

O FORTALECIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS É INDISPENSÁVEL PARA O CRESCIMENTO DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO NO BRASIL

Arnaldo Barbosa de Lima Júnior¹
Daniel Cavalcante²
Igor Parente Pinto³

1 INTRODUÇÃO

A construção adequada do marco legal para o mercado de trabalho pode ajudar a corrigir imperfeições, possibilitar a coesão social dos diversos atores, encorajar a melhoria da eficiência produtiva e o crescimento da produtividade da economia. A regulação do mercado de trabalho possui um amplo escopo, cobrindo desde mecanismos que influem nos contratos individuais de trabalho até normas que estabelecem parâmetros para os acordos coletivos.

A evidência internacional mostra que a regulamentação do mercado de trabalho gera impacto significativo nos resultados do produto interno bruto (PIB), na produtividade, na oscilação do emprego e na velocidade do ajuste após os choques econômicos. Como exemplo, quando a proteção ao trabalhador é maior, o custo de demissão aumenta e, por isso, as empresas tendem a ajustar sua mão de obra de forma mais lenta em épocas de contração econômica e a contratar mais lentamente em épocas de expansão na economia. De modo oposto, quando a proteção ao trabalhador é menor, as oscilações no mercado trabalho tendem a ser maiores, com mais demissões em épocas de crise e mais contratações em épocas de expansão.

O desafio da política econômica é evitar os extremos entre a regulamentação excessiva e a subregulamentação ao encontrar um equilíbrio nas relações de trabalho de modo a manter a proteção social. Os efeitos negativos da regulação demasiada são

1. Analista técnico de políticas sociais da Secretaria de Planejamento e Assuntos Econômicos (Seplan) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG).

2. Analista de finanças e controle da Secretaria de Política Econômica (SPE) do Ministério da Fazenda (MF).

3. Estatístico da Secretaria de Planejamento e Assuntos Econômicos (Seplan) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG).

bem conhecidos na literatura. Elevada proteção desencoraja as contratações e reduz os incentivos para o movimento de trabalhadores dos setores de baixa produtividade para os de alta produtividade. Por outro lado, a falta de proteção ao trabalhador pode induzi-lo a trocar de emprego constantemente, o que desestimula o aprimoramento técnico e a falta de investimento das empresas no trabalhador.

Com efeito, torna-se necessário continuar aperfeiçoando a legislação trabalhista com o intuito de fortalecer as relações de trabalho, sem, contudo, diminuir o nível de proteção e os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores ao longo do tempo. Tais mudanças são importantes para ajudar na recondução da economia, aumentar a eficiência alocativa da mão de obra e reduzir os níveis de desemprego. Nesse sentido, este texto tem o intuito de promover a discussão sobre a modernização da legislação trabalhista com base nas negociações coletivas.

2 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O atual estágio de desenvolvimento econômico mundial, em que a globalização intensifica a concorrência dos mercados, exige-se que as tomadas de decisão dos agentes econômicos sejam rápidas no combate às ineficiências produtivas, com o objetivo de se manterem constantemente atualizados às inovações tecnológicas, administrativas e econômicas.

