

Sindicato, Política Salarial e Negociação Coletiva

Edésio Passos

SUMÁRIO — I Pressupostos da Livre Negociação, II — Os caminhos da Livre Negociação, III — Como Evoluirá a Negociação Coletiva; IV — O Fim da Exploração e os Direitos do Homem

APRESENTAÇÃO

EDÉSIO FRANCO PASSOS advogado de Federações e Sindicatos de Trabalhadores no Paraná e Santa Catarina. O presente trabalho ressalta, nas palavras do próprio autor, que: "O fortalecimento dos sindicatos, as livre-negociações entre empregados e empregadores, uma justa política salarial — são alguns traços necessários ao avanço da Democracia em nosso país". E que: "A finalidade última será sempre o fim da exploração e a afirmação dos Direitos do Homem. Acreditar nessa possibilidade e trabalhar com esse objetivo, eis nossa tarefa".

"No corporativismo autoritário brasileiro, as entidades sindicais, praticamente entidades oficiais, encontram-se totalmente controladas pelo Estado, segundo o modelo do sindicalismo de controle e de participação (à força), cooptados pelo governo e por ele comandados à vontade, com raras exceções. Felizmente, já se vê a luz, acesa por alguns trabalhadores corajosos, no final do tunel"
(EVARISTO DE MORAES FILHO)

O primeiro estatuto legal a estabelecer a livre negociação salarial é o Decreto-Lei 2.065, de 26 de outubro de 1983, em seu artigo 24, taxativamente: "A revisão do valor dos salários passará a ser objeto de livre negociação entre empregados e empregadores a partir de 1.º de agosto de 1988, respeitado o valor do salário mínimo legal".

Este dispositivo legal exclui a correção salarial semestral automática, vigente desde a Lei 6.708/79. A partir de agosto de 1988 a revisão do valor dos salários dependerá de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, ou de fixação pelo Poder Judiciário do Trabalho através de dissídio coletivo. Todos os percentuais de reajustamento e de aumento salarial, dependerão da norma coletiva negociada diretamente ou de seu estabelecimento por via judicial.

Para viabilizar esta norma, o artigo 2º do Decreto-Lei 2.065/83 a complementa: "A negociação coletiva observará a legislação aplicável e as normas complementares expedidas pelos órgãos competente do Sistema Nacional de Relações do Trabalho". A legislação aplicável, atualmente, para a negociação entre empregadores e empregados, através de suas entidades sindicais representativas, é a Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 611 a 625). E as normas complementares estarão a cargo do recém-criado Sistema Nacional de Relações de Trabalho, através do Decreto 88.984, de 10 de novembro de 1983, que inclui o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Relações do Trabalho.

Para se atingir a plena negociação no âmbito salarial, o Decreto-Lei 2.065/83 estabelece uma gradação, ao estipular, no seu artigo 28, que a partir de 1.º de agosto de 1985 até 31 de julho de 1988, os aumentos salariais serão automaticamente reduzidos em seus percentuais. Assim: em 1985 (agosto) ter-se-á um reajustamento automático de 70% do INPC, negociando-se os restantes 30%; em 1986 (agosto), 60% automático e 40% negociado; em 1987 (agosto), 50% obrigatório e 50%

negociado; finalmente, a partir de agosto de 1988, 100% do percentual negociado.

Isto coloca os trabalhadores e suas entidades sindicais diante de uma realidade não antes enfrentada: preparar-se para a negociação coletiva desde já. As categorias profissionais que negociarão seus reajustamentos salariais a partir de fevereiro de 1985, já terão que negociar a segunda parcela semestral (agosto de 1985) no que concerne aos 30% do INPC.

Mesmo que ocorra modificação na política salarial, com a introdução de nova sistemática quanto a percentual de negociação coletiva, a essência da situação da política salarial permanecerá a mesma, já que não existem propostas, a nível do governo federal e dos parlamentares, de mudanças substanciais neste particular.

PRESSUPOSTOS DA LIVRE NEGOCIAÇÃO

Para ser possível atingir-se a negociação livre entre empregados e empregadores no que concerne a condições salariais e de trabalho, são indispensáveis alguns pressupostos básicos. 1.º) aprovar-se o Código de Trabalho, com normas básicas relativas a garantias fundamentais aos trabalhadores; 2.º) dentre essas garantias, o livre direito de greve e a estabilidade no emprego a partir da admissão; 3.º) um estatuto sindical que estabeleça a liberdade e autonomia sindicais; 4.º) um estatuto próprio, aprovado pelo Congresso Nacional, regulando as normas de negociação, inclusive o sistema de arbitragem.

