que o Estado se afaste de suas finalidades essenciais.

A negociação aqui referida deve acontecer dentro e fora da empresa. Dentro da empresa, através das organizações de base, que devem ser entendidas como aquelas que propiciam a participação direta dos trabalhadores na negociação, não intermediada pelo sindicato. E a negociação fora da empresa, feita através dos entes sindicais, também chamada de representação indireta, refletindo de forma eficiente os anseios das organizações de base, em matérias menos específicas. No primeiro caso, poderá dar como resultado os acordos de “chão de empresa” e, no segundo caso, os contratos coletivos ou as convenções coletivas de trabalho.

Segundo Arion Sayon Romita (1993, p. 55), são encontradas duas formas ou tipos de representação por locais de trabalho. A primeira de iniciativa contratual, denominado de representação bilateral, e a outra como sendo uma forma normatizada, em que se inclui o seu funcionamento. Como exemplos da primeira forma, cita o mesmo autor o caso da Inglaterra, Escócia e Canadá, cujos conselhos de empresa não foram criados por lei, resultando de convênios ou convenções.

No Brasil, esta forma de representação, ainda que defendida por várias Centrais sindicais, não atingiram o desenvolvimento necessário para enfrentar a nova realidade, em especial, as inovações tecnológicas que acabam impondo a redistribuição interna do trabalho ou a eliminação dos postos de serviço.

Trata-se de um novo enfoque que deve ser dado à negociação coletiva, também chamada de “diálogo social”, cuja finalidade é tornar **mais dinâmico o mercado de trabalho**, facilitando a geração de empregos, produzindo a reforma daquilo que se entende por proteção social, produzindo novas formas de contratação de trabalhadores, de forma a atender não mais somente os anseios do trabalhador empregado, mas também do trabalhador desempregado, principalmente face a alternância de valores ou princípios norteadores que marcam o novo direito do trabalho. Ou seja, princípios como o da proteção do trabalhador, que cedeu seu lugar para um princípio maior, que é o do atendimento das necessidades sociais, incluindo nesse conjunto a redução do desemprego.

As Organizações de Base no Processo de Negociação

Para que se realize a efetiva negociação coletiva, seguindo os ensinamentos de Hugo Gueiros Bernardes, surge a necessidade do fortalecimento das organizações de base, a fim de que se propicie um ambiente adequado para o desenvolvimento da negociação coletiva dentro da empresa. Com isso não se quer afirmar que essa espécie de organização é mais importante que a organização indireta (por meio de sindicatos). O intuito é demonstrar que existem duas realidades distintas que não se contrapõem. Ao inverso, complementam-se, na medida em que deve ser observado o fenômeno da negociação de baixo para cima. Partindo do interior da empresa e exteriorizando-se de modo a atingir outras empresas, de maneira localizada, regionalizando-se e internacionalizando-se.

Essa forma direta de representação, que pode ser exercida através de comissões de fábrica ou núcleos de representação, concilia-se com o modelo democrático de organização de trabalhadores. Através da representação direta seria extraída a matéria prima, onde os entes externos (sindicatos) retirariam sua legitimidade para a defesa externa dos anseios dos trabalhadores. Esses núcleos de representação interagiriam com outros núcleos e com a sociedade civil, formando um todo. De um movimento local, de baixo para cima, trabalhando a diversidade dentro da empresa e por empresa inicialmente, seria atingido os grupos empresariais comuns.

Trata-se da valorização das particularidades existentes, através de propostas que nasçam na base, dentro da empresa, e possam integrar toda a sociedade civil de forma a propiciar um efetivo processo de negociação coletiva.

Na França desenvolveu-se as chamadas “coordinations”, que se trata da reorganização sindical independente das velhas estruturas. Nos Estados Unidos da América existe uma corrente chamada de “New Directions Labor”, que está trabalhando o movimento sindical próximo à base. Na Europa, através da Central Econômica Européia, tem-se buscado com maior ênfase a qualificação humana e o efetivo direito de informação. No Brasil ainda é pouco sentida na prática qualquer iniciativa de mudança.

Estudando o sindicato e a representação direta dos trabalhadores no local de trabalho, Hugo Gueiros Bernardes afirma:

“O que venho dizendo sobre a famigerada ‘classe trabalhadora’ não é uma proposta, é a descrição de uma realidade crescente. A ‘classe trabalhadora’ e suas ‘categorias’ vão ficando na sombra em que já está o mito sindicato.