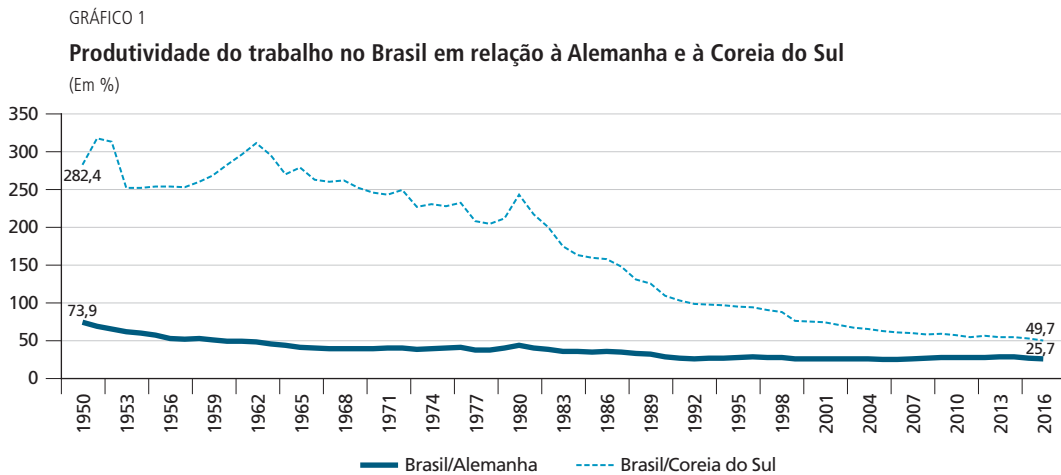
No Brasil, o sistema de relações no trabalho não tem tido a capacidade de se modernizar e adaptar às transformações do trabalho e das empresas. O foco do modelo de regulação trabalhista no país – desenvolvido na década de 1940 – não mais se adequa pela sua rigidez às condições atuais do modelo de produção e relações trabalhistas e, muitas vezes, torna-se um entrave para a geração de empregos.

Portanto, a negociação coletiva é uma ferramenta capaz de dar novo direcionamento normativo às relações do trabalho no Brasil. Ela é o meio pelo qual se podem equilibrar necessidades e interesses de trabalhadores e empresas. O estabelecimento de condições de trabalho adequadas a cada realidade setorial, produtiva e regional é imprescindível para uma relação trabalhista saudável, que promova a produtividade, a competitividade e a valorização do trabalhador.

A negociação coletiva é a principal forma de ajuste dos interesses entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais sindicatos de empregadores (ou ainda uma ou mais empresas), com objetivo de estabelecer condições de trabalho que atendam aos interesses mútuos em determinado período de tempo ou em circunstâncias específicas. Ela permite a adaptação da legislação trabalhista às peculiaridades das empresas, setores e regiões, de forma a anteder a todos os agentes produtivos.

Trata-se, pois, de uma ferramenta de diálogo utilizada para se firmar um instrumento contratual coletivo (convenção ou acordo coletivo), com vistas a estabelecer normas, direitos, obrigações, rotinas, entre outros combinados entre empresas e trabalhadores, de modo a ajustar os interesses das partes envolvidas, além de propiciar maior produtividade dos trabalhadores.

Sobre esse tema específico, é importante mencionar que a produtividade do trabalho brasileira,⁴ em 1950, era 73,9% da produtividade do trabalhador alemão. Em 2016, esse percentual chegou apenas a 25,7%. Quando comparado com a produtividade do trabalho da Coreia do Sul, a dinâmica é mais intensa. Em outros termos, a produtividade do trabalho brasileira era 182,4% maior que a coreana em 1950. Atualmente, a produtividade do trabalho no Brasil é somente 49,7% da desse país, conforme os dados provenientes do *Conference Board*.⁵



A importância da negociação coletiva é conhecida em todo o mundo, de tal forma que esse modelo é utilizado em quase todos os países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), com destaque para Bélgica, França, Alemanha e Áustria, onde a cobertura é de mais de 90% da força de trabalho. Na América Latina, o Chile é um exemplo de país que aderiu ao sistema de negociação coletiva, o qual cobre 24% da força de trabalho.⁷ Em quase metade deles, as negociações ocorrem primordialmente em nível da empresa, sem a participação direta dos sindicatos.

A maioria dos acordos coletivos nesses países garante um nível de proteção do emprego superior ao que as respectivas legislações dispõem, sendo comumente utilizadas ações para melhorar a produtividade dos trabalhadores como contrapartida. Nesse sistema, o aumento da proteção não necessariamente reflete em aumento dos custos de demissão para as empresas, pois a maior produtividade do trabalhador também gera menor necessidade de substituição dos empregados, reduzindo a rotatividade. Na Dinamarca e na Islândia, por exemplo, as indenizações por dispensa são bem acima das estabelecidas na legislação.