No quadro atual a livre negociação é inviável. O Sindicato é organismo controlado e submetido ao Estado, que nele intervéem segundo os interesses políticos conjunturais. A greve é regulamentada pela Lei 4.330/64 e Decreto-Lei 1.632/78 (sobre a proibição de greves em setores essenciais) e as restrições destas normas legais a inviabilizam como meio de pressão adequado aos trabalhadores. O sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) atribui ao empregador o absoluto comando na relação de emprego, podendo despedir o trabalhador a qualquer momento, sem apresentar qualquer motivação. E, finalmente, as negociações coletivas de trabalho não são impositivas aos empregadores, pois poderão não comparecer ao chamamento da entidade sindical dos empregados e ao pedido administrativo do Ministério do Trabalho, não ocorrendo qualquer sanção a essa negativa.

O estabelecimento de livre negociação no atual quadro sindical e legal brasileiro é mera digressão teórica, enquanto não

se atribuir aos sindicatos profissionais e aos trabalhadores as garantias básicas para o exercício desse direito.

OS CAMINHOS DA LIVRE NEGOCIAÇÃO

Os caminhos da negociação coletiva passam, obrigatoriamente, pela introdução de um novo texto constitucional. Na Exposição de Motivos do "Estatuto de los Trabajadores", da Espanha, está consignado: "La promulgación de la Constitución, como norma jurídica primaria de nuestra sociedad, afecta de um modo claro y directo a las relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como coletivo. El nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral".

E ao indicar a base desse modelo laboral, o preâmbulo do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha afirma: "Dicho modelo laboral se expresa en la Constitución en tres pilares básicos: la contraposición de intereses en el mundo del trabajo, la autonomía colectiva de las partes sociales y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa em materias laborales".

Nossa Constituição ao mesmo tempo que assegura a liberdade de associação para fins lícitos (artigo 153, § 28), mantém o capítulo das "medidas de emergência, do estado de sítio, do estado de emergência", possibilitando a "suspensão da liberdade de reunião e de associação" e "a intervenção em entidades representativas de classes ou categorias profissionais" (art. 156, § 2.º, d, e). Este dispositivo destrói o determinado no artigo 166, que permite "a livre associação profissional ou sindical". Sem contar, ainda, que este mesmo artigo 166 indica que o Sindicato receberá "funções delegadas do poder público", atrelando-o ao Estado.

O mesmo sucede quanto ao direito de greve que, ao ser estabelecido no item XXI, do artigo 165, já traz a ressalva da proibição da greve "nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei" (art. 162).

Sem, portanto, a ampla reforma constitucional que abrigue as normas básicas da liberdade e autonomia sindical aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho (Convenção 87), o amplo direito de greve, a estabilidade efetiva do trabalhador em seu emprego, não se poderá implantar um sistema de livre-negociação coletiva onde empregados e empregadores possam chegar a resultados eficazes no estabelecimento de normas salariais e de trabalho.

A reforma constitucional, adequando nossos princípios democrático à realidade social, abrirá campo à legislação or-

dinária, regulamentadora das atividades laborais e sindicais. Esta tarefa será mais simples se apoiada em dispositivos de uma Constituição que atenda aos interesses básicos dos trabalhadores diante dos poderosos grupos econômicos existentes. Caso contrário, será muito difícil qualquer modificação na lei ordinária, diante da fragilidade legislativa face ao poder centralizado e apoiado em regras institucionais.

COMO EVOLUIRÁ A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O Decreto-Lei 2.065/83 vem sendo quebrado em sua rigidez dentro da adaptação que empregados e empregadores levam a efeito diante do trágico quadro de arrocho salarial a que estão submetidos os trabalhadores. Essa quebra se dá no que concerne a alguns pontos, em especial: a) a extensão de 100% do INPC para todas as faixas salariais; b) a concessão de antecipações salariais trimestrais compensáveis com os reajustamentos obrigatórios semestrais; c) abonos de emergência, constituídos de importâncias fixas, pagas de uma só vez, sem integração na remuneração do empregado; d) o estabelecimento de aumentos salariais superiores ao INPC, a título de reposição face as perdas ocorridas com as reduções determinadas pelos Decretos-Lei 2.012, 2.024 e 2.045/83.

