

# A REFORMA SINDICAL DEVERÁ FAVORECER O DESEMPENHO DA ECONOMIA BRASILEIRA COM DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Claudio Salvadori Dedecca

Professor do Instituto de Economia da Unicamp e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da mesma instituição ([cdedecca@eco.unicamp.br](mailto:cdedecca@eco.unicamp.br))

A reforma do sistema de organização sindical é uma demanda antiga de diversos setores da sociedade brasileira. Há um quase consenso sobre o caráter disfuncional da atual estrutura sindical e da negociação coletiva em relação aos interesses dos trabalhadores e dos empresários.

O Governo Lula decidiu privilegiar o tema dentre suas iniciativas, constituindo um fórum tripartite com o objetivo de elaborar propostas de reforma sindical, num primeiro momento, e trabalhista, a seguir. Em março passado, foi divulgado o Relatório da Comissão de Sistematização do Fórum Nacional do Trabalho sobre a Reforma Sindical. Esse relatório encerra uma fase dos debates sobre o tema, devendo agora ser transformado em um documento jurídico que deverá ser apreciado pelo Congresso Nacional. A análise aqui desenvolvida pretende contribuir com essa nova fase de discussão da Reforma Sindical.

É importante esclarecer, inicialmente, que é tradição do capitalismo moderno a existência de um sistema de relações de trabalho organizado pelos Estados Nacionais. O sistema é, em geral, fundado em três pilares: nos direitos de proteção social ao trabalho, na organização sindical dos atores sociais e na negociação coletiva. Ademais, o sistema visa proteger trabalhadores e empresas quanto aos resultados e riscos inerentes ao contrato de trabalho.

O relatório da Comissão de Sistematização trata dos dois últimos pilares, devendo o primeiro ser objeto de discussão da reforma trabalhista. A proposta visa romper a fragmentação atual da organização de representação e a pouca efetividade da negociação coletiva.

São as seguintes as suas características mais relevantes:

- reordena a estrutura de representação, valorizando os níveis superiores;
- vincula a estrutura à configuração de setores de atividade econômica;
- altera o regime de financiamento da estrutura de representação, vinculando-o à capacidade de sindicalização e mobilização, dando autonomia aos sindicatos na definição do valor das contribuições associativa e negocial até um teto definido em lei;
- reafirma a obrigatoriedade da negociação coletiva, estimulando o seu desenvolvimento em níveis mais elevados de representação;
- coíbe as práticas anti-sindicais;
- não altera e não permite negociação dos direitos de proteção social ao trabalho inscritos na Constituição Nacional e na Consolidação de Leis do Trabalho;

- estimula o comprometimento das partes na autocomposição dos conflitos; e
- mantém nas mãos do Estado o poder de reconhecimento da representação sindical, ordenando o regime de pluralidade da representação.

É possível apontar as principais vantagens que o novo ordenamento traz para trabalhadores e empresas:

- a centralização da representação e da negociação coletiva deverá permitir uma dinâmica mais funcional das relações de trabalho no país;
- os trabalhadores e empresários poderão buscar na negociação o fortalecimento dos padrões mínimos de remuneração e uso do trabalho que favoreçam as condições sociais;
- a centralização poderá homogeneizar o custo básico do trabalho para as empresas, livrando estas do atual processo de concorrência fundado na desvalorização dos salários e das condições de trabalho;
- em situações de impasse no processo de negociação, as partes poderão agilizar a busca de solução através da designação de uma via de mediação definida pelo consenso, sendo preservado o direito de recurso à arbitragem pública compulsória; e
- estas condições deverão induzir a elevação da produtividade e da qualidade do trabalho.

Sem dúvida, a proposta consensual de reforma sindical poderá ser um instrumento importante para um desenvolvimento econômico equilibrado do ponto de vista social.

O Brasil ratifica um número elevado de Convenções Internacionais do Trabalho, apesar de não ter firmado duas importantes Convenções (87 e 158), que regulam o direito de liberdade de organização sindical e o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Apesar de o país ratificar um número expressivo de Convenções, observa-se que elas não encontram efetividade no mercado nacional de trabalho. Essa situação de baixa incidência decorre da fragmentação e falta de funcionalidade do atual sistema de representação e negociação.

A nova estrutura de organização dos interesses e de ordenamento da negociação coletiva deverá ter um papel importante de modernização das relações de trabalho no país com a ampliação da efetividade das Convenções Internacionais sobre os contratos de trabalho.

A superação do quadro atual de fragmentação da representação e da negociação coletiva corrói qualquer possibilidade de avanço das condições de uso e remuneração do trabalho, comprometendo a possibilidade de uma relação sistêmica entre qualificação e produtividade.

Cada vez mais, argumenta-se sobre a necessidade de se melhorar a qualidade da atividade econômica como forma de obter ganhos expressivos de competitividade externa e desempenho do mercado interno. A experiência internacional mostra que esse movimento depende de um sistema nacional de relações de trabalho adequado, que estimule a qualificação do trabalho, que amplie o grau de estabilidade da força de trabalho e que não se apóie em um padrão salarial desfavorável.

A centralização da estrutura de representação cumpre um papel fundamental nesse processo. Ela permite consolidar um padrão de negociação coletiva articulado em diversos níveis, abrindo possibilidade de uma vinculação entre o padrão de relações de trabalho e as políticas industrial, agrícola e para o setor de serviços. Ganham os trabalhadores nesse novo contexto, ao ampliarem o grau de unidade de sua organização. São também beneficiadas as

empresas por poderem estabelecer processos de negociação com os trabalhadores que levem em conta o ordenamento do setor produtivo, as necessidades de mudança tecnológica e as estratégias de inserção internacional.

A maior funcionalidade de um sistema centralizado de representação sindical e da negociação coletiva constitui-se no principal elemento de sustentação de um sistema de relações de trabalho caracterizado por uma flexibilidade positiva, que viabiliza a maior produtividade e qualidade da atividade produtiva sem se apoiar em instrumentos de rebaixamento salarial.

A flexibilidade positiva garantida na reforma é reforçada pela possibilidade de as partes definirem em comum acordo um árbitro público ou privado, elemento que deve favorecer a dinâmica da negociação coletiva e a superação de conflitos, sem descartar a importância da arbitragem compulsória da Justiça do Trabalho.

O novo ordenamento da representação sindical por outro lado amplia a liberdade de organização garantindo a unicidade ou a pluralidade da representação pela vontade dos trabalhadores, bem como uma forma autônoma de financiamento da organização com acompanhamento da sociedade através do Estado.

É razoável que aprimoramentos sejam incorporados, no âmbito do Congresso Nacional, na proposta elaborada pelo Fórum Nacional do Trabalho. Questões ainda em processo de discussão poderão ser mais bem apresentadas e ordenadas. São exemplos disto, as questões referentes às articulações e abrangência entre cláusulas estabelecidas em níveis diversos de negociação. Também merece menção a necessidade de um melhor ordenamento referente à organização por local de trabalho, à negociação no setor público, à disponibilidade das informações contábeis para o processo de negociação e ao acesso dos trabalhadores ao local de trabalho.

O processo de discussão que a reforma irá percorrer no âmbito do Congresso Nacional deverá permitir avanços na regulamentação pública dos temas já mencionados.

O que se deve frisar, à guisa de conclusão, é a importância de uma proposta de reforma sindical que favoreça as relações de trabalho em direção a um melhor desempenho econômico e social do país.