A experiência internacional traz evidência de que há aumento da produtividade das firmas que aderem ao sistema de acordos coletivos, tanto em nível de empresas

4. O cálculo de produtividade do trabalho foi definido como a razão entre o número de ocupados por horas trabalhadas e convertido a preços em dólares com paridade do poder de compra em 2015.

5. Disponível em: <goo.gl/pyBd8D>.

6. Ibidem.

7. Danielle Venn (2009).

(relação entre trabalhadores e empregadores) quanto em nível de sindicatos (relação entre sindicatos de trabalhadores e sindicato de empresas). Addison e colaboradores (2001)⁸ investigaram a importância dos acordos coletivos em empresas, com relação à produtividade e à determinação dos salários nas empresas alemãs. O resultado encontrado permitiu inferir que houve impacto positivo nos salários e aumento da produtividade, principalmente nas maiores empresas.

Outro benefício em favor dos trabalhadores que pode derivar das negociações coletivas é a possibilidade de compromisso de uma jornada de trabalho padrão inferior ao máximo legal.⁹ Nesse contexto, cabe mencionar que a carga horária média dos trabalhadores formais é cerca de 1,4 hora menor do que o máximo normativo (44 horas semanais), demonstrando que a jornada brasileira está acima da média da OCDE e que há espaço para maior utilização dos acordos coletivos para fins de redução da jornada de trabalho. Não obstante, o contexto internacional também revela alguns dados interessantes para países cuja legislação não fixa um limite semanal para a jornada padrão. Dinamarca, Alemanha, Irlanda e Reino Unido limitam apenas a jornada total, incluídas as horas extras, em um alto patamar (48 horas semanais), mas, mesmo assim, são alguns dos países com menores jornadas médias.

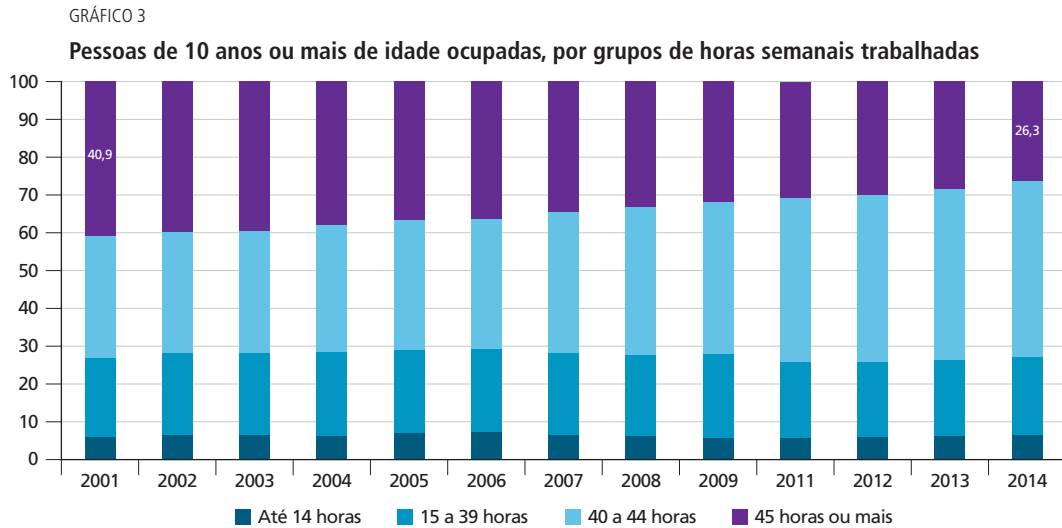


Fonte: Para Brasil, Pnad (2014). Para demais países, OCDE (2013).