Portanto, a política salarial, submetida ao crivo da negociação direta, tem sucumbido diante do empobrecimento do trabalhador e a conseqüente crise industrial e comercial. Há o entendimento, na classe patronal, que somente melhorando os níveis salariais, a economia poderá ser novamente aquecida.

Por outro lado, os trabalhadores começam a construir — à margem da lei — um sindicalismo mais atuante e liberto do Estado, com a efetivação das centrais sindicais — Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Conselho Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT) — e a adoção de uma política distanciada do controle estatal. No campo da greve, a maioria das paralisações não têm observado dispositivos da Lei 4.330/64, e, embora declaradas ilegais, têm sido vitoriosas em seus objetivos (como os casos das greves da COSIPA, CSN, Metalúrgicos — ABC, entre outras). O elo mais frágil da corrente tem sido a inexistência de conquista quanto a estabilidade do trabalhador. O TRT/9.^a Região (PR) concedeu a estabilidade no emprego aos professores universitários e funcionários da Universidade Estadual de Londrina, pelo prazo da norma coletiva, e garantia de emprego aos motoristas, também de Londrina.

Pode ser previsto, assim, que a negociação coletiva de trabalho vai evoluir lentamente, ora avançando de modo extraor-

dinário (como nas negociações coletivas no setor coletivo do ABC), ora sendo dificultada pela impermeabilidade de setores patronais ou do próprio governo federal.

O certo é que se conta com um conjunto de medidas que, somadas, permitem um avanço gradativo: as normas que rompem com os ditames impositivos de leis arcaicas e ultrapassadas; as decisões normativas dos Tribunais Regionais do Trabalho que criam novos direitos; a existência de um grupo de dirigentes sindicais que constroem um sindicalismo desatrelado do Estado. A par disso tudo, o enorme esforço nacional que visa a implantação de um Estado Democrático, sustentado por uma Constituição que assegure direitos fundamentais da classe trabalhadora.

Temos claro que a negociação coletiva navega nestas águas. De pouco adianta esperar que, a um passe de mágica, tenhamos novas condições, livres e seguras, para que empregados e empregadores cheguem a um estado harmonioso de relações de trabalho, através de convenções coletivas amplas e duradouras. Mas também não devemos nos impacientar diante da demora de tal solução, pois somente aos poucos é que se chegará a uma evolução natural.

NÉSTOR DE BUEN, Catedrático de Direito do Trabalho na Universidade do México, em seu estudo "El derecho del trabajo y las viejas instituciones del liberalismo: un conflicto de nuestro tiempo", assinala: "VON IHERING, el formidable jurista alemán predicaba la lucha por el derecho. Este siendo, de alguna manera, el conflicto de nuestro tiempo. Porque si la estructura jurídica vigente resulta insuficiente o inadecuada, el hombre tendrá obligación de luchar por el cambio. A veces esa lucha es revolucionaria, con las armas en la mano. En ocasiones se lleva a cabo de manera más sutil, mediante el enfrentamiento de normas de distinta tendencia como son las que a lo largo de estas cuartillas he señalado. No creemos demasiado en la reforma del derecho em base a la buena disposición de um legislador genial. Tampoco somos demasiado optimistas acerca de la eficacia de los sistemas parlamentarios que pueden intentar la transformación esencial de la humanidad sólo por um cuerdo circunstancial mayoritario. No nos agrada tampoco la Revolución, pero no creemos que pueda haber otro procedimiento más eficaz para lograr los avances de la humanidad. De ahí que no seamos optimistas a respecto de um cambio que exige procesos tan largos como los que pueden resultar del enfrentamiento de normas de signo contrario".

Nossa perplexidade diante de um quadro de dificuldades que atravessa nosso país e nossas instituições políticas, sociais

e culturais, nos leva a pensar que não são suficientes as esperanças de longas de soluções finais, como também expectativas de decisões completas e imediatas. Será certamente a somatória de alguns pontos, nestes dois extremos, que permitirá a saída adequada às nossas dificuldades.

