

VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: UM AVANÇO NECESSÁRIO OU RETROCESSO INEVITÁVEL?

VALUATION OF COLLECTIVE BARGAINING IN BRAZILIAN LABOR LAW: A BREAKTHROUGH NEEDED OR KICK INEVITABLE?

Lourival José de Oliveira*

Luitt Conceição Ortega**

RESUMO: O Brasil economicamente emergente, inserido na economia mundial globalizada, buscando manter seu crescimento e desenvolvimento econômico precisa desenvolver medidas criativas para competir. A legislação trabalhista brasileira criada há 70 anos é protetiva e rigorosa. Para os empregadores, a aplicação a rigor da CLT representa um entrave e prejuízos aos negócios. Eles denominam essas normas de ultrapassadas. Afirmam que acordos celebrados com seus empregados trazendo benefícios para ambos são questionados judicialmente e isso, além de prejudicá-los, lesa também os trabalhadores interessados nas negociações e causa insegurança jurídica. Tramitam nas casas legislativas projetos de lei visando a flexibilização da legislação trabalhista e projetos que valorizam a negociação coletiva sobrepondo inclusive ao que está estatuído. A pesquisa evidenciou que o sistema jurídico laboral brasileiro concorre para uma iminente transformação, seja para flexibilizar ou para valorar a negociação coletiva. A investigação científica revelou que seria um risco de retrocesso aos direitos sociais já alcançados, lançar ao trabalhador brasileiro a decisão sobre dispor ou não de seus direitos e garantias em negociações com os seus empregadores, diante do modelo sindical atualmente adotado pelo sistema brasileiro que deve ser reformado urgentemente sob pena do avanço necessário em matéria de reforma trabalhista resultar em um retrocesso inevitável.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Sindical Brasileira; Reforma Trabalhista Brasileira; Valorização da Negociação Coletiva.

ABSTRACT: The Brazil economically emerging inserted into the globalized world economy, seeking to maintain its economic growth and development needs to develop medical creative to compete. The Brazilian labor legislation created 70 years ago is protective and strict. For employers, the rigorous application of the CLT is a hindrance and loss to business. They call these outdated standards. Claim that agreements with their employees with benefits for both are challenged in court and that, in addition to harm them, also harms workers interested in negotiations and cause legal uncertainty. Proceed through the legislative houses bills aimed at easing labor laws and projects that value the collective bargaining including overlapping to what is laid. The research showed that the Brazilian legal system work contributes to an impending transformation, either to relax or to value collective

*. Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC-SP); docente da Universidade Estadual de Londrina; Docente do Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília; docente e coordenador do Curso de Graduação em Direito da Faculdade Paranaense; advogado em Londrina - PR.

** Mestranda em Direito pela Universidade de Marília; servidora pública estadual da carreira dos profissionais técnicos da educação superior da Universidade do Estado de Mato Grosso; advogada no MT.

bargaining. Scientific research has revealed that it would be a risk of kickback social rights already achieved, release the Brazilian worker's decision on whether or not to have their rights and interests in negotiations with their employers before the union model currently adopted by the Brazilian system that must be reformed urgently needed lest the progress in reforming labor result in a setback inevitable.

KEY WORDS: Union Reform Brazilian; Brazilian Labor Reform; Appreciation of Collective Bargaining.

INTRODUÇÃO

Este estudo tem por objetivo identificar e, avaliar alguns dos aspectos que envolvem a valorização da negociação coletiva do trabalho no Brasil, principalmente quando se refere a ela poder sobrepor a própria legislação em matéria de Direito do Trabalho.

Por reiteradas vezes tramitaram e ainda tramitam projetos nas casas legislativas brasileiras, propondo alterações de normas trabalhistas, almejando flexibilizá-las ou mesmo, permitindo que sejam afastadas mediante negociações coletivas.

Para alcançar o resultado pretendido, analisou-se o cenário empresarial brasileiro atual, identificando alguns fatores que motivam a classe dos empregadores a impulsionar a reforma trabalhista, com vista à flexibilização da legislação ou mesmo alterá-la, mediante negociação coletiva pretende resolver as possíveis contendas no próprio meio ambiente laboral, evitando as demandas judiciais.

Investigou-se ainda o que poderia ser pactuado nessas negociações coletivas e ao observar os conteúdos dos anteprojeto de lei, revelou-se indispensável a realização de uma análise crítica a respeito do instituto sindical brasileiro atual.

Para conhecer o sistema sindical brasileiro os autores buscaram a opinião de autores do quilate de Arnaldo Lopes Sussekind que além de sua história de vida acadêmica, participou da elaboração da Consolidação das Leis Trabalhistas e já há muito, opinou ser contrário à manutenção da unicidade sindical pelo sistema brasileiro.

Tornou-se inevitável questionar se esse sistema deve permanecer como está, ou se melhor seria adotar outros modelos, como os que consagram princípios como o da pluralidade e/ou unidade sindical. Qual seria o modelo que melhor atenderia as demandas sociais decorrentes do processo de globalização vivenciado nesta pós-modernidade?

A partir de então se revelou forçosa a perquirição à resposta ao questionamento de que poderia representar um risco de retrocesso aos direitos sociais já alcançados, lançar ao

trabalhador brasileiro a decisão sobre dispor ou não de seus direitos e garantias em negociações com os seus empregadores, diante do modelo sindical atualmente adotado pelo sistema brasileiro?

As reformas que se pretendem seriam avanço necessário? poderiam elas representar um retrocesso inevitável em matéria de direitos socialmente já tutelados?