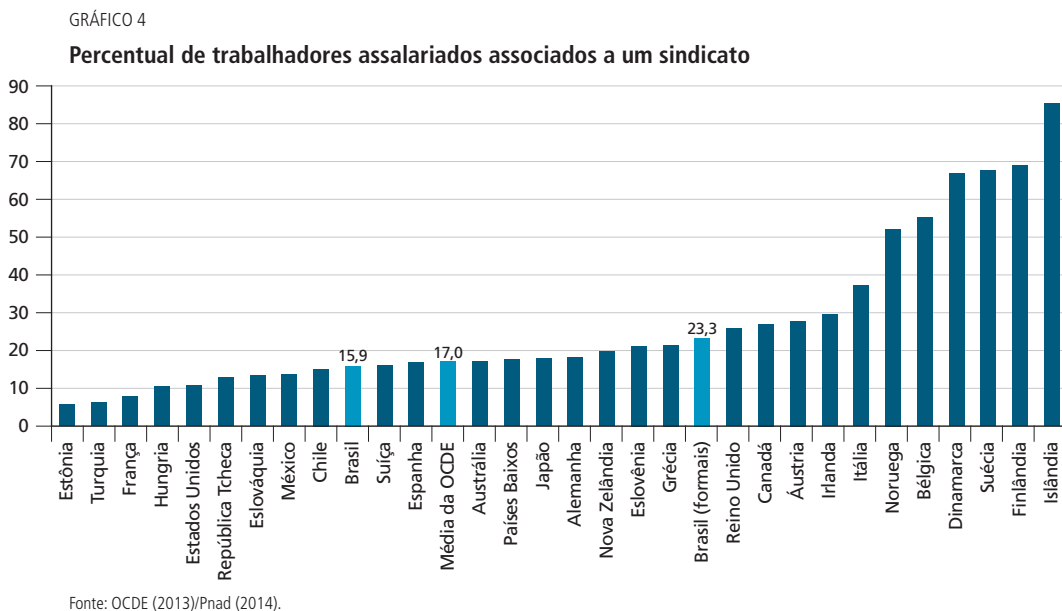
O gráfico 3 mostra que ao longo dos últimos anos, é cada vez menor o contingente de pessoas que trabalham 44 horas ou mais por semana, segundo as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad). O percentual de pessoas que passam 44 horas ou mais no trabalho caiu de 40,9%, em 2001, para 26,3%, em 2014.

8. Ver Addison, Schnabel e J. Wagner (1998).

9. Inciso XIII, do art. 7º, da CF/1988.



Torna-se imprescindível mencionar, também, que o inciso VI do Artigo 8º da Constituição determina que a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho é obrigatória. Nesse contexto, cabe destacar que o Brasil possui proporção de trabalhadores com carteira de trabalho e servidores públicos estatutários com vinculação a sindicatos (15,9%) compatível com a OCDE (17,0%), mas menor que a dos países nórdicos. Porém, quando considerado apenas os empregados formais (servidores públicos e com carteira de trabalho no setor privado), a taxa de sindicalização passa para 23,3% (gráfico 4), portanto mais próximo de países como Reino Unido e Alemanha, onde é comum a prática de negociações coletivas.



Portanto, se por um lado há uma base consolidada de representação por sindicatos que possam facilitar os acordos coletivos, por outro, há espaço para aumentar ainda mais o escopo de atuação por meio de sindicatos e o poder de decisão do trabalhador.

A OIT tem duas convenções (as de números 98 e 154), que destacam a necessidade de os países fomentarem e valorizarem as negociações coletivas como meio eficaz para estabelecer as condições do trabalho e para reduzir conflitos. Ambas as convenções foram ratificadas pelo Brasil. A de número 154, em seus Artigos 5º e 8º, expressamente indica que os órgãos de resolução dos conflitos trabalhistas precisam contribuir para o estímulo à negociação coletiva, que deve ser possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores (OIT, 1981).