O fim do segundo mito, observem bem, não é o do sindicato em si mesmo, mas o do privilégio do sindicato para negociar com a empresa em nome dos trabalhadores.

[...]

Respondo que isto não é entre nós um começo, apenas, é também o fim, quase sempre – e aí está o fracasso do privilégio sindical e do ‘classismo’. Eles se tornaram cegos para a realidade da empresa: faltam-nos ‘micro negociadores’ e sobram-nos ‘macro negociadores’ – e isto, para mim, é indolência se não for o retrato da inaptidão do elefante para lidar com cristais” (1993, p. 23).

Denota-se que a negociação coletiva está diretamente relacionada à forma como os trabalhadores estão organizados. Não havendo organizações de trabalhadores voltadas e adaptadas a criar o processo de negociação, dificilmente ela acontecerá efetivamente.

Com isso, a forma tradicional do direito do trabalho brasileiro, que é a edição de leis para regular a relação de trabalho de forma particularizada específica, continuará existindo, não permitindo que o direito do trabalho atinja a dinamicidade suficiente para atender as transformações que estão ocorrendo na relação de emprego. Com isso, resultará um direito do trabalho atrasado, despido de valoração, podendo servir mais ao capital internacionalizado do que à sociedade de maneira geral.

Conclusão

A proposta acima defendida nada mais é do que a busca do atendimento à necessidade de compatibilizar o direito do trabalho com os propósitos sociais perseguidos pela sociedade contemporânea. Deve-se fazer com que o direito do trabalho seja o resultado da expressão de valor dessa sociedade, de maneira a produzir benefícios e não entaves às relações de trabalho. Caso seja considerado que a produção normativa advinda do Estado, em demasia, buscando as particularidades, não detém a dinâmica necessária para essa compatibilização, outro procedimento será a negociação coletiva enquanto procedimento para restabelecer a dinâmica do direito do trabalho. No entanto, para que essa negociação aconteça, deve ser debatida a posição do Estado na relação de trabalho, da estrutura das organizações de trabalhadores e ambos diante da intensificação do processo de globalização. Isto porque, sem a forma apropriada de organização de trabalhadores, baseada num processo de reestruturação dessas mesmas organizações, e, sem a tomada de uma nova atitude legislativa por parte do Estado, não será possível desenvolver adequadamente qualquer processo de negociação.

Referências Bibliográficas

- BERNARDES, Hugo Gueiros. O desenvolvimento da negociação coletiva no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, v. 54, n. 12, p. 1445, dez. 1990.
- GONZAGA, C. As bases da livre negociação. *Informativo*, n. 176, 1995.
- LA LIBERTAD sindical: recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT. 3 ed. Genebra. Suiza : Oficina Internacional de Trabajo. 1985.
- MAGANO, Octávio Bueno. Relações entre o sindicato e o Estado. *Revista Litera*, p. 144, fev. 1991.
- ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo : LTr., 1994. p. 30.
- ROMITA, Arion Sayão. *Sindicalismo, economia, estado democrático (estudos)*. São Paulo : LTr. 1993. p. 55.
- TELLES JR, Goffredo. *O direito quântico*. 5. ed. São Paulo : M. Limonad, 1971. p. 213.
- VILANOVA, Lourival. *Sobre o conceito do direito*. Recife : Imprensa Oficial, 1947. p. 58.

The return of Labor Law in Brazil through collective negotiation

Abstract

Labor Law must effectively assume its new purpose, which is no longer that of a simple protection of the worker, and turn to the search of social balance. In order to accomplish such a purpose, the need for a dynamization of the labor Law, through the improvement of collective negotiation, that is a modern tool to meet social needs, is emphasized, and the public department, by means of the law, should be left with the work of assuring the essential labor rights. For that to take place, there must be a change in the way the State is presented and a re-structuring of the workers organizations.

Key words: collective negotiation, bases organizations, state intervention.

OLIVEIRA, L. J. de. The return of Labor Law in Brazil through collective negotiation. *UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres.*, Londrina, v. 1, n. 1, p. 53-58, mar. 2000.