

# Os novos rumos das Relações de Trabalho

Há mais de 20 anos que o movimento sindical sério deste país tem se pronunciado pela reforma do sistema de relações de trabalho. As oportunidades surgidas, em especial a Constituinte de 1988, não foram suficientes para o estabelecimento de um novo modelo de relações de trabalho baseado na negociação coletiva. No modelo vigente predominam as relações individuais de trabalho sobre as relações coletivas, resultando em uma forma autoritária de gestão do trabalho.

Mas, para tratar a questão das relações de trabalho e da estrutura sindical hoje, temos de partir de algumas premissas. A primeira delas é a necessidade de reformular as regras de contratação e solução de conflitos. O trabalhador, no momento de sua contratação, é considerado individualmente; sua contratação é uma espécie de "adesão" às exigências estabelecidas pelo empregador; é enquadrado, pelo empregador, na estrutura funcional/salarial da empresa; seu trabalho é administrado de forma impessoal e arbitrária; seus descontentamentos não são ouvidos; no transcorrer do contrato não tem qualquer oportunidade de ver suas pendências resolvidas; em geral, ele não conta com nenhum organismo para representá-lo no local de trabalho. No fim é demitido por decisão unilateral do empregador.

Ao trabalhador restará buscar a Justiça do Trabalho para resolver o que ficou pendente da relação de emprego. O conflito nasceu, viveu e morreu de forma individual. A experiência de relação de trabalho individualizada, que temos vivenciado nas últimas décadas, nada tem contribuído para a elevação do patamar das relações sociais no país, além de ser um custo excessivo para a nação.

É preciso mudar esta realidade. Devemos trabalhar para que o direito do trabalho seja mais coletivo que individual. O enfoque da lei deve ser o coletivo, em que as relações sejam instituídas e reguladas coletiva e livremente pelo interesse dos contratantes. O direito do trabalho nasceu coletivo. A história nos dá conta de milhares de movimentos de trabalhadores voltados para a redução da jornada de trabalho, o estabelecimento de condições mínimas de salário, a limitação do trabalho de meno-

res e mulheres, dentre outros objetos de reivindicação, todos de natureza coletiva. Assim ainda é nos dias de hoje. Portanto, é coletivamente que devemos resolver as questões capital-trabalho.

Enfocar o direito do trabalho coletivamente significa dar espaço para o fortalecimento das representações dos trabalhadores, o que somente será possível com a plena liberdade e autonomia sindical, nos termos estabelecidos pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Havendo estímulo para a negociação e a contratação coletivas, será possível desenvolver a prática de resolver os conflitos nos locais de trabalho, onde eles surgem e desenvolvem-se, tornam-se litígios, demandas, processos... Para isso é fundamental fortalecer mecanismos de representação dos trabalhadores no local de trabalho. Esses mecanismos vão atuar como interlocutores dos trabalhadores, buscando soluções para os problemas que surgem no cotidiano das relações de trabalho, negociando efetivamente, ao lado do sindicato, a condução dos assuntos de interesse da classe trabalhadora.

Diversas experiências, nacionais e internacionais, mostram que as soluções encontradas por esses organismos são muito mais eficazes e menos custosas que as judiciais. Desde meados da década de 80, na região do ABC paulista, temos organizado na base metalúrgica Comissões de Fábrica. Representando todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, elas têm participado efetivamente em todas as etapas do processo produtivo, negociando com seriedade e encontrando soluções para conflitos coletivos e individuais. Estimamos que, caso elas não existissem, necessitaríamos de pelo menos o dobro de Varas da Justiça do Trabalho na região.

Falar em liberdade e autonomia sindical significa também resolver o problema do financiamento das entidades sindicais. Elas devem sobreviver tão-somente das contribuições espontâneas de seus associados ou de decisão de assembleias. Os metalúrgicos do ABC, graças à decisão judicial conseguida pelo sindicato, já se acostumaram ao não desconto do im-

\* Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Coordenador do MOVA Regional - ABC

posto sindical. Além de obrigatório, ele significava jogar nas costas dos trabalhadores a responsabilidade pela manutenção de entidades fantasmas, federações pelegas e até mesmo do próprio Ministério do Trabalho.

Para construir esse novo patamar de relações de trabalho é preciso o esforço de toda a sociedade no sentido de promover um grande debate nacional, com o objetivo de encontrar consensos e formar maiorias capazes de resultar em uma nova legislação que regule o mundo do trabalho. Uma das maiores dificuldades com que temos nos deparando, no entanto, é a prática do governo de legislar através de medidas provisórias e, quando vai ao legislativo, aprovar suas idéias através de um “rolo compressor”.

O debate institucional é o melhor caminho para construirmos esse novo modelo de relações de trabalho. Foi com tal tipo de debate que se conseguiu organizar a política de câmaras setoriais, cujos resultados tornaram-se paradigma para o Brasil. Além de resultados econômicos para os vários setores, conseguimos estabelecer um novo patamar de relações trabalhistas que nos permite, hoje, colocar a discussão da construção de um Contrato Nacional Coletivo para o setor automotivo.

Sem abrir mão da mobilização e da luta, e até mesmo exercitando o direito de greve, sempre que necessário, temos conseguido fazer avançar nossos direitos. A jornada de trabalho, hoje reduzida a 40 horas nas montadoras instaladas em nossa base no ABC enquanto a jornada legal se estende a 44 horas, é o melhor exemplo. Ao seu lado, construímos no chão da fábrica todo um sistema de acompanhamento da jornada de forma a fazer com que o que tem sido aprovado na mesa de negociações seja efetivamente respeitado pelas empresas.