Já a convenção de número 98, em seu Artigo 4º, estabelece que se deve fomentar e promover o pleno desenvolvimento e a utilização voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego (OIT, 1949).

No Brasil, as convenções e acordos coletivos¹⁰ são expressamente previstos na Constituição Federal em seu Artigo 7º (inciso XXVI), que prevê, inclusive, que o salário e a jornada de trabalho são passíveis de negociações coletivas. Segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), esse dispositivo já deveria ser suficiente para ratificar os acordos coletivos firmados entre empregados, sindicatos e empregadores, mas não é isso o que vem ocorrendo. As entidades reclamam da excessiva interferência do judiciário ao invalidar acordos e convenções coletivos.

Na contramão desse destaque constitucional, o Judiciário Trabalhista tem relutado em aceitar contratos coletivos firmados de maneira diversa ao direito juridicamente tutelado. A negociação coletiva de trabalho é consubstanciada no princípio da autonomia privada coletiva, ou seja, na liberdade de que as partes do processo negocial têm de regulamentar toda e qualquer matéria relacionada ao Direito do Trabalho, dentro de alguns limites que a sistemática legislativa impõe.

Esses limites são os chamados direitos indisponíveis (que não podem ser renunciados) e as normas de ordem pública (que dizem respeito à saúde e à segurança do trabalhador no ambiente de trabalho). Mas isso é diferente de interpretar essa limitação como se não pudesse negociar esses direitos. Do contrário, jamais seria possível promover uma melhoria daquele mínimo que a legislação garantiu.

São vários os pontos que causam divergências jurídicas. Alguns dos principais envolvem: *i*) as negociações sobre a redução do intervalo intrajornada, que tem sido recorrentemente invalidada sob a alegação de que se trata de direito indisponível do trabalhador, não podendo, portanto, ser modificado pela vontade coletiva; *ii*) a prorrogação de jornada em casos de turnos ininterruptos, sendo invalidada sob a justificativa de que jornada superior a seis

10. A convenção coletiva de trabalho é o acordo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estabelecem condições de trabalho aplicáveis para as respectivas representações. Já o acordo coletivo de trabalho é o ajuste firmado pelo sindicato com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

horas é nociva ao trabalhador; e *iii*) as horas de deslocamento, de maneira que há um entendimento de que, se a empresa fornece o serviço de transporte para os funcionários, o tempo decorrido pela viagem deve ser computado como se fosse trabalho.

Para dimensionar a grandeza e a importância das negociações coletivas, observa-se na tabela 1 que, em 2014, foram registrados cerca de 50 mil instrumentos. São números expressivos, mas quando se compara o número total de negociações com o estoque de trabalhadores formais ou de estabelecimentos, percebe-se que a representação coletiva engloba pouco mais de 1,0% do total de empregados e 10% do total de empresas,¹¹ supondo que cada empresa recorra ao instrumento coletivo apenas uma vez por ano. Em 2014, foram negociados quase 50 mil contratos, sendo que 80,3% deles decorrem de acordos coletivos de trabalho, segundo as informações do Sistema Mediador.

TABELA 1

Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho depositados no Sistema Mediador, por tipo de instrumento (2012-2014)

Instrumento coletivo	2012	Part. (%)	2013	Part. (%)	2014	Part. (%)
Acordo coletivo de trabalho	38.176	79,5%	39.284	79,7%	40.229	80,6%
Convenção coletiva de trabalho	7.025	14,6%	7.097	14,4%	6917	13,9%
Termo aditivo a acordo coletivo de trabalho	1.714	3,6%	1.787	3,6%	1.804	3,6%
Termo aditivo a convenção coletiva de trabalho	1.128	2,3%	1.099	2,2%	936	1,9%
Total	48.043	100,0%	49.267	100,0%	49.886	100,0%

Fonte: SRT/Ministério do Trabalho (2012-2014).