O que se espera é que o sistema jurídico trabalhista brasileiro, já que inevitável, esteja caminhando para a flexibilização e jamais para o retrocesso de direitos já normatizados, culminando com a precarização das condições de trabalho.

1. OS SETENTA ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

No Brasil, as normas de Direito do Trabalho estão compiladas na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Foi o Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943 que aprovou a CLT, que com mais de 900 artigos, passou a estabelecer às regras que passaram a regular as relações individuais e coletivas de trabalho.

Em 70 (setenta) anos de existência, o compendio de leis trabalhistas já sofreu quase 500 (quinhentas) alterações segundo Tadeu Rover (2013). Entretanto, conforme levantamento realizado por Fabiano Costa (2013), tramitam 437 projetos de lei na Câmara dos Deputados Federais, e 132 no Senado Federal propondo modificações à CLT.

Considerando tanto o número de alterações que a legislação em estudo já foi submetida, quanto o das que se pretendem, dado o expressivo número de projetos de leis em tramite nas casas legislativas que somam 569, demonstram que a necessidade de reforma trabalhista foi um assunto em evidencia, desde a promulgação da CLT.

Além de outras tantas relevantes alterações no Direito do Trabalho, importante mencionar a trazida pela Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004, pois até a sua edição, que deu nova redação ao artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988, a competência da Justiça Especializada do Trabalho, salvo raras exceções, restringia-se à apreciação das lides decorrentes das relações de emprego, ou seja, entre empregados e empregadores, entretanto, a partir de então, a competência antes prevista no caput do artigo 114 foi ampliada e passou a ser descrita em nove incisos, sendo que agora está previsto que "compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho".

Outras inovações também foram contempladas no artigo 114 com nova redação trazida pela emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004. Dentre elas, refere-se à competência da Justiça Especializada para processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve. Também para processar e julgar ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

Nessa mesma linha de inovações expressas na sobredita emenda constitucional, está a competência para apreciação de mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição e o julgamento das ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Em razão do objeto de investigação proposto neste estudo, focar-se-ão as propostas de alterações voltadas à valorização da negociação coletiva em tramite e que já tramitaram nas casas legislativas brasileiras.

2. DAS PROPOSTAS DE VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PODENDO SOBREPOR A LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE DIREITO DO TRABALHO

Direcionando o presente estudo ao objeto investigativo que se propôs desvendar, faz-se importante mencionar que a CLT prevê dois instrumentos resultantes da negociação coletiva, sendo eles a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.

A convenção coletiva é resultante das negociações entre entidades sindicais de trabalhadores e de empresas, no âmbito das categorias, e dispõe sobre questões gerais pertinentes às duas partes interessadas.

Já o acordo coletivo de trabalho igualmente como previsto na CLT, é resultado de processo negocial entre sindicatos de trabalhadores com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, visando estipular condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas empresas. Esse acordo pode ser construído por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que a convenção coletiva e com efeitos somente aplicáveis aos envolvidos.

Na tutela de ambos os institutos, estabeleceu-se regras que visam coibir que direitos e garantias do trabalhador sejam vilipendiados, no uso desses recursos.

Em matéria trabalhista, muitos direitos são indisponíveis, uma vez que estão garantidos constitucionalmente e outros, ainda que dispostos num status legal infraconstitucional, reclamam certa cautela em sua flexibilização.

Entretanto, ainda assim, é corriqueira a divulgação pelos informativos dos tribunais ou até pelos meios de comunicações televisivos e escritos de notícias de mau uso desses instrumentos.

O procurador do Trabalho Rafael de Araújo Gomes (2012) relatou que recentemente, em 2008, realizou em conjunto com a também procuradora do trabalho, Larissa Lima, uma audiência pública visando alertar “dezenas de sindicatos de trabalhadores e empregadores rurais da região abrangida pela Procuradoria do Trabalho no Município de Patos de Minas”, onde predomina dentre outras, a cultura de lavouras de café e feijão, a respeito de cláusulas que poderiam ser objetos de deliberação em acordos ou convenções coletivas.

O procurador diz ter realizado a audiência após a:

descoberta da proliferação, em toda a região, de acordos coletivos firmados com grandes fazendeiros que previam, entre outras coisas, que: a) o custo das ferramentas de trabalho (enxada e rastelo, por exemplo) seria suportado pelos trabalhadores rurais; b) o empregador era dispensado de fornecer na fazenda água potável e fresca; c) seria considerado como falta o dia em que o empregado não apresentasse a produtividade esperada pelo empregador, d) não haveria limitação ao número de horas extras diárias durante a colheita; entre outros absurdos. (GOMES, 2012)

Segundo relata o procurador, os endossantes de tais acordos e convenções assinaram Termo de Ajuste de Condutas – TAC, comprometendo-se a não mais pactuar tais cláusulas, sob pena de multa. Entretanto, essa prática não é realizada somente nos confins de Minas Gerais, veja:

Dou agora exemplos mais recentes, deste ano de 2012 e da rica região do interior de São Paulo que engloba Araraquara e São Carlos, onde me deparei com diversos acordos, celebrados por sindicatos de trabalhadores de categorias tradicionalmente fortes (alguns deles filiados à CUT), instituindo a possibilidade de supressão de anotação da jornada de trabalho, o desconto salarial por horas negativas lançadas no Banco de Horas, a redução do horário para descanso e alimentação para apenas vinte minutos e a sonegação de verbas rescisórias, entre outros problemas. (grifos nossos). (GOMES, 2012)

Na mesma esteira desses episódios reais mencionados neste estudo, observa-se que por reiteradas vezes, projeto visando à flexibilização das normas trabalhistas, especialmente, alguns com escopo de valorar a negociação coletiva no Brasil, suportando que sobreponha

inclusive, à própria legislação trabalhista tramitaram e ainda tramitam nas casas legislativas brasileiras. Eis algumas delas.

