

Livre negociação e Fortalecimento do Sindicato

O ano 2000 iniciou-se com uma ampla discussão sobre os rumos e objetivos de uma reforma trabalhista. A simples menção de algumas alterações na atual legislação, propostas pelo governo, causou uma forte reação do movimento sindical. Não poderia ser diferente. Para se fazer uma reforma trabalhista é muito importante começar de baixo para cima, com a participação ativa dos atores sociais envolvidos. A tradição brasileira de resolver tudo por decreto ainda mostra o vezo autoritário que muito assusta os trabalhadores. Portanto, devagar com o andor, até porque todas as tentativas recentes de alteração da legislação trabalhista aconteceram de maneira tópica, estanque, olhando a árvore sem perceber a floresta.

É imperativo para os trabalhadores descobrir que mudar é a única alternativa para barrar o avanço crescente do desemprego e da informalidade no mercado de trabalho, esta última o mais novo símbolo de exclusão social. Mas é imperativo também perceber que as profundas alterações ocorridas na década de 90 são de natureza estrutural, vieram para ficar. Os milhões de empregos queimados no setor industrial, para citar um exemplo, e a conseqüente informalização do trabalho daí advinda, é um fenômeno inexorável. O que fazer com 57% da mão-de-obra informal, que hoje é absoluta maioria em nosso mercado de trabalho, e para a qual não existem direitos nem garantias?

Precisamos de uma reforma da legislação trabalhista que permita adaptar o país a uma economia que se torna, a cada dia, mais internacionalizada, competitiva e diversificada. Mas precisamos ter presente que legislação não cria empregos. É preciso uma alteração legislativa que aponte e permita alterações profundas em todo o arcabouço institucional, garantindo aos trabalhadores a permanência de suas conquistas. Mas é ingente também perceber que a maior parte de nossos trabalhadores foi expulsa do mercado formal, o que exige soluções para uma situação de grave marginalidade social. É preciso não só garantir as conquistas dos que ficaram, mas principalmente incorporar aqueles que foram expulsos.

Essa dicotomia que a década de 90 trouxe ao mundo do trabalho no Brasil é o grande desafio. Como conviver com dois mundos excludentes, onde o trabalhador é classificado pela existência de registro em carteira de trabalho? Para os trabalhadores formais, o

Brasil tem uma ampla e variada gama de leis e portarias, além de toda uma burocracia construída por décadas. Para os demais, a ausência de legislação e de políticas públicas, além da falta de incentivo e proteção, conforma o tamanho do desafio. É preciso mudar a legislação, mas com uma visão abrangente e profunda. A década de 90 ficará marcada pelo desequilíbrio progressivo nas relações trabalhistas – crescente instabilidade social, surgimento de novos e diferentes tipos de ocupação e o conseqüente aumento da precariedade do trabalho.

Nessa década convivemos com taxas de desemprego recordes, duas vezes maiores que as da década anterior. No entanto, ao lado das transformações econômicas, sobrevive ainda hoje uma legislação entorpecida, que teima em engessar as possibilidades de avanço e adequação do mundo do trabalho aos novos desafios impostos. Está formado o quadro que nos desafia: como avançar e construir novas estruturas que defendam o trabalho e o trabalhador, se as regras existentes remetem para o passado e o atraso?

Novas formas de trabalhar estão tomando o lugar do trabalho convencional, baseado no emprego e no salário fixos. No novo mundo do trabalho, as proteções convencionais terão de ser garantidas por instituições trabalhistas ainda inexistentes. Este é o desafio: começar a construir as bases dessas instituições.

A Social Democracia Sindical tem consciência de que a solução para os problemas do desemprego e da informalidade depende de um conjunto de medidas de natureza econômica, educacional e institucional. Com essa visão, elaboramos ao final do ano de 1999 uma proposta de reforma das instituições do trabalho, num esforço de buscar uma nova elaboração de leis básicas com vistas a reduzir a exclusão dos trabalhadores, e promover a sua inclusão em um sistema de proteções mínimas e viáveis.

Essa proposta baseia-se em cinco pontos básicos. Em primeiro lugar, pelo respeito à liberdade. O processo de mudança na área trabalhista terá de ser guiado permanentemente por regras democráticas. Rejeitamos todo e qualquer tipo de imposição aos trabalhadores. Temos de descobrir, em conjunto com os demais atores sociais

* Presidente da Social Democracia Sindical - SDS.

do mundo do trabalho, quais são as instituições trabalhistas que melhor se ajustam ao país, para estimular os investimentos produtivos, facilitar o emprego e o trabalho, e reduzir o conflito.