Por fim, no âmbito da modernização e do aprimoramento das negociações coletivas de trabalho, como forma de reduzir a rigidez da legislação vigente, é preciso destacar o Acordo Coletivo Especial (ACE)¹² ou Acordo Coletivo com Propósito Específico, cuja finalidade é promover a adequação setorial negociada, sempre com observância do princípio da vedação do retrocesso social, consubstanciado na melhoria da condição social do trabalhador.

Como instrumento normativo, o ACE reveste-se de caráter facultativo, específico para regulamentar certas peculiaridades no âmbito das empresas contratantes, de acordo com a vontade dos seus próprios trabalhadores. Somente podem pactuar tais acordos as empresas que reconhecem a representação sindical no local de trabalho, por meio do Comitê Sindical de Empresa (CSE), e os sindicatos profissionais habilitados no Ministério do Trabalho para esse tipo de negociação coletiva. Ambos os lados devem estar movidos pelo princípio da boa-fé.

Nota-se, portanto, que não é qualquer negociação coletiva que poderá levar ao acordo coletivo com propósito específico. O ACE está cercado de várias condicionantes que manterão os direitos trabalhistas. Ao mesmo tempo, as partes contratantes que

11. Segundo a Rais de 2014, havia um total de 3,95 milhões de estabelecimentos cadastrados. Mesmo considerando os estabelecimentos com ao menos 50 funcionários, um número menor do que 40% do total de estabelecimentos recorreram a acordos coletivos.

12. Para mais detalhes, ver minuta de projeto de lei no seguinte endereço: <goo.gl/9INm8D>.

estão preparadas para esse tipo de ajuste precisavam de uma segurança jurídica maior, sem interferência do Judiciário.

A proposta dos metalúrgicos estabelece requisitos para a obtenção de uma certidão expedida pelo Ministério do Trabalho para a realização de acordos coletivos de trabalho, o qual estabelece uma quantidade mínima de membros do Comitê Sindical de Empresa, a ser criado a partir dos trabalhadores de tal estabelecimento. Os empregados também devem contar com um índice mínimo de sindicalização de 50% mais 1 do total de trabalhadores da empresa. Além disso, para aprovar os acordos, deve-se assegurar participação de no mínimo 50% dos trabalhadores abrangidos, pelo percentual de 60% ou mais dos votos apurados.

No âmbito da empresa, ela não pode ter qualquer pendência relativa à decisão condenatória transitada em julgado, cuja ação tenha sido promovida pelo respectivo sindicato profissional, por restrição ao exercício de direitos sindicais. A minuta propõe vigência dos acordos coletivos de trabalho de no máximo três anos e instrui procedimentos que cessam ou que mantêm, por prazo determinado, as medidas acordadas coletivamente, no caso de denúncia ou decisão judicial contrárias.

É importante destacar que o ACE não pode ser confundido com os projetos de lei conhecidos como “negociado sobre o legislado”. O ACE visa reduzir a insegurança jurídica e será válido para contextos específicos e busca estabelecer condições diferenciadas que atendam o interesse da coletividade envolvida (empresas e empregados). As partes que negociam têm autonomia (privada coletiva) e responsabilidade para negociar segundo seus interesses e prerrogativas, desde que sejam respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988.

3 CONCLUSÕES

As negociações coletivas são um importante passo para a modernização da legislação trabalhista, que está em vigor há mais de 80 anos. A estrutura rígida da CLT desestimula uma relação harmônica entre empresários e trabalhadores, abrindo poucas brechas para o diálogo entre as partes. As negociações coletivas podem ajudar a solucionar esse problema ao elevar as opções disponíveis de modo a satisfazer os interesses mútuos de empresários e trabalhadores.

Em muitos países é comum a realização de acordos coletivos, em que, na troca por maior produtividade, os trabalhadores acabam tendo maior nível de proteção no emprego ou salários mais elevados. O Brasil sofre ainda com elevada rotatividade de sua mão de obra, em um cenário em os empresários investem pouco na qualificação dos empregados. Os acordos coletivos podem ajudar a reverter esse processo, melhorando o diálogo entre as partes e possibilitando que haja um ganho mútuo com aumento da permanência dos trabalhadores nas empresas.

