

A REFORMA SINDICAL, ENTRE O CONSENSO E O DISSENSO

Márcio Túlio Viana*

INTRODUÇÃO

Como não poderia deixar de ser em tempos pós-modernos, não está fácil chegar a um consenso sobre o próprio consenso do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), a respeito da reforma sindical. Alguns pontos são rejeitados pelo sindicalismo mais à esquerda; outros, pelo mais conservador, e as posturas se radicalizam.

Enquanto setores da CUT ligados ao PSTU discutem a criação de uma nova central, a CGT decide trocar o FNT por um fórum paralelo. Este fórum (o FNS) já reúne mais de 500 sindicatos, 256 federações, 9 confederações e outras centrais menos expressivas, todos empenhados, basicamente, em manter a estrutura atual.

Do mesmo modo, alguns setores patronais nos quais o associativismo se encontra mais fragilizado tendem a apoiar as mudanças, ao passo que a maioria ou é indiferente ou só as aceita a contragosto. Uns e outros jogam com a perspectiva de uma futura flexibilização nos direitos individuais.¹

Isso não significa, naturalmente, que tenha havido um pacto expresso a respeito, nem que a nova legislação que surgir desses dois *pacotes* terá necessariamente um viés neoliberal. O que há, por enquanto, são apenas tendências e expectativas – que podem se confirmar ou não.

Como se sabe, os debates do FNT se iniciaram há mais de um ano. A reforma sindical, que precede a trabalhista, foi alinhavada em março último. Em meados de agosto, quando escrevamos essas páginas, o Governo tinha preparado 5 anteprojetos (de ações coletivas, greve, contrato coletivo, liberdade sindical e do Conselho Nacional de Relações do Trabalho). O passo seguinte seria transformá-los em um grande projeto de lei, que se faria preceder de uma PEC (pois seria preciso emendar a Constituição). Mas a passagem do *consenso* para o *projeto* também não estava sendo fácil. Em certos pontos, houve sensíveis acréscimos e até mesmo sutis correções de rota. Essas novidades foram facilitadas pelo próprio relatório do FNT

* Professor nas Faculdades de Direito da UFMG e da PUC-Minas. Representante da ANAMATRA na Plenária do FNT. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior. Juiz do Trabalho Aposentado.

1 É o que acontece, por exemplo, com a Federação do Comércio de São Paulo, a julgar por alguns pronunciamentos de lideranças.

(nem sempre claro ou completo) e, em geral, tentam dar mais efetividade ao direito e menos espaço à precarização. Exatamente por isso, provocaram reações do setor patronal, exigindo novas rodadas (informais) de negociação.

Quanto à nova batalha que será travada, desta vez no Congresso Nacional, as expectativas variam. Às vésperas da remessa dos projetos, tanto os representantes do Governo quanto as cúpulas da CUT e da Força Sindical pareciam otimistas. No entanto, algumas lideranças sindicais temiam que a classe patronal forçasse a discussão *conjunta* das duas reformas, para assegurar o pagamento daquela moeda de troca, representada pela flexibilização.²

É verdade que o Governo – até por uma questão de *marketing* político – está muito interessado na reforma e tem maioria no Congresso, mas há dificuldades também nesse setor. É que, segundo se diz, as bases eleitorais dos deputados estão menos articuladas com as centrais do que com o patronato e com os pequenos sindicatos, interessados em manter a atual organização. Desse modo, existe até o risco de que a reforma se inviabilize, ou acabe se reduzindo a alterações marginais.

Voltando ao tema central de nosso trabalho, é bom deixar claro que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA – não teve acesso direto aos debates do FNT.³ Por isso, criou uma comissão de juízes⁴ que recolheu propostas de várias associações regionais, discutiu múltiplas possibilidades e alinhavou os pontos principais de sua própria idéia de reforma.

Em agosto, a mesma comissão de juízes iniciou uma discussão sobre os anteprojetos preparados pelo Governo. Embora mantidos inicialmente em sigilo, esses textos caíram no domínio público, pois foram divulgados pelo DIAP, via Internet e, depois, em publicações de várias entidades sindicais – distribuídas até em congressos. De qualquer forma, nesse trabalho, tocaremos apenas genericamente em alguns aspectos de seu conteúdo.

Como o leitor poderá ver, as conclusões do fórum nem sempre coincidem com as dos juízes, que são também as do autor desse trabalho. Naturalmente, isso não significa que uns estejam errados e os outros certos, mas aponta para a necessidade de um aprofundamento das discussões. É o que tentaremos iniciar aqui, a partir de um breve diagnóstico da questão sindical.

O SINDICATO EM UMA PERSPECTIVA LOCAL

O movimento sindical está em crise. Quais as razões desse fenômeno?

-
- 2 Um dos alvos mais importantes das tentativas flexibilizadoras será a chamada pré-empresa (uma microempresa ainda mais *micro*). A proposta é reduzir direitos de seus trabalhadores. O FGTS, por exemplo, passaria a uma fração decimal, apenas para atender à Constituição.
 - 3 Só participou da Plenária, que se reuniu apenas para homologar o consenso já firmado.
 - 4 Formada pelos juízes Jorge Luiz Souto Maior, José Augusto Rodrigues Pinto, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, José Nilton Pandelot, Maurício Godinho Delgado, Reginaldo Melhado e pelo autor dessas páginas.

Em uma perspectiva *local*, tomando apenas a realidade brasileira, o sindicato é frágil, porque a lei que o regula também o reprime, impedindo que possa se organizar de forma democrática e plural. Todavia, a crise de nossos sindicatos se explica também por outros fatores, dentre os quais a ANAMATRA cita:

- a) as restrições ao direito de greve, não só as advindas por meio de lei ordinária, mas em descompasso com a Constituição, como as decorrentes do poder normativo, previsto pelo texto constitucional;
- b) a falta de repressão efetiva aos atos anti-sindiciais;
- c) a ausência de organização nos locais de trabalho;
- d) o distanciamento entre as bases e as cúpulas;
- e) o distanciamento entre as próprias bases e os outros segmentos sociais;
- f) o não-reconhecimento formal das centrais como entidades sindicais;
- g) a impossibilidade de contratos coletivos em níveis maiores;
- h) a quase absoluta falta de proteção ao emprego dos nossos trabalhadores, que os faz temer a ação sindical e – aumentando o *turn over* – não só os desaloja constantemente de seu núcleo profissional, mas também os induz à concorrência, destruindo pouco a pouco o sentimento de solidariedade;
- i) o poder normativo da Justiça do Trabalho, embora também possa ter alguns aspectos positivos;
- j) a contribuição sindical obrigatória, que lhe permite existir mesmo quando não tem a menor representatividade, o que acaba desgastando a sua imagem.

O SINDICATO EM UMA PERSPECTIVA GLOBAL

Em uma perspectiva *global*, a crise do sindicato começa pela própria globalização, passa pela reestruturação produtiva e termina na ideologia neoliberal, que traz de volta, com ares de novo, um velho discurso.

Na verdade, é o próprio trabalho humano que se desvaloriza, o que acaba também desvalorizando o Direito, a Justiça e todos os atores e instituições que tentam de algum modo protegê-lo.

Nasce a doutrina da flexibilização, que se concretiza, sobretudo:

- a) pela retirada formal de direitos;
- b) pela perda crescente de sua efetividade;
- c) pela leitura às avessas do princípio da proteção;⁵

5 O discurso – implícito ou explícito – é no sentido de que o trabalhador está “cheio de direitos”, o que inviabiliza a fonte de trabalho. Assim, o melhor meio de protegê-lo é desprotegê-lo. A propósito, cf. o nosso artigo “A proteção social do trabalhador no mundo globalizado” (*Revista LTr*, São Paulo, 63-07, p. 885-896).

d) pela transformação gradativa de normas de ordem pública em regras disponíveis.

Do ponto de vista econômico, o sindicato sofre os efeitos de um novo modo de organizar a produção que, pouco a pouco:

transforma a grande fábrica, na qual a solidariedade fermentava, numa empresa quase deserta, ou, no limite, em simples gerenciadora de uma vasta rede que envolve tanto a economia formal quanto a informal;

por isso mesmo, quebra em pedaços o coletivo operário, não só em termos físicos, mas também psicológicos;

- usa a automação não para criar tempo livre, mas para libertar-se, de forma crescente, da necessidade de mão-de-obra;
- transforma parte dos trabalhadores que restam em autônomos, cooperados e estagiários, alguns reais e outros falsos, todos desprotegidos, cujos interesses não convergem – mas concorrem – com os dos empregados formais;
- troca os que permanecem empregados por outros, especialmente jovens e mulheres, sem a mesma tradição de luta, por meio de contratos precários;
- transforma a empresa de *imóvel* em *móvel*,⁶ permitindo-lhe sediar-se onde os sindicatos são mais frágeis;
- aumenta, por isso mesmo, o poder de barganha da empresa, que assim pode ameaçar deslocar-se para outras paragens, numa espécie de *lock-out* disfarçado;
- põe em crise, também por isso, a negociação coletiva, invertendo as posições dos atores (o sindicato profissional se defende, o econômico ataca) e, na prática, inviabilizando novas conquistas dos trabalhadores;
- oferece ao sindicato, como espaço residual de manobra, a possibilidade de negociar com os governos e com as grandes corporações o próprio processo de precarização, jogando com a perspectiva teórica de reduzi-la, mas ajudando, na prática, a legitimá-la;
- por tudo isso, desgasta e vira pelo avesso a imagem e os próprios conceitos de sindicato e de convenção coletiva;
- semeia a instabilidade e com ela o medo;
- semeia o individualismo e com ele a cooptação;
- transforma a empresa em centro (re)produtor de ideologia, reforçada pela cooptação e pelo medo;

6 A colocação é de Garofalo.

- acentua o poder diretivo, senão de direito, pelo menos de fato, fazendo do empregador não só *o detentor do contrato*,⁷ mas também o primeiro juiz do empregado, quando este não se coloca *no seu devido lugar*.⁸

O SINDICATO EM SUA PRÓPRIA PERSPECTIVA

Como o próprio sindicato está se vendo?

Até recentemente, a maior parte do sindicalismo brasileiro não tinha uma percepção crítica do que acontecia no mundo. Via-se apenas refém de um passado corporativista e projetava um futuro exatamente ao contrário.

Nessa perspectiva, todos os problemas resumir-se-iam à herança de Vargas – a unicidade, o “imposto”, o poder normativo, a organização por categorias. Acabando-se com isso, tudo seriam flores.

Esse modo de pensar tem até hoje a simpatia dos meios mais conservadores, inclusive a mídia. E não é por acaso. Ao reduzir a crise a um fenômeno local e circunstancial, afasta as atenções de sua dimensão *também* global e estrutural.

Com o passar do tempo, porém, o sindicalismo parece ir percebendo que os seus problemas têm raiz bem mais profunda. Não se resumem à famosa *Carta del Lavoro*. Por isso, não dependem simplesmente – nem mesmo *principalmente* – da revogação de alguns artigos de lei.

Em outras palavras, a principal razão da fragilidade do movimento sindical não é a “herança de Vargas”, mas a nova forma de acumulação capitalista. É a *estrutura*, bem mais do que a *circunstância*.

No limite, o novo modelo econômico é *incompatível* com o sindicato, ou pelo menos com a forma de sindicato que o mundo tem conhecido até hoje. É exatamente por isso que alguns autores já não falam apenas em *crise*, mas em *declínio* do sindicalismo.⁹

Com efeito: ao externalizar os custos, a empresa já divide não apenas cada empregado, mas também a própria classe trabalhadora. É nesse ponto, mais do que em qualquer outro, que reside a grande arma do novo modelo: como dizíamos, ele resolve a contradição da fábrica enquanto local *de trabalho* e, ao mesmo tempo, *de fermentação coletiva*.

Por outro lado, os sindicatos – ou mais precisamente as centrais – parecem estar assumindo, definitivamente, o papel de atores de um novo modelo de negociação, envolvendo os empregadores e o Estado. É também este o olhar do fórum, mesmo porque *ele próprio* já é a primeira grande experiência nesse sentido.

7 A frase é de Ribeiro de Vilhena.

8 Aproveitando uma colocação de Fiori.

9 É o caso, por exemplo, de Alain Bihr.

D O U T R I N A

O problema é que o Estado, como dizíamos, tem poucas possibilidades de se tornar o fiel da balança. Ele próprio deve prestar contas a outros tantos atores – das multinacionais aos organismos financeiros internacionais – que o pressionam fortemente na direção dos interesses do capital.

Desse modo, o papel desse “novo sindicalismo” às avessas seria apenas o de tentar reduzir o ímpeto da onda flexibilizadora, o que sem dúvida é importante, mas ao preço de legitimar – e com isso reforçar – tudo o que vier a ser flexibilizado com a sua participação. Na verdade, estará legitimando o próprio modelo e a ideologia que o acompanha.

Como o sindicato vai se tornando mais de resposta do que de ataque, a sua importância, maior ou menor, será medida pela sua intervenção, também maior ou menor, em defesa de direitos residuais. Isso poderá levá-lo a aceitar a transformação gradual de normas de ordem pública em regras disponíveis, exatamente para que – num segundo momento – possa tentar negociá-las de maneira favorável aos trabalhadores. Ou seja: na falta de um espaço onde possa negociar para cima, o sindicato ajuda a criar artificialmente um novo espaço – para baixo – onde possa se movimentar.

Se essa perspectiva se confirmar, o sindicato estará atingindo o ápice de um longo processo de institucionalização, cujas bases foram construídas no início do século passado. Mais uma vez irá se tornar uma peça essencial ao sistema, mas de um modo bem diferente do dos “anos gloriosos” do capitalismo, quando realimentava o ciclo produtivo, aumentando o poder de compra (e, portanto, as condições de vida) dos trabalhadores.

É verdade que, já naquela época, o sindicato havia abandonado a luta contra o sistema, porém o fato é que o sistema se tornara permeável às suas reivindicações imediatas. Hoje, ao contrário, o capital quer retomar o terreno perdido. Isso inverte o papel de cada uma de suas peças, dentre as quais o próprio sindicato e a negociação coletiva.

Sensível, talvez, a razões como essas, o Governo inseriu no anteprojeto de reforma o princípio da norma mais favorável. Desse modo, os instrumentos normativos sempre poderiam ser superados (e nunca reduzidos) por outros. No início, a idéia encontrou forte resistência no setor empresarial, mas as últimas notícias dizem que o impasse está sendo resolvido.

SÍNTESE DOS PRINCIPAIS CONSENSOS DO FÓRUM QUANTO À ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Os sindicatos serão organizados segundo o ramo de atividade preponderante das empresas ou das unidades produtivas de sua base de representação. Com isso, desaparecem os sindicatos de categorias diferenciadas e profissionais liberais. A base mínima continuará correspondendo a um município.

Essas regras se flexibilizam em relação aos atuais sindicatos, bem como aos que se constituírem até à véspera da nova lei. Para eles, haverá uma espécie de *direito*

adquirido. Poderão continuar como estão, desde que sejam representativos. Se houver um sindicato no ramo da atividade econômica, os trabalhadores poderão preferi-lo.

Outro ponto importante diz respeito ao pluralismo. Em uma mesma base, poderá haver mais de um sindicato. Essa regra também não será aplicada aos sindicatos existentes até antes da lei, desde que optem, em assembléia, pelo monopólio de representação.

Mesmo a última hipótese é flexível. Se, no futuro, um grupo de trabalhadores quiser criar um novo sindicato, basta *ganhar* a assembléia e mudar as regras do jogo – embora, na prática, isso deva ser difícil. Pode ainda acontecer que, no futuro, um outro sindicato se organize, criando uma nova base de representação.

A exclusividade também cairá se o sindicato não conseguir se manter representativo. Os seus estatutos terão de ser democráticos, obedecendo aos parâmetros fixados pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho. A intenção é evitar que o processo eleitoral continue manipulado pelos dirigentes, como acontece hoje, com frequência.

Assim, como se percebe, a representatividade é um dos pontos-chave do novo sistema. Para ser criado e se manter vivo, o sindicato *não filiado* a uma central ou confederação deve ter um quadro de sócios igual ou superior a 20% dos “trabalhadores empregados” em sua base de representação (o que exclui os aposentados).

Caso prove ter o índice referido, o sindicato recebe do Ministério do Trabalho a certificação que o habilita a existir. Também aqui o índice deve ser mantido ao longo do tempo, pois, de outro modo, o sindicato perderá a representação.

No entanto, pode uma central, uma confederação ou uma federação criar *diretamente* um sindicato, mesmo sem aqueles 20%. Do mesmo modo, pode filiar em seus quadros um sindicato já existente, sem que este tenha cumprido o requisito. É a chamada “representação derivada”, diferente da “representação comprovada”, e sobre a qual falaremos adiante.

É importante notar que as centrais integrarão o sistema, o que não acontece hoje, pelo menos na teoria. Para isso, também elas terão de ser representativas, o que significa atender a *três* desses quatro requisitos, *verbis*:

“1. A central sindical deverá contar com sindicatos reconhecidos em pelo menos 18 (dezoito) Estados da Federação, contemplando as cinco regiões do País;

2. Dentre os 18 (dezoito) Estados da Federação com representação da central sindical, em pelo menos 9 (nove) a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos sindicatos pertencentes à central sindical deve ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores empregados em cada um desses Estados;

3. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos sindicatos pertencentes à central sindical deve ser igual ou superior a 22% da soma dos trabalhadores empregados nas bases de representação de seus sindicatos;

4. Em pelo menos 7 (sete) setores econômicos, previstos na legislação, a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos sindicatos pertencentes à central sindical deve ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores empregados em cada um desses setores econômicos em âmbito nacional.”

Atualmente, segundo alguns participantes da bancada do Governo, apenas a CUT seria capaz de atender a essas exigências, mas na própria CUT há quem diga que a Força Sindical também as atenderia. De todo modo, como haverá um prazo de transição, é provável que pelo menos essas duas centrais permaneçam. Aliás, se isso não acontecer, é ainda *mais* provável que as regras sejam mudadas.

As confederações serão organizadas não por *ramo*, mas sim por *setor* de atividade. Curiosamente, a diferença entre ramo e setor foi deixada para o Poder Executivo, ou seja, embora se tenha feito a distinção, não se sabia exatamente do que se tratava.

Nos anteprojetos, ramo era definido como “o complexo de fatores econômicos voltados à consecução de uma finalidade preponderante”, e setor, como “o campo máximo de agregação de ramos de atividades”.

Arriscando um exemplo, *toda* a indústria nacional formaria um setor, e a indústria *metalúrgica* um ramo de atividade. Como ponto de partida para as discussões, fixou-se um número de 14 setores na economia brasileira.

Do mesmo modo que os sindicatos, as confederações tanto poderão se constituir com independência quanto se filiar às centrais. Na última hipótese, sua representação também será “derivada”. Não sendo assim, terão de obedecer aos mesmos requisitos previstos para as centrais (à exceção do 4°).

Quanto às federações, serão organizadas por ramo de atividade. Para se constituírem com independência das entidades superiores (ou seja, com representação comprovada), devem obedecer aos seguintes critérios:

“1. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 22% da soma dos trabalhadores da base de representação de seus Sindicatos;

2. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores empregados no ramo de atividade econômica da base de representação da Federação.”¹⁰

As centrais podem criar ou manter confederações, federações e sindicatos. As confederações podem criar ou manter federações e sindicatos. As federações podem criar ou manter sindicatos.

Em todas essas hipóteses, como vimos, as entidades criadas ou mantidas não precisam obedecer àqueles requisitos. A representação será derivada. Para que isso

10 Os critérios acima transcritos foram extraídos do *Relatório da comissão de sistematização do FNT*, Brasília, mar. 2004.

seja possível, a entidade que criar outra (de nível inferior) terá de se manter representativa (a menos que ela própria retire a sua representatividade de outra superior).

Para entender melhor o mecanismo, imaginemos que uma central esteja exatamente *no limite* dos índices de representatividade, sem nenhuma *sobra*. Nesse caso, não poderá transformar em sindicato uma associação sem representatividade. Suponhamos, agora, que ela esteja *apenas um pouco* acima daquele limite. Nessa hipótese, pode ser que consiga criar o sindicato, mas ela própria pode se tornar não representativa. É que os números relativos ao sindicato criado serão naturalmente computados quando for calculada a representatividade da própria central. Assim, a proporção dos empregados sindicalizados, em relação aos não sindicalizados, será menor.

Desse modo, para que uma central crie ou mantenha uma entidade sindical pouco representativa, é preciso que ela própria tenha *gordura* suficiente – o que a levará a considerações estratégicas, na base da relação custo/benefício. Também por isso, pode acontecer que uma central resolva extinguir a entidade criada. Aliás, conforme o caso, a sua própria sobrevivência poderá depender disso.

Pelo que parece, o sindicato criado pela central será mais do que um filiado seu. Fará parte de sua estrutura, será uma espécie de braço de um grande corpo. Foi contra esse modelo – de “sindicalismo orgânico” – que se levantou a corrente MTS, ligada ao PSTU, às voltas com a possível criação de uma nova central. Como dificilmente essa central atenderá aos requisitos de representatividade, provavelmente ficará à margem do sistema oficial, como acontece hoje com a própria CUT.

Note-se que os critérios para aferir a representatividade das entidades sindicais só passarão a vigorar depois de um período de transição – que deve se estender por 36 meses, podendo ser prorrogado por outros 24. Nesse período, as exigências serão menores.

Outro ponto importante: os sindicatos com monopólio de representação precisam ter representatividade “comprovada”. Não podem ser “derivados”.

ORGANIZAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO

Não se chegou a um consenso sobre a organização nos locais de trabalho – OLT. A classe patronal quer reduzir a participação dos trabalhadores às empresas com mais de 200 empregados, na forma do art. 11 da CF. Os trabalhadores querem uma representação à parte, com presença do sindicato, nos estabelecimentos com mais de 30 empregados.

Na falta de consenso, o Governo decidiu aderir à proposta dos trabalhadores, que será (ou a essa hora já está) inserida no projeto. A OLT terá a função de prevenir e resolver conflitos, tanto em nível individual, como no coletivo. Nesse último caso, se o sindicato quiser, poderá avocar o processo de negociação, em um prazo de 5 dias.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O modelo proposto lembra a “negociação articulada” italiana. Poderá haver um contrato coletivo em nível maior (até nacional), a partir do qual serão celebrados convênções e acordos. Em princípio, as regras mais importantes e também as mais genéricas seriam fixadas em níveis maiores e, em seguida, especificadas ou completadas em níveis menores. *Mutatis mutandi*, seria algo parecido com a relação existente entre a Constituição, a lei ordinária e o decreto que a regulamenta, embora nem sempre com a mesma rigidez.

Quando existirem, os instrumentos normativos de nível superior “deverão indicar as cláusulas que não podem ser modificadas em nível(eis) inferior(es), observadas as peculiaridades de cada âmbito de representação e de empresas ou unidades produtivas”.¹¹ Naturalmente, na prática, essa regra tanto poderia servir para preservar conquistas quanto para espalhar precariedades.

Percebendo o risco, a ANAMATRA sugeriu que se incluísse no projeto o princípio da norma mais favorável – o que, como dizíamos, terminou acontecendo. Havendo mais de uma entidade sindical na mesma base, seja de empregados, seja de patrões, cada uma delas terá representantes na bancada de negociação, em número proporcional ao dos trabalhadores filiados. A bancada deverá estabelecer como será tomada a decisão final a respeito da assinatura (ou não) do convênio coletivo.

A negociação coletiva será obrigatória, embora as partes, naturalmente, possam não chegar a um consenso. Caso uma das entidades representativas se recuse a negociar, a titularidade da negociação pode ser conferida a outra.¹² Na mesma hipótese, os “responsáveis diretos” estarão sujeitos a “multas e penas estabelecidas na lei”. Além disso, se a recusa for reiterada, o sindicato pode perder suas “prerrogativas e atribuições”.¹³

Se não houver entidade sindical disposta a negociar, os trabalhadores podem deliberar diretamente, ou por meio das organizações nos locais de trabalho (caso estas venham a ser realmente criadas). Excetuando-se essa hipótese, a negociação coletiva só poderá ser realizada, do lado dos trabalhadores, por entidades sindicais que os representem. Já do lado patronal, poderá ser firmada por empresas ou “unidades produtivas”.

O instrumento coletivo terá plena eficácia jurídica, como já acontece hoje. Está garantido o direito à informação. O prazo de vigência, salvo ajuste em contrário, será de até 3 anos, ao fim dos quais haverá prorrogação automática por 90 dias, prazo que também poderá ser prorrogado por acordo.

11 *Relatório da comissão de sistematização do FNT*, p. 34.

12 Não está esclarecido qual seria essa outra, já que todas as entidades sindicais da mesma base participam, como vimos, da bancada de negociação.

13 *Idem*, *ibidem*.

Se persistir o impasse, as partes poderão eleger árbitro. Se não o fizerem, “o conflito será submetido à arbitragem pública por meio da Justiça do Trabalho”, tema que abordaremos no tópico seguinte.

Quanto ao conteúdo da negociação, o documento do FNT diz que:

“(…) deve considerar a realidade dos setores econômicos, das empresas ou das unidades produtivas, e as necessidades dos trabalhadores, ressalvados os direitos definidos em lei como inegociáveis (...)”

Note-se que os “direitos definidos em lei” não são, necessariamente, os que a lei define *hoje* como inegociáveis. Ao contrário. Nas entrelinhas dos consensos firmados, o que se percebe é a tendência de se limitar as normas de ordem pública a um “mínimo”, que será certamente *menor* do que o atual.

No anteprojeto, porém, não se reproduz essa redação, e a negociação coletiva é definida como um negócio jurídico destinado a estabelecer “relações *complementares* de trabalho”. A alteração é sutil, mas positiva, pois sinaliza em sentido contrário à transformação de normas de ordem pública em normas dispositivas.

Haverá negociação coletiva no setor público, regulamentada à parte. Para isso, o fórum fixou o prazo de 120 dias, a partir da entrega ao Congresso das conclusões a respeito da reforma sindical.

A COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS

ARBITRAGEM COMPULSÓRIA

Como vimos no item precedente, a Justiça do Trabalho atuará como árbitro caso não haja consenso para renovar a convenção coletiva. Essa arbitragem será feita por meio de ofertas finais, “cláusula a cláusula”, salvo se as partes preferirem de outro modo. Caso o método escolhido não seja o de ofertas finais, o tribunal fará depois uma reavaliação global do que tiver decidido. Contra a decisão, só caberão embargos declaratórios.

A Justiça do Trabalho só atuará na impossibilidade de *renovação* de instrumentos normativos. Os “conflitos novos” serão “abertos”, ou seja, podem se estender indefinidamente.

Pela redação original do anteprojeto, o tribunal não poderia decidir sobre reajuste e aumento de salários. Só poderia decidir sobre as cláusulas *preexistentes*. A idéia era fomentar a negociação coletiva. Todavia, um segmento importante do sindicalismo argumentou, em sentido contrário, que a restrição dificultaria a negociação de cláusulas *novas*. O argumento foi aceito, e a redação, modificada.

Havendo