

Negociação Coletiva

A década de 80 apresentou um sensível avanço das negociações diretas entre as partes mas, em 1988 a Assembléia Nacional Constituinte decidiu incorporar, à nova Carta, inúmeros direitos e deveres constantes da CLT e de acordos e convenções que tinham sua própria especificidade setorial e regional.

Além de elevar dispositivos da CLT e até cláusulas de acordos e convenções ao status de preceitos constitucionais, a Constituição Federal fortaleceu o poder normativo da Justiça do Trabalho. Com isso, o nosso sistema de relações do trabalho tornou-se ainda mais atrelado à legislação e mais dependente do Poder Público. Estudos realizados naquela ocasião, estimaram que o custo do trabalho aumentou em aproximadamente 25%.

Basta uma verificação superficial, para notar que empresas organizadas e legalizadas, devem obedecer à Constituição, às Leis Complementares, às Leis Ordinárias, às Convenções Internacionais (OIT), às Convenções Regionais (Mercosul), às Convenções Coletivas, às Sentenças Normativas, às sentenças individuais, geralmente proferidas com fundamento nos Enunciados do Tribunal Superior do Trabalho, além de se sujeitarem à Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, na defesa dos interesses difusos e coletivos.

Em razão de tudo isto, é mais ajuizado não discutir a lei, pois é impossível a prática saudável do diálogo e da procura de soluções comuns.

Como resultado, tivemos uma diminuição do processo negocial, acompanhado de desestímulo para a contratação regular de trabalhadores, um dos motivos que levaram à diminuição do nível de emprego formal. Estudos da Confederação Nacional da Indústria, indicam que nos últimos 4 anos, 85% dos novos empregos foram criados na informalidade.

Está comprovado que não se cria empregos por meio de decreto ou impedindo as demissões, e que o sistema legal e de solução dos conflitos, no Brasil, é incapaz de proteger o trabalhador e, cada vez mais, estimula a informalidade.

Logo, o caminho natural, será um novo modelo de relações de trabalho, pois so-

mente empresa competitiva e de sucesso garante emprego e salários, e a competição exige mão-de-obra qualificada, flexibilidade e inexistência de conflito interno.

Assim sendo, o modelo deve ser baseado na livre negociação.

Todo o processo de negociação visa, ao final, um contrato, seja ele denominado contrato, convenção ou acordo coletivo.

Ele deve resultar, naturalmente, de acordo entre as partes, pois somente elas é que, espontaneamente, irão transferir entre si alguns direitos e sujeitar-se a alguma obrigação.

Para que as negociações coletivas possam resultar em um contrato, decorrente da livre manifestação de vontade, as partes envolvidas devem possuir, no mínimo, o desejo de negociar e a autonomia. O primeiro, acontecerá quando houver possibilidade de obter ganhos e a segunda quando as partes tiverem poderes para transferir direitos e obrigações.

Ocorre que o sistema cultural, vigente no Brasil, oferece aos trabalhadores e seus representantes apenas a primeira condição, enquanto privilegia aos empregadores e seus representantes somente com a segunda.

Um sistema de negociação coletiva eficaz, deve permitir que o contrato seja sempre resultado da livre negociação e que atenda às expectativas de ambas as partes e represente a divisão de responsabilidades. Os representantes de empregados e empregadores precisam ter o direito de transacionar e dividir responsabilidades e não aguardar e seguir destinos padronizados pelo Estado, impedindo que eles criem regras comuns e descentralizadas que são mais adequadas e eficazes.

Não estamos defendendo o liberalismo contratual sem limites e o fim da Justiça do Trabalho, pois sabemos que em todos os ramos do Direito e principalmente no Direito do Trabalho, existem direitos indisponíveis. Além disto, existem categorias profissionais e regiões deste imenso Brasil

*Presidente Conselho Relações do Trabalho da FIEMG. Conselheiro (C.T.R.T.) da C.N.I.

que a médio prazo não serão alcançadas pela negociação coletiva, não sendo possível manter um sistema exclusivamente negocial.

A legislação deverá prever, de forma clara, quais de seus dispositivos serão indisponíveis e não passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, e a Justiça do Trabalho deve manter todas as prerrogativas para julgar os conflitos de direito, sempre que as partes não se compuserem diretamente.

Não havendo negociação com os sindicatos de trabalhadores, continuará sendo aplicada integralmente a legislação vigente.

Para que não se diga que o trabalhador não tem o que negociar, vamos lembrar apenas três hipóteses, dentre as dezenas, ou talvez centenas de soluções, que poderiam ser encontradas, se fosse permitido modificar a lei, negociando:

A - A atual obrigatoriedade de equiparação salarial (art. 461 da CLT) impede que as empresas movimentem livremente seus trabalhadores, mesmo nos casos de extinção do posto de trabalho, uma vez que o empregado transferido para outra função, se tiver salário superior, se tornará paradigma para aqueles que já exerciam a função. Nessa hipótese, como a empresa também não pode e nem quer diminuir o salário de seu trabalhador, só lhe resta o caminho da demissão.

B - A Lei permite que o empregado com direito a 30 dias de férias goze 20 dias e "venda" 10. Entretanto, caso o trabalhador tenha interesse em gozar parcialmente apenas 5, para, por exemplo, fazer uma pequena viagem, não poderá fazê-lo, devendo renunciar a um eventual compromisso social ou faltar ao trabalho.

C- Nas hipóteses de rescisões contratuais ou divergências individuais, não existe um sistema rápido, válido e eficaz de solução. Não importa se as partes são capazes, se estão assistidas pelos seus sindicatos, se um acordo é mais conveniente, seguro e vantajoso do que os riscos de uma demanda, na qual o empregado poderá sucumbir. Sem a decisão judicial, nenhum empregador se arrisca a aceitar acordo para prevenir e encerrar, definitivamente, um possível litígio, preferindo deixar pendente um conflito laboral. Assim, sempre que se apresenta uma dúvida no relacionamento, são as partes aconselhadas a recorrer à Justiça do Trabalho, uma vez que não podem, livremente, prevenir ou terminar o litígio.

Concluindo, reafirmamos que a contratação, como resultado da livre negociação, somente ocorrerá quando atender à expectativa de ambas as partes.

Para que isso aconteça, é fundamental que todos os agentes sociais se convençam que a solução está no diálogo e não na lei e nem na sentença normativa.