Em segundo lugar, defendemos a valorização da negociação coletiva, e que sejam preservados e respeitados os direitos sociais esculpados na Constituição federal e integrantes dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho – OIT. O mundo do tempo real pede direitos negociáveis e contratados – e não apenas direitos inegociáveis e legislados. Novas formas de produzir demandam novas formas de trabalhar, que requerem novas formas de contratar e remunerar. Mas atenção: não propomos a revogação de nenhum direito constitucional. Ao contrário, propomos preservar todos os direitos constitucionais e a abertura da era dos direitos negociáveis no campo trabalhista.

Nesse ponto, é imperativo garantir a soberania da vontade das partes envolvidas em qualquer negociação trabalhista, terceiro princípio básico de nossa proposta. A utilização de direitos negociáveis tem de ser feita por quem deseje negociar, por quem se sente em condições de negociar, e por quem considere mais vantajoso negociar. Em suma, ninguém deve ser compelido a negociar direitos que hoje são garantidos pela Constituição, e por ela assumidos como inegociáveis. Negocia quem quer, e quem não quer continua com todos os direitos constitucionais.

Nesse aspecto, a negociação de direitos não pode se dar jamais por meio de ajustes individuais, e exige a negociação coletiva com a participação dos sindicatos. Ademais, em nossa proposta, vários deles continuarão sendo inegociáveis, como os itens referentes aos direitos humanos, à proteção da mulher, do menor, da saúde e as medidas antidiscriminantes. Propomos alterações no artigo 8º da Constituição, alterando-se a atual organização sindical, ao mesmo tempo em que se permitem alterações no artigo 7º, resguardadas as observações feitas.

Sindicatos são construídos não mais como instrumentos de luta e defesa da classe trabalhadora, mas como instituições cartoriais que defendem interesses espúrios. Chegamos ao limite da hipocrisia: temos uma estrutura legal que prima pelo imoral. Temos dirigentes que negociam em seu próprio nome, enquanto milhões de trabalhadores carecem de canais legítimos de expressão para suas demandas. Assim, entendemos que a partida em direção aos direitos negociáveis fortalecerá o papel das entidades sindicais competentes, em detrimento das que se acomodaram e ainda atuam no sindicalismo brasileiro.

O quarto ponto de nossa proposta é o gradualismo. Prevê que o Brasil conviverá com dois sistemas de re-

lações do trabalho – o atual, baseado em direitos inegociáveis, e um novo, baseado em direitos negociáveis e incluídos nos instrumentos decorrentes da negociação. No primeiro sistema, a resolução dos conflitos permanece na Justiça do Trabalho, tal qual é hoje. No segundo caso, os conflitos de natureza contratual serão dirimidos por mecanismos extrajudiciais estabelecidos nos instrumentos da negociação, em especial as convenções coletivas e os contratos coletivos de trabalho.

O caminho da negociação deverá ser tomado voluntária e gradualmente, ficando a critério das partes, representadas pelas entidades sindicais em negociação coletiva, a escolha entre o atual e o novo sistema.

O princípio do dinamismo encerra nossa proposta de mudanças na legislação trabalhista. A opção por um novo sistema não levará à renúncia irremediável ao que prevaleceu hoje; até porque não se podem adotar soluções definitivas para um mundo em permanente transição. Dessa forma, abre-se a possibilidade de que, na eventualidade de desencanto com a via negocial, por ocasião da data-base, bastará à parte insatisfeita não renegociar o que negociou, retroagindo ao atual sistema de direitos inegociáveis.

À luz desses cinco princípios básicos alinhavamos nossa proposta de mudança na atual legislação trabalhista. No âmbito da Constituição, propusemos alterações nos artigos 7º (direitos sociais), 8º (organização sindical), 11º (organização por local de trabalho) e 111º até 117º (Justiça do Trabalho). No âmbito da CLT, propusemos a revisão do capítulo da negociação coletiva, além de introduzir novos elementos que disciplinam a negociação, regulando a resolução de conflitos por processos judiciais e extrajudiciais e reorganizando a vida sindical.

Por fim, mas não menos importante, acreditamos ser indispensável a criação de mecanismos que venham garantir a livre organização das entidades sindicais. Queremos o fim da fórmula jurídica convencional e a intromissão indevida do Estado em assuntos sindicais, e portanto rejeitamos a idéia de que tais assuntos venham a ser resolvidos por órgãos judiciais ou burocracias governamentais. Queremos o fim da tutela estatal, como ocorre há tempos através da figura do Ministério Público do Trabalho.

Esses são os princípios básicos de nossa proposta, que permitem uma ampla discussão sobre os principais aspectos que envolvem atualmente o mundo do trabalho. Entendemos que tais avanços só serão possíveis se acontecerem como uma ampla e profunda reforma, lastreada na participação dos principais atores sociais. Se o Ministério do Trabalho e Emprego conduzir essa discussão com base nesses princípios o Brasil terá dado, neste início de década, um grande salto para o futuro.