O FIM DA EXPLORAÇÃO E OS DIREITOS DO HOMEM

O enfrentamento direto entre empregados e empregadores em uma sociedade capitalista como a nossa, visa um acordo provisório. Mas mesmo como acordo provisório entre partes por vezes antagônicas, tem importante significado no rumo do fim da exploração. Ao conceder ou abrir mão face a pressão, o empregador diminui o grau de exploração a que está submetido o empregado. Este, ao aceitar a norma que lhe garante mais alguns direitos, aceita a permanência do estado de exploração geral por mais certo tempo.

Mas a finalidade última será sempre o final da exploração e os Direitos do Homem. As duas questões estão associadas intimamente. ROBERTO LYRA FILHO, em seu estudo "Direito do Capital e Direito do Trabalho", cita ERNEST BLOCH, para identificar este ponto prioritário: "A dignidade humana é impossível, sem a libertação econômica, e esta, acima de empreiteiros e empreitados de todo gênero, é impossível também, se desaparece a causa dos Direitos do Homem. Esses dois resultados não nascem automaticamente do mesmo ato, mas reciprocamente se reportam um ao outro. Não há verdadeiro estabelecimento dos Direitos Humanos, sem o fim da exploração; não há fim verdadeiro da exploração, sem o restabelecimento dos Direitos Humanos". Este o primeiro ponto essencial entre os dois extremos: garantia dos Direitos do Homem, visando o fim da exploração.

O segundo ponto que nos permite clareza no processo de transformação social, está na dependência de que as próprias partes interessadas — em especial, a classe trabalhadora, consiga desenvolver seus próprios rumos. O Direito não é norma abstrata, mas nasce do conflito em sociedade. Portanto, querer fazer avançar um processo que ainda não amadureceu para ser colhido, é impedir o próprio avanço; e fazer recuar quando se está pronto para seguir, é obstaculizar o desenvolvimento. Mas para isso é necessário que os trabalhadores e os empregadores possam, em um nível democrático, estabelecer tais avanços e recuos. Não os que, paternalística ou autoritariamente, acreditam em tutelar tais avanços ou recuos.

O terceiro ponto consiste em que as instituições, quer do

Poder Judiciário, quer no nível sindical, não serão transformadas em sua estrutura, a não ser por uma decidida ação interna, embora condicionada por fatores externos. Ou seja: dela própria é que surgirá a possibilidade de avanço, de suas próprias condições. Dos trabalhadores será sua tarefa de emancipação, embora contem com as forças externas a seu próprio movimento para essa transformação. Assim, a entidade sindical, ou as leis que a regulam e condicionam, sofrerão as modificações básicas, a partir da própria ação dos interessados. O Poder Judiciário ou o Legislativo, somente crescerão, na medida em que possam ter a capacidade de se reciclarem, sensíveis à visão social de transformação.

Portanto, a conjugação destes pontos — aos quais se poderão somar outros — é que permitirá uma nova visão a respeito do sindicalismo, da política relacionada aos ganhos salariais e ao entendimento direto entre empregados e empregadores.

Isso será possível? No campo concreto do social, tem sido positiva esta resposta, na medida em que os trabalhadores afirmam conquistas, sem ainda serem reconhecidos como lei (da ilegalidade para a legalidade). No campo da esfera da norma coletiva comum entre empregados e empregadores, essa possibilidade ainda tem sido tímida e avança lentamente. No campo legislativo e da imposição normativa dos Tribunais do Trabalho, ainda tem sido também restrita. Mas, de qualquer modo, essa possibilidade se afirma gradativamente.

Há que acreditar nessa possibilidade. Caso contrário, não encontraremos a saída para as dificuldades que todos enfrentamos.

Obras citadas:

- 1 "O Sindicato e o Estado" — Evaristo de Moraes Filho, in Revista do Direito do Trabalho, n° 43, pág 22
- 2 "Estatuto de los Trabajadores", Lei 8/1980 — Ministério do Trabalho — Espanha.
- 3 "El derecho del trabajo y la viejas instituciones del liberalismo: un conflicto de nuestro tiempo" — Nestor de Buen — Dissertação de ingresso na Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho
- 4 "Direito do Capital e Direito do Trabalho" — Roberto Lyra Filho — Sérgio A Fabris Editor, 1982, pág 60