

Liberdade Sindical: um passo adiante na construção da democracia

E de enorme relevância para o equilíbrio das relações de trabalho no Brasil a superação dos limites impostos legalmente pelo modelo corporativo cristalizado em mais de 50 anos de CLT. Uma legislação que, em sua origem pode ter exercido um papel de fomento do associativismo sindical – ainda que obrigatório – hoje dá reiteradas mostras de seu anacronismo e virtual incapacidade para responder aos desafios de um mundo que se transforma a uma velocidade inalcançável pelos modelos rígidos.

No caso brasileiro, todos sabemos, o tripé do corporativismo nas relações coletivas de trabalho é sustentado pelo “imposto sindical” – legalmente denominado contribuição sindical, pelo poder normativo da Justiça do Trabalho e pelo enquadramento sindical obrigatório por categorias unitárias, com base territorial mínima de um município (unicidade sindical). Estes três aspectos da legislação brasileira impedem a construção de um marco jurídico democrático para o Direito Sindical. A consagração destes princípios na esfera constitucional acabou dificultando ainda mais a necessária reforma do sistema brasileiro de relações de trabalho, que já em 1988 revelava-se ultrapassado. Vejamos o porque deste anacronismo legal.

O “imposto sindical” tem autêntica natureza tributária. É manifestamente incompatível com os princípios de uma sociedade pluralista e democrática, em cujo seio o sindicalismo deve orientar-se por princípios de liberdade e autonomia em relação aos empresários, mas também em face do Estado. Não é novidade afirmarmos que esta contribuição, compulsoriamente descontada dos salários dos trabalhadores, sindicalizados ou não, acaba fomentando um sindicalismo inerte e burocrático. O número de sindicatos hoje existentes no Brasil confirma esse ponto de vista. Somos seguramente o país com maior número de sindicatos em todo o mundo, embora isso nada tenha a ver com um sindicalismo forte e atuante. Pelo contrário. Ressalvadas as exceções, em sua maioria vinculadas ao campo cutista, o sindicalismo brasileiro está longe de representar efetivamente os trabalhadores. Não negocia. Não firma acordos. Não tem sócios.

Esta situação de debilidade em que se encontra o movimento sindical brasileiro não é apenas decorrente dos limites impostos pela legislação sindical corporativa. Também as transformações impostas ao mundo do trabalho desde fora da relação de emprego têm contribuído em boa medida para a perda de importância e protagonismo de nossos sindicatos. Ocorre que, ao discutirmos o marco jurídico no qual se insere o sindicalismo brasileiro devemos buscar soluções que apontem para a superação dos entraves de natureza legal. Os demais obstáculos dependem de políticas macro-sociais de iniciativa governamental, ou mesmo de política sindical a ser posta em prática pelos próprios sindicatos.

É fundamental a superação do modelo legal vigente. A Convenção 87 da OIT que estabelece os princípios de liberdade e autonomia sindical deverá ser a referência, o marco jurídico básico para o redimensionamento de nossa estrutura. Tanto no que diz respeito às normas estatais, como em relação às regras de estrutura interna a serem adotadas pelos sindicatos já no futuro cenário de liberdade sindical. Mas apenas a ratificação da Convenção 87 da OIT não será suficiente para que se alcance um modelo pluralista e democrático. Será também imprescindível uma legislação trabalhista cujo conteúdo assegure regras para o livre exercício da ação sindical nos locais de trabalho, legitimando organismos de representação coletiva dos trabalhadores neste âmbito crucial que é a empresa.

Quando abordamos o tema do direito de representação dos trabalhadores nas empresas estamos atingindo o ponto nevrálgico do debate. Democracia nas relações de trabalho exige negociação coletiva abundante e dinâmica. Mas esta pressupõe a necessária legitimação e reconhecimento de sujeitos coletivos que representem de maneira eficaz os interesses dos trabalhadores.

Em grande parte dos países industrializados, a negociação coletiva vem ocupando espaços que anteriormente estavam reservados à heteronomia estatal. Além disso, verifica-se também que as práticas de negociação apontam cada vez mais para uma descentralização das fontes negociais, o

*Advogado, Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP.

que reforça a importância do direito de representação dos trabalhadores nas empresas.

Estes elementos indicados acima nos conduzem a outro ponto chave da discussão, qual seja, o do poder normativo da Justiça do Trabalho. Este mecanismo encerra uma autêntica arbitragem obrigatória, própria de modelos autoritários e centralistas de organização da sociedade. Para além das concepções teórico-políticas que o informam – o que aqui não vem ao caso – interessa constatar sua notória ineficácia. Não soluciona conflitos, os abafa. Não distribui renda, concentra. Não é célere, mas lento. Lentíssimo, à exceção de quando julga dissídios coletivos de greve ajuizados pelo empregador. Não outorga vantagens, mas penaliza. Ultimamente, grande parte dos dissídios coletivos de natureza econômica vem sendo extintos sem julgamento do mérito. Sobretudo em grau de recurso. Portanto, nem mesmo desde um ponto de vista formal, o sistema funciona. As partes quando buscam a prestação jurisdicional, não a tem.

Deste modo, entendemos oportuna a iniciativa do Ministério do Trabalho, no senti-

do de propor o debate em torno à supressão deste tripé corporativo. A necessidade de aprovação de uma Emenda Constitucional requer cautela de parte dos agentes sociais, mas também do governo. Para que se tenha êxito neste processo de mudança é preciso ajustar velocidades díspares, como são aquelas próprias aos movimentos sociais e as outras, inerentes ao processo legislativo. A desconexão entre estes dois espaços pode levar ao fracasso da mudança.

Por tudo o que afirmamos, um período de transição no qual os agentes sociais mais representativos de trabalhadores e empresários sejam chamados a negociar com o governo é peça chave no procedimento de reforma. O diálogo social, de natureza tripartite deverá ser o caminho através do qual se construa a passagem do modelo corporativo ao modelo de liberdade e autonomia. Transição negociada é o procedimento adequado. Tanto quanto os resultados a serem obtidos, os meios são essenciais. E a proposta governamental contempla tais demandas, razão pela qual temos todas as possibilidades para iniciarmos juntos esta tão esperada travessia.