Há casos de sucesso das negociações coletivas no Brasil, como a reestruturação do parque industrial na região do ABC. A flexibilização da jornada de trabalho, também chamado de banco de horas, foi resultado do processo de reestruturação das empresas, que, até 1998, somente era possível caso ocorresse dentro da própria

semana de trabalho. Outro caso é a participação no lucro ou nos resultados das empresas, que são negociados, sobretudo, pelas negociações internas de trabalhadores.

Propõe-se, portanto, criar lei que disponha especificamente sobre negociação coletiva e acordos coletivos de trabalho. Nessa seara, destaca-se a proposta do sindicato dos metalúrgicos do ABC, que dispõe sobre a normatização da condução dos processos de negociações coletivas e acordos coletivos de trabalho.

A baixa adesão a acordos coletivos no Brasil é reflexo, principalmente, da elevada insegurança jurídica com relação ao tema e da excessiva intervenção do poder público. Nesse novo panorama, o papel do Estado seria de organizador do sistema, tendo como atribuição promover o equilíbrio das partes e assegurar que as negociações coletivas não extrapolem os direitos dos trabalhadores, sindicatos e dos empresários estabelecidos em lei. Isso significa, portanto, que o poder público poderá regular a organização das entidades sindicais, dizendo as condições necessárias para a ocorrência de negociações coletivas.

REFERÊNCIAS

ADDISON, J. T.; SCHNABEL, C.; WAGNER, J. **Works Councils in Germany: their effects on firm performance**. Universität Lüneburg, Arbeitsbericht n. 194., 1998.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5.483, de 4 de outubro de 2001. Altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Câmara dos Deputados**. Brasília 2001. Disponível em: <goo.gl/zAt5Iq>. Acesso em: 21 out. 2016.

_____. Projeto de Emenda Constitucional nº 369, de 14 de fevereiro de 2005. Dá nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição. **Câmara dos Deputados**. Brasília, 2005. Disponível em:<goo.gl/eWtzuG>. Acesso em: 21 out. 2016.

_____. Projeto de Lei nº 4.193, de 11 de julho de 2012. Altera a redação do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho. **Câmara dos Deputados**. Brasília 2012. Disponível em:<goo.gl/VedGLr>. Acesso em: 21 out. 2016.

_____. Projeto de Lei nº 6.411, de 24 de setembro de 2013. Altera o § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a vigência de convenções e acordos coletivos e o princípio da ultratividade. **Câmara dos Deputados**. Brasília, 2013. Disponível em:<goo.gl/35qwGj>. Acesso em: 21 out. 2016.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98** – Direito de sindicalização e de negociação coletiva. Genebra, 1949. Disponível em: <goo.gl/9O99qn>. Acesso em: 21 out. 2016.

_____. **Convenção nº 154** – Fomento à negociação coletiva. Genebra, 1981. Disponível em: <goo.gl/Ab4R03>. Acesso em: 21 out. 2016.

VENN, D. **Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators**. 2009. Disponível em: <goo.gl/pP1YF0>. Acesso em: 21 out. 2016.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DE NEGRI, F.; CAVALCANTE, L. R. Os dilemas e os desafios da produtividade no Brasil. **Produtividade no Brasil: desempenho e determinantes**, v. 1, Brasília, 2014.

DO CARMO, J. B. **A negociação coletiva e o respeito aos direitos sociais mínimos**. 2006. Disponível em: <goo.gl/d3n66j>.

_____. **A ultra-atividade das negociações coletivas e a Súmula 277 do TST**. 2013. Disponível em: <goo.gl/aHyMx6>.

GONZAGA, G.; PINTO, R. C. Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista. Departamento de Economia da PUC-Rio, 2014. (Texto para Discussão n. 625).