2.1 A primeira importante proposta: o negociado sobre o legislado

A primeira importante proposta que visava à valorização do negociado pelos atores da relação de trabalho, face ao legislado foi apresentada em outubro de 2001. Tramitou no Congresso Nacional através do Projeto de Lei 5.483/2001, proposto no segundo mandato de governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso – FHC. Esse Projeto tinha como ementa alterar o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. A proposta de nova redação era a seguinte:

Art. 618 As condições de trabalho ajustadas mediante acordo ou convenção coletiva prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal; as Leis nº 6.321 , de 14 de abril de 1976, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985; a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho. (Comissão de trabalho..., 2001)

Além de contar com a oposição expressa de vários sindicatos e da Central Única dos Trabalhadores - CUT, o projeto foi repudiado por entidades como a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas -ABRAT e a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT que expediram um documento conjunto manifestando tal posicionamento (Juizes trabalhistas debatem ..., 2001).

Naquela época, a Central Única dos Trabalhadores - CUT era dirigida por fundadores com histórico de participação em grandes movimentos, como as greves das décadas de 1980, e que contribuíram para que o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva - o Lula fosse reconhecido como uma das maiores lideranças sindicais do país.

Perseguindo essa linha coerente de raciocínio, a CUT opôs-se a proposta que pretendia ver prevalecer nas matérias de ordem trabalhista, o negociado sobre o legislado. Em 2003, por meio da mensagem nº 78/2003 (nº 132, de 2003, na Presidência da República), o então presidente solicitou a retirada de tramitação do referido projeto de Lei. A solicitação foi apreciada pelo Senado e aprovada em sessão de 30 de abril de 2003. O projeto de Lei nº 5483, de 2001 foi arquivado.

2.2. A segunda proposta: ACE – Acordo Coletivo Especial, apresentado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista

Em setembro de 2011, os trabalhadores metalúrgicos das bases dos sindicatos do ABC, Taubaté, Sorocaba e Salto apresentaram ao Governo Federal, uma proposta denominada ACE – Acordo Coletivo Especial, que está em tramite e é destinada “a modernização das relações de trabalho no Brasil”.

Segundo consta na cartilha coordenada por Santana (2011) elaborada para esclarecimento, o projeto tem como objetivo criar condições jurídicas para que com base na vontade de trabalhadores, e seus respectivos tomadores de serviço, possam estabelecer normas sindicais e trabalhistas, visando elevar o padrão e a qualidade das relações laborais no Brasil, observando o art. 7º da Constituição e as regras democráticas.

O anteprojeto prevê como requisitos para que se possa pactuar o ACE, a comprovação da representatividade pelo sindicato; e para a empresa, a admissão da representação sindical fisicamente no local de trabalho e a comprovação da não existência de praticas antissindicais de sua parte.

Já na exposição de motivos do projeto apresentado, o sindicato proponente alega que a legislação trabalhista atual, apesar de já alterada por vezes, ainda reclama mudanças capazes de atender as demandas atuais, especialmente nos setores mais dinâmicos da economia.

Ainda na exposição de motivos consta que foram difundidas no país, práticas sindicais em que ocorreram negociações coletivas, com soluções voluntárias de conflitos que contribuíram para a redução significativa de reclamações trabalhistas individuais e coletivas, e para a melhoria da gestão de pessoas nas empresas.

Também foi apresentada a figura dos Comitês Sindicais de Empresa que instalados nos locais de trabalho, visam contribuir para o dialogo social e a celebração de Acordos e solução voluntária de conflitos no meio ambiente onde as demandas se manifestaram, e segundo a proposta, como já mencionado, comporão os requisitos para que o ACE tenha validade.

Às autoridades do Ministério do Trabalho quem aferirão o cumprimento dos requisitos legais para a negociação coletiva e a celebração do acordo coletivo especial. Elas fiscalizarão o seu cumprimento.

Na cartilha em comento consta que as negociações praticadas atualmente entre os sindicatos brasileiros, “alcançam resultados acima do padrão nacional de relações de

trabalho”, e a submissão para a análise da regularidade jurídica desses atos, geram frequentemente, “passivos trabalhistas que não interessavam a nenhuma das partes” nessa relação, e inviabilizam o cumprimento de cláusulas de interesse dos trabalhadores e das empresas, mais adequadas à sua realidade.

O proponente afirma que as tentativas de promover reformas por meio do diálogo social e da negociação sempre esbarraram na resistência conservadora de parte dos representantes dos trabalhadores, empregadores e operadores do direito, em certa medida, pelo temor de que essa valorização do acordado reflita em precarização dos direitos trabalhistas e insegurança jurídica para as empresas.

Entretanto, afirma-se que se aprovado, o projeto de lei Acordo Coletivo Especial poderá se tornar um divisor de águas para o mundo do trabalho, pois será um instrumento moderno para a solução dos conflitos relacionados às relações trabalhistas, e à representação sindical na fábrica, revelando-se uma condição fundamental à democratização das relações entre trabalhadores e empresas.

De qualquer forma, o ACE está em tramite e pretende alterar a legislação trabalhista, criando o Acordo Coletivo Especial para autorizar os sindicatos a negociar com as empresas, acordos coletivos cujas cláusulas podem alterar, ou mesmo desconsiderar o que já está estatuído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.3. A terceira proposta de valorização da negociação coletiva: apresentada pela Confederação Nacional da Indústria - CNI

Em 2012, em documento coordenado por Emerson CASALI, (2012), a Confederação Nacional das Indústrias – CNI apresentou 101 propostas de alterações na legislação trabalhista brasileira.

Esse trabalho apresentado pela CNI indica necessidade de instauração de sessenta e cinco projetos de lei, três projetos de lei complementar, cinco projetos de emenda à Constituição, treze atos normativos, sete revisões de sumulas do STJ, seis decretos, cinco portarias e duas normas de regulamentação do Ministério do Trabalho na área de saúde e segurança do trabalho.

As proposições apresentam-se enumeradas, e para cada uma delas, são apresentadas o que a CNI denomina ‘irracionalidades’ da legislação trabalhista. Também as

suas conseqüências para o sistema e a solução e forma legal para adotá-la, enumerando supostos ganhos e as mudanças decorrentes da adoção dessas soluções.

A primeira das 101 propostas apresentadas foi denominada “a Valorização da Negociação Coletiva”. A ementa propõe a valorização e o fortalecimento da negociação coletiva.

No documento apresentando as 101 propostas, a CNI alega que o problema que remete a essa alteração proposta, consiste no fato de que a legislação trabalhista nacional foi embrionada no contexto social e produtivo do início do século passado, e por essa razão, possui um caráter protetivo e rígido, que já não se justifica mais na sociedade, economia e modos de produção atuais.

Para a CNI, mesmo essas normas tendo sofrido alterações, elas não conseguiram acompanhar as modificações do mundo atual porque, segundo consta no documento, essas premissas já não têm aplicabilidade no atual contexto produtivo e de relações trabalhistas e sindicais.

Para o proponente, as instituições do trabalho, “especialmente os sindicatos”, evoluíram. Os trabalhadores são menos hipossuficientes e a velocidade com que ocorrem as transformações, nos modos de produção, não tem precedente na história e a legislação é incapaz de dar soluções adequadas aos desafios de produtividade e proteção necessários.

A CNI afirma no mencionado documento que a negociação coletiva tem se revelado mais célere e adequada para que os atores sociais trabalhistas, por meio de seus sindicatos, regulem suas relações de trabalho de acordo com suas “realidades e necessidades”, e reclamam que ainda assim, a tutela legal tem prevalecido sobre a sindical, limitando a efetividade dos acordos e convenções, gerando problemas para as empresas e para os trabalhadores, e causando insegurança jurídica nessas relações.

A CNI aponta como a seguir, as conseqüências do problema acima diagnosticado, pelo estudo realizado: i. Custo – afirma que o cumprimento de determinados dispositivos legais, pouco ajustados à sua realidade específica, nos diferentes setores e regiões, aumenta os custos do trabalho; ii. Insegurança Jurídica – alega que o risco de modificação ou anulação de negociações coletivas pela Justiça traz insegurança jurídica; iii. Burocracia – diz que ao ter que seguir toda a detalhada e burocrática legislação, obrigações que não fazem sentido em certas situações são mantidas; iv. Restrição à Produtividade/Inovação – alegando que diversos aspectos da legislação normatizam o relacionamento entre empresas e trabalhadores de forma única, impondo aos diferentes setores e regiões obrigações idênticas em aspectos que mereceriam tratamento individualizado, restringindo à produtividade e à competitividade; e,

v. Outras – onde afirma que a conflituosidade das relações trabalhistas atuais onera a sociedade.

Como solução para o problema identificado, a CNI propõe o fortalecimento da negociação coletiva para que trabalhadores por meio de sindicatos representativos, e empregadores regulem amplamente suas relações de trabalho, “adequando as necessidades e os interesses a suas realidades, mesmo que de forma diferente ao que estabelece a legislação”. Para isso, propõe que seja “explicitamente previsto que a negociação coletiva feita por sindicatos representativos tenha a mesma força da tutela legal”.

O documento aponta que haverá melhoria nas relações de trabalho com redução da “conflituosidade, da judicialização, e maior segurança jurídica para todos”. Afirma que a proposta permitirá que as empresas possam adequar a “legislação à sua necessidade produtiva, trazendo maior competitividade”. Para a CNI, “certamente essa possibilidade trará maiores ganhos para os trabalhadores”.

A efetivação dessa solução proposta seria uma Emenda à Constituição ou um projeto de Lei ordinária. Essa proposta está em tramite no legislativo.

3. APECTOS ATUAIS E HISTÓRICOS SOBRE O REGIME SINDICAL BRASILEIRO

Sobre o regime sindical, Nascimento lembra que:

a Constituição Federal de 1934 dispunha em seu texto original, explicitamente, a instituição do pluralismo sindical, ou seja, a possibilidade de se criar mais de um sindicato da mesma categoria. No entanto, esse dispositivo não demorou muito até que fosse substituído pelo da unicidade sindical. (NASCIMENTO: 2000, p 163)

A Constituição de 1937 apresentou diversos dispositivos relacionados a organização do trabalho. Nela também se optou pela submissão dos sindicatos ao controle estatal e a proibição do direito greve, entretanto, a unicidade sindical surgiu pela primeira vez no Decreto-lei n.º 1.402, em 5 de julho de 1939, que regulava a associação em sindicato. Foi nessa norma que surgiu, expressamente, a opção pela unicidade sindical, com previsão em seu art. 6º, que possuía a seguinte redação: “Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão”.

Foi a Constituição de 1988 que consagrou explicitamente o princípio da liberdade sindical, pelo menos quanto à liberdade de associação sindical e a autonomia sindical. Todavia, apesar dos avanços, ela trouxe também dispositivos das legislações anteriores que segundo DELGADO,

“contrariam o princípio da liberdade sindical plena, como foi o caso da manutenção da unicidade sindical”, veja:

Esses mecanismos autoritários preservados pela Carta de 1988 atuam frontalmente sobre a estrutura e dinâmica sindicais, inviabilizando a construção de um padrão democrático de gestão social e trabalhista no Brasil. Na verdade, o acoplamento de figuras jurídicas corporativistas a um universo de regras e princípios democráticos tem produzido efeitos perversos no mundo sindical do país. (DELGADO: 2008, p. 118)

É justamente no âmbito desse princípio da liberdade sindical que muitos autores discordam sobre os sistemas de unicidade, pluralidade e unidade sindicais.

Infere-se das declarações de Sergio Pinto Martins, uma opinião contrária ao sistema da unicidade sindical, nos moldes adotados pela Carta Constitucional de 1988, veja:

Está a estrutura sindical brasileira baseada ainda no regime corporativo de Mussolini, em que só é possível o reconhecimento de um único sindicato [...]. Um único sindicato era mais fácil de ser controlado, tornando-se obediente. (MARTINS: 2006, p. 699)

Apesar de Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1235.) afirmar que a unicidade sindical encontrou justificativa nos “primórdios de nosso Direito Coletivo, inspirado no modelo fascista de Mussolini, na sociedade brasileira contemporânea tornou-se intolerável”, implicando violação aos princípios democráticos, cada vez que impede membros de determinada categoria a escolher com liberdade, o sindicato para se filiarem.

A autora preocupou-se em apresentar o posicionamento divergente na doutrina acerca dos dois sistemas, ou seja, os que defendem e os que dizem não haver possibilidade de compatibilização entre o princípio da liberdade sindical e o sistema de unicidade sindical.

Segundo informa a autora, os defensores do monismo sustentam, em geral, que o sindicato representa toda uma coletividade e não apenas os seus associados, impondo a unidade de representação, uma vez que os objetivos identificados são os mesmos.

Afirma ainda que os adeptos a esse entendimento contestam a capacidade de reivindicar desses sindicatos múltiplos, pois acabam se enfraquecendo e tornando vulnerável a ação destruidora dos Estados totalitários. (BARROS: 2009, p. 1233-1234.)

Na sequência, a autora expõe a tese defendida pelos contrários, esclarecendo que os críticos a unicidade sindical vislumbram uma violação aos princípios democráticos e mais especificamente, à liberdade sindical.

sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advindas da exclusividade de representação classista. (BARROS: 2009, p. 1234)

Diferentemente do Brasil que optou pela unicidade sindical, países como França, Espanha e Itália adotaram o pluralismo sindical.

Como expõe Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 161-162): “A pluralidade pode ser: a) total, quando atingidos todos os níveis da organização sindical; b) restrita, quando coexistentes níveis de pluralidade e de unicidade”. Exemplificando ainda:

Se os empregados de uma empresa têm o direito de votar para escolher o sindicato que querem como representante, e sendo o sindicato eleito o único, vedado outro na empresa, haverá unicidade sindical em nível de empresa e pluralidade sindical em nível orgânico de sistema. (NASCIMENTO: 2000, p. 161-162)

A doutrina contrária ao sistema do pluralismo sindical questiona se ao instaurar esse sistema sindical não haveria um elevado número de sindicatos representantes das diversas categorias, o que poderia resultar em confusão e consequentemente enfraquecimento desses entes. Sergio Pinto Martins esclarece a esse respeito:

Com a pluralidade sindical, cada um poderia constituir o sindicato que quisesse. Os sindicatos devem ser criados por profissão ou por atividade do empregador, porém livremente. A tendência seria, num primeiro momento, a criação de muitos sindicatos. Posteriormente, as pessoas iriam perceber que muitos sindicatos não têm poder de pressão e iriam começar a se agrupar, pois sozinhos não teriam condições de reivindicar melhores condições de trabalho. (MARTINS: 2006, p. 700)

Oportuna a distinção de unicidade com unidade sindical lecionada por Sergio Pinto Martins (2006, p. 699). Àquela existe a partir de uma imposição, por parte do Estado, de somente se criar um único sindicato, em dada base territorial, enquanto que “a unidade sindical é o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação de sindicatos”.

Por fim, defendendo a pluralidade sindical como modelo mais adequado, bem como a unidade sindical, Arnaldo Süssekind citado por Amauri Mascaro Nascimento, declara:

Também nós já defendemos o monopólio de representação sindical e, até hoje, justificamos que Getúlio Vargas o tenha adotado visando a evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações, numa época em que a falta de espírito sindical dificultava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores aos mesmos. Afinal, esse espírito resulta das concentrações operárias, que dependem do desenvolvimento industrial. Daí por que, hoje, defendemos a liberdade de constituição de sindicatos, embora reconhecendo que o ideal seja a unidade de representação decorrente da conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum. Outrossim, as centrais brasileiras, de diferentes matizes filosóficos, criaram uma realidade, que não pode ser desprezada, justificadora da pluralidade sindical. (SUSSEKIND, Apud NASCIMENTO: 2000, p. 160)

Ainda que autores defendam a permanência do modelo sindical brasileiro que optou pela unicidade, após o estudo realizado e a opinião balizada de autores como Arnaldo Süssekind, revela que a discussão sobre a necessidade de revê-lo não é recente, e a unicidade sindical já não atende aos anseios sociais.

A tendência ao fortalecimento das negociações coletivas, podendo elas, inclusive sobrepor à legislação trabalhista, sem que se repense o modelo sindical, poderá hipoteticamente, colocar em risco as condições de trabalho no Brasil, podendo ocorrer retrocesso em direitos já alcançados, ou mesmo, uma precarização das condições de trabalho, motivadas por sindicatos atrelados e sem condições para se manter frente às negociações que devem ser acirradas. Urge repensar esse modelo sindical brasileiro com vistas a fortalecê-lo para melhor desempenho de sua função.

A pesquisadora filia-se a corrente que defende a pluralidade sindical, ainda que com atuação restringida pela unidade sindical, ou seja, que haja possibilidade de instituição de mais de um sindicato por categoria em uma mesma base territorial, ainda que aquela categoria, através de um processo de amadurecimento, tenha que escolher a que melhor lhe represente.

4. CONSIDERAÇÕES ACERCA DA VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PODENDO SOBREPOR A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Antes de adentrar a essa temática, faz-se necessário observa-se que a pressão econômica do capitalismo tem impulsionado o setor patronal a avançar em busca de se posicionar no mercado, pois o mundo capitalista atual, em que se observa uma economia mundial globalizada, com concentração de uma espécie de estrutura produtiva internacional em incessante movimento, visando maximizar os lucros de seus investidores pela conquista de novos mercados, reclama mudanças sob pena de se suportar as duras consequências desse mercado feroz a competir por preço e qualidade que fulmina empresas e marginaliza trabalhadores com o desemprego estrutural.

É notória a busca de meios por parte de países com economias emergentes para ingressar nessa ordem econômica, quase como uma condição para seu desenvolvimento, até porque como diz Gilberto Dupas:

A não inserção nessa ordem mundial trás a ameaça de manter-se o atraso tecnológico e de aprofundar-se o fosso entre países desenvolvidos e

periféricos. O papel do governo é propiciar a abertura e fazer a regulamentação cuidadosa e apropriada, cabendo ao setor privado, investir e operar. Essa é a lógica do mundo moderno. (DUPAS: 1999, p 257-258)

O Brasil experimenta essa condição de mercado emergente buscando manter-se nessa ordem econômica mundial. É o desafio atual manter o crescimento econômico com vista ao desenvolvimento, e para isso é preciso acompanhar as transformações sociais.

Manter-se nesse mercado reclama condições favoráveis ao desenvolvimento das atividades produtivas. Não foi por outra razão que a CNI ao apresentar as 101 propostas, em documento coordenado por CASALI (2012), disse que o objetivo era inaugurar as discussões visando reduzir os altos custos do emprego formal, que segundo o proponente, é um dos “mais graves gargalos ao aumento da competitividade das empresas brasileiras”.

Assim, tem se observado ao longo dos anos que algumas propostas de valorização da negociação coletiva podendo sobrepor a legislação foram submetidas à apreciação do legislativo nacional. Nesse desiderato, também o foram diversas propostas com vistas à flexibilização das leis trabalhistas sob os argumentos de modernização das relações de trabalho, valorização do princípio da boa fé que norteia as relações negociais e principalmente a segurança jurídica aos jurisdicionados.

A exemplo disso, atualmente diversos projetos nesse sentido tramitam nas casas legislativas, e na pretensão de demonstrar as evidências de que, se por um lado não houver a flexibilização legal de alguns direitos, há necessidade de que elas ocorram pela via da negociação, faz-se necessário a menção de alguns desses projetos.

Das 101 propostas apresentadas pela CNI, a de nº 2, por exemplo, propõe a criação de um espaço de negociação individual, porque segundo a ementa, alguns empregados deixaram de ser hipossuficientes e merecem um maior espaço para a negociação individual das condições de trabalho.

Com proposta de nº 78, a ementa propõe que haja reconhecimento da Rescisão consensual, por “culpa recíproca” fixada por negociação coletiva ou definida individualmente. Com a proposta de nº 92 a revogação ou a suspensão da obrigatoriedade de adoção do Registrador Eletrônico de Ponto (REP). O Ponto eletrônico.

Ao contrário do objetivo para o qual foi criada a Certidão negativa de débitos, a proposta nº 96 propõe a possibilidade de obtenção da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) mesmo não atendendo a cláusulas do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Também a proposta de regulamentação da Terceirização para permiti-la acontecer em qualquer atividade da empresa, inclusive as atividades fim, mantendo a responsabilidade subsidiária do contratante da terceirizada em relação às atividades trabalhistas.

E para arrematar, eis o Projeto de Lei nº 948/2011, em tramite e que admite cláusula contratual que impede que o empregado demitido possa reclamar na Justiça do Trabalho.

Com isso, é forçoso concluir que a aprovação dos projetos mencionados podem causar danos aos direitos dos trabalhadores já estatuídos. Imagine um empregado, seja ele que tipo de profissional for, negociando com o patrão as condições de seu contrato de trabalho, podendo dispor livremente de seus direitos garantidos. Some a isso a possibilidade dele negociar com seu contratante se vai ou não acatar a cláusula que lhe impede de reclamar judicialmente lesão advinda da relação do trabalho. Quem seria a título de exemplo esse trabalhador, hipossuficiente, capaz de deliberar livremente sobre esses requisitos?

A obrigatoriedade do registro do ponto tem objetivo de evitar as ações voltadas a fraudar o computo de horas trabalhadas e a certidão negativa de débitos trabalhistas obrigar que se cumpra o acordado antes de se valer de benefícios. É um instrumento de combate a fraude à execução. A pretensão de colocar termo a essas obrigações não seria outra coisa a não ser retroceder.

Qual será a efetiva garantia de que a rescisão recíproca seja realmente consensual? e a terceirização utilizada para realização de atividade fim com a manutenção da responsabilidade subsidiária do contratante da terceirizada não fragmentaria as categorias e ramos do trabalho, enfraquecendo a luta da classe e aniquilando seu poder negocial, aumentando a precarização do trabalho que essa categoria já enfrenta?

Na cartilha apresentada pelo sindicato dos metalúrgicos do ABC para esclarecer a proposta de ACE consta o seguinte:

O Brasil caminha para ser o quinto PIB mundial e não pode continuar convivendo com trabalho escravo em pleno século 21 nem transformar em caso de polícia reivindicações trabalhistas [...]

Isso é preocupante na medida em que em negociações coletivas, empregadores poderão continuar cobrando de trabalhadores, o custo pela aquisição de suas ferramentas. Eles poderão dispor das horas *in itinere* se quiserem trabalhar e também ter as férias e outros direitos reduzidos para manter o emprego. O patrão poderá não ter mais a obrigação de fornecer água potável, banheiro e condições mínimas para manutenção da dignidade da pessoa

humana. Ao final, não haverá mesmo mais o que se considerar trabalho escravo porque tudo se resolverá no ambiente laboral e não mais na órbita judicial.

Os proponentes das alterações alegam na cartilha coordenada por SANTANA (2011), que o direito será mais dinâmico, as possíveis contendas se resolverão “de maneira ágil, socialmente eficaz e juridicamente segura, sem que este processo resulte em qualquer possibilidade de precarização de direitos”.

Também não faltam alegações de que as relações trabalhistas brasileiras estão sujeitas a uma extensa e detalhada legislação que nem sempre, atendem a realidade dos trabalhadores e das empresas.

Vale mencionar que Ives Gandra Martins da Silva Filho (2006) na defesa da tese de flexibilização da CLT e valorização da negociação coletiva, utiliza-se do argumento de que a própria Constituição Federal, no artigo 7º já permitiu nos incisos VI, XIII e XIV que dispõem sobre irredutibilidade de salário e jornada de trabalho (que compõe o rol de direitos sociais e do trabalho de maior relevância) a disposição por meio de acordo coletivo.

Continuando, observam que os direitos sociais, assim como os direitos coletivos não foram elevados a categoria de cláusulas pétreas, uma vez que o artigo 60, § 4º, inciso IV da Constituição não os alcançam pois tão somente os direitos e garantias individuais estariam contemplados. Assim, para Ives Gandra Martins da Silva Filho, “aquilo que é possível de flexibilização pelas partes, através de negociação coletiva, não pode ficar a margem de alteração pelo legislador” (2006), podendo a reforma ocorrer não só por Emenda constitucional, como também por lei ordinária.

Historicamente verificou-se que as conquistas sociais, principalmente as de Direito do Trabalho, foram alcançadas em certo período de tempo em que foram travadas verdadeiras batalhas da classe operária, através de grandes movimentos e muita resistência com vistas a terem esses direitos almejados estabelecidos em diploma jurídico.

Vale lembrar que outrora, alguns direitos foram conquistados em negociações porque no compute final, a classe empresarial industrial saíria lucrando, pois na contabilização do valor do custo de direitos como férias anuais (quando não se tinha esse direito estatuído) em contraposição ao dos dias de prejuízos, decorrentes de greves dos trabalhadores, o resultado seria lucrativo. Certo o é que nas negociações entre patrão e empregado, o empregador jamais dará o braço a torcer se a negociação onerar seus custos.

Um emblemático exemplo desse interesse negociado foi verificado quando Jorge Street (A transformação da indústria paulista...) posicionou-se favorável ao diálogo entre patrão e empregado. Ele, um empresário visionário, que posteriormente foi um dos fundadores do

Centro das Indústrias do Estado de São Paulo em 1928 e que futuramente foi transformado no sistema FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.

Enfim, o estudo aponta que o sistema jurídico que regula as relações de trabalho no Brasil concorre para uma iminente transformação, ou seja, parece inevitável que ocorra a flexibilização da legislação laboral; seja pela alteração do texto normativo ou pela autorização legal para transacionar ou negociar direitos em sede de negociação coletiva entre patrões e empregados.

A economia mundial globalizada faz com que as nações que aí se inserem, experimentem efeitos positivos e negativos. A produção acelerada e as oportunidades comerciais podem levar o país ao desenvolvimento, mas também pode marginalizar seus compatriotas como consequência, por exemplo, do desemprego estrutural.

Talvez um dos maiores e o mais certo efeito negativo desse modelo de economia globalizada seja o desemprego estrutural, pois milhares de trabalhadores serão desempregados e o mercado dificilmente conseguirá absorvê-los. Como consequência, há a migração para o trabalho informal além de diversas formas de degradação humana e perda do bem estar social, obrigando o Estado, inclusive, a arcar com medidas sociais a fim de amenizar esses efeitos.

DUPAS explica que:

O grande problema do vetor tecnológico que privilegia automação, qualificação da mão de obra e maior produtividade, é que a quantidade de empregos gerados pela estrutura produtiva moderna é insuficiente para compensar o crescimento populacional, além de ser decrescente a cada aumento marginal do investimento direto. Exige-se maior qualificação da mão-de-obra e a oferta de emprego é menor. (DUPAS: 1999, p 252)

O desemprego estrutural já bate as portas do Brasil e os trabalhadores lutam diariamente para isso não ocorra. Noticiários relatam casos de abusos, opressão, precarização de condições de trabalho, doenças laborais do trabalho e assédio moral. As notícias demissão em massa ou negociação de direitos para evitá-las também são correntes.

É por essa razão que a reforma sindical já discutida há décadas deve ser posta em prática, visando o fortalecimento da instituição sindical brasileira tornando-a legítima, representativa, livre e verdadeiramente defensora da vontade de seus representados a fim de se evitar que essas mudanças ao invés de representarem um avanço necessário se alvitrem num retrocesso inevitável.

A flexibilização das leis trabalhistas que por suas razões guardam uma maior proteção ao trabalhador, parte mais frágil da relação capital e trabalho, evidentemente economicamente mais frágil, lançando sua sorte na restauração do princípio liberal da autonomia da vontade, determinará a sua sujeição aos interesses do economicamente mais forte e isso poderá resultar num inevitável retrocesso nas conquistas sociais alcançadas ao longo de décadas

Não seria medida mais acertada possibilitar renúncia de direitos pelos trabalhadores, mediante negociação coletiva, quando ainda se consagra, em nosso ordenamento, a unicidade sindical

CONCLUSÃO

1. o Brasil economicamente emergente, inserido na economia mundial globalizada, buscando manter seu crescimento e desenvolvimento econômico precisa desenvolver técnicas e medidas criativas para competir nesse voraz mercado;
2. a legislação trabalhista brasileira é protetiva e rigorosa. Criada há 70 anos, seus operadores e guardiões ainda se esforçam para que sua aplicação seja eficiente a coibir abusos dos patrões economicamente mais fortes em face do trabalhador brasileiro que luta por uma vida minimamente digna.
3. para os empresários, a aplicação a rigor da CLT representa um entrave e prejuízos aos negócios. Eles denominam essas normas de ultrapassadas e dizem que pela sua genérica não são aplicadas em situações em que deveriam ser consideradas suas especificidade. Dizem que acordos celebrados com seus empregados trazendo benefícios para ambos são questionados judicialmente e isso, além de prejudicá-los, lesa também os trabalhadores que tinham interesses nas negociações e causa insegurança jurídica.
4. há décadas tramitam nas casas legislativas projetos de lei visando a flexibilização da legislação trabalhista e projetos que valorizam a negociação coletiva sobrepondo inclusive ao que está estatuído. A pesquisa evidenciou que o sistema jurídico laboral brasileiro concorre para uma iminente transformação, podendo contemplar as duas faces da reforma pleiteada ou uma delas.
5. a investigação científica que se propôs revelou que seria um risco de retrocesso aos direitos sociais já alcançados, lançar ao trabalhador brasileiro a decisão sobre dispor

ou não de seus direitos e garantias em negociações com os seus empregadores, diante do modelo sindical atualmente adotado pelo sistema brasileiro.

6. as discussões sobre a necessidade de reforma do sistema sindical adotado pelo Brasil são antigas e devem ser colocadas em práticas urgentemente sob pena do avanço necessário em matéria de reforma trabalhista resultar em um retrocesso inevitável.
7. o que se espera é que o sistema jurídico trabalhista brasileiro esteja caminhando para a flexibilização e jamais para o retrocesso de direitos já normatizados, levando a precarização das condições de trabalho.

REFERENCIAS

A transformação da indústria paulista. São Paulo: CIESP – Centro das Industrias do Estado de São Paulo, <http://www1.ciesp.com.br/ciesp/WebForms/interna.aspx?secao_id=5>, acessado em 05/06/2013.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado 1988.

CASALI, Emerson (Coord). 101 propostas para modernização trabalhista. Brasília: CNI, 2012. <http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2013/02/06/395/20130206173400990740i.pdf>, acessado em 02/06/2013.

Comissão de trabalho de Administração e serviço público: projeto de lei nº 5.483, de 2001 <www.camara.gov.br/sileg/integras/9885.doc>, em 05/06/2013.

COSTA. Fabiano. 569 projetos de lei do Congresso tentam impor mudanças na CLT. Brasília: G1 Política, 2013.

<<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fg1.globo.com%2Fpolitica%2Fnoticia%2F2013%2F05%2F569-projetos-de-lei-do-congresso-tentam-impor-mudancas-na-clt.html&ei=ZjWvUYKrB->

_H0AHXtIHQBA&usg=AFQjCNFPiKHJBgEsUQxGRh21FoOCAPDm7w&bvm=bv.47380653,d.dmg> acessado em 05/06/2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DUPAS, Gilberto. Globalização, regionalização e nacionalismo, UNESP. São Paulo, 1999.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. Valorização da negociação coletiva e flexibilização das normas legais trabalhistas. Brasília: Rev. Jur do Planalto, 2006

GOMES, Rafael de Araújo. O que é isso, companheiro?
<http://www.viomundo.com.br/falatorio/rafael-de-araujo-gomes-o-que-e-isso-companheiro.html> acessado em 22/05/2013.

juízes trabalhistas debatem projeto que altera CLT. Consultor Jurídico, 2001.
<http://www.conjur.com.br/2001-nov-09/juizes_trabalhistas_debatem_projeto_altera_clt>, acessado em 05/06/2013.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROVER, Tadeu. A CLT sofreu quase 500 mudanças em 70 anos. Revista consultor jurídico, 2013. <<http://www.conjur.com.br/2013-abr-28/consolidacao-leis-trabalho-sofreu-500-mudancas-70-anos>>. acessado em 05/06/2013.

SANTANA, Wagner (Coord). ACE Acordo Coletivo Especial. São Paulo: Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2011. <http://www.smabc.org.br/interag/temp_img/%7B38809CF7-87DA-4312-A498-5398482D1DE8%7D_cartilha_ace_v4_nova.pdf>. acessado em 02/06/2013.

SUSSEKIND, Apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.