

Fortalecendo os Sindicatos e a Negociação Coletiva



A necessidade de reformar a legislação trabalhista no Brasil repousa em duas razões. A primeira é a de adequar o marco regulatório que governa o funcionamento do mercado e das relações de trabalho no País a uma sociedade democrática, fortalecendo a cidadania e os direitos coletivos. A segunda é a de adequar a legislação brasileira a uma economia aberta e competitiva que está exigindo do mercado de trabalho, maior flexibilidade, menores custos não-salariais e mais negociação sobre as condições gerais de trabalho, inclusive sobre o emprego.

Neste artigo, centro-me, especialmente, na necessidade de modernizar a organização sindical, requisito essencial para fortalecer e democratizar a representação dos trabalhadores na negociação coletiva.

De fato, a legislação trabalhista brasileira mantém-se quase que inteiramente inalterada desde a sua consolidação, no período do Estado Novo. A sua adequação à uma sociedade que se democratizou exige mudanças profundas visando fortalecer as relações coletivas, inclusive para aumentar o poder de barganha dos trabalhadores na defesa dos seus postos de trabalho.

O arcabouço das relações trabalhistas construído no período do Estado Novo visava consolidar e proteger uma classe operária disponível para o processo de industrialização e incorporá-la à sociedade moderna. As principais características deste modelo são:

1. A unicidade sindical de base municipal e a organização por categoria profissional e categoria econômica. É o sistema confederativo de organização sindical.
2. A contribuição sindical compulsória, denominada anteriormente de imposto sindical, que financia o sistema confederativo. Posteriormente, outras contribuições, como a assistencial e a confederativa têm sido, também, aplicadas de forma generalizada.
3. A presença do Estado, cuja expressão maior de intervenção, modificada pela Constituição de 1988, era, do lado do Executivo, o enquadramento sindical, através do qual cabia ao Ministério do Trabalho o reconhecimento e a autorização para o funcionamento do sindicato. Do lado do Judi-

ciário, foi estabelecido o poder normativo da Justiça do Trabalho.

4. No campo dos direitos individuais foi desenvolvido um sistema amplo e detalhado de proteção aos trabalhadores, inicialmente consagrado na CLT e, posteriormente, no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Este modelo foi desenvolvido no contexto de um Estado autoritário, corporativo e paternalista. Suas características mostram que, na sua origem, já constringia as relações coletivas. De fato, o modelo elimina a autonomia e liberdade sindicais, restringindo os direitos coletivos. Historicamente, a proteção está estabelecida na legislação e na ampliação das relações individuais e não através do fortalecimento das relações coletivas.

A partir da década de oitenta, ao consolidar-se a democracia em nosso país, ampliaram-se os espaços de soluções negociadas, e surgiram as centrais sindicais como instâncias nacionais de agregação de sindicatos, à margem do sistema confederativo. A legislação trabalhista tem de se adequar a essa nova realidade. Torna-se, assim, urgente fortalecer as relações coletivas no campo da legislação trabalhista, independentemente de qualquer outra consideração. Isto requer a construção de um novo modelo de organização sindical e de negociações coletivas que contenha as seguintes características:

1. Consolidar a autonomia e a liberdade sindicais ao se instalar um sistema de pluralidade sindical. Isso romperia com o monopólio de representação sindical e implicaria, também, na eliminação da contribuição sindical. A substituição do sistema de unicidade pelo de pluralidade sindical requer mudar o inciso ii do Artigo 8º da Constituição Federal de 1988. Isso requer a construção negociada de um novo modelo de organização sindical e de seu financiamento. O sistema de organização sindical com base na definição de categoria profissional e econômica conforma-se com o sistema de unicidade mas não necessariamente com o modelo de pluralidade sindical. Ademais, as centrais sindicais que têm legitimidade política precisam ter amparo na estrutura sindical brasileira. Por-

*Ministro de Estado do Trabalho.

tanto, construir um novo modelo sindical não é uma questão trivial, devendo exigir um amplo debate entre os atores políticos relevantes. Algumas propostas foram lançadas, outras estão em gestação. A CUT, por exemplo, apresenta ao debate um modelo sindical que denomina de orgânico., com comitês nas empresas mas com vinculação com a central sindical. Existem também propostas para a formação de sindicatos por empresa, ou seja, um modelo descentralizado e flexível onde a representação sindical estaria necessariamente aderente às especificidades do local de trabalho. Outras sugestões contemplam um modelo híbrido, mantendo a unicidade na base e a pluralidade nas instâncias superiores. Na verdade, as questões mais polêmicas referem-se à definição da base sindical., a possibilidade da existência de mais de um sindicato na mesma base e sua estrutura vertical. A definição, negociada, dos níveis de representação e de negociação, constitui a essência do novo modelo bem como da forma de financiá-lo.

2. O fortalecimento dos sindicatos e sua democratização são elementos essenciais para se colocar a negociação coletiva no cerne da relação capital/trabalho no Brasil. Nesta matéria, o debate já avançou muito nos últimos anos. A ênfase hoje centra-se menos na necessidade de relevar a negociação e mais no modelo ou formato que

deveria assumir. Existem, de fato, várias propostas. Uma limita as negociações ao âmbito das empresas. Outras procuram definir distintos níveis de negociação, separando temas para negociação nacional, regional e por empresa ou categoria. Ou seja, a questão central é qual é (ou quais são) o(s) nível (eis) de negociação. De qualquer forma, o modelo de negociação deverá ser compatível com o modelo de organização sindical.

Mudanças dessa magnitude não se materializam com rapidez e sem um amplo debate com a sociedade. Trata-se, efetivamente, da discussão de um novo contrato social. Em uma sociedade democrática a via apropriada é a construção de consensos entre os atores sociais, como condição prévia, para que o Congresso possa apreciá-las.

É fundamental, organizar instâncias politicamente legítimas para a elaboração das propostas que consubstanciarão este novo contrato social. Esta não é uma tarefa apenas do governo. Tão responsáveis são os empresários e os trabalhadores. Aos três segmentos cabe construir, juntos, um novo contrato social que permita fortalecer os sindicatos e a negociação coletiva, construindo a cidadania nas relações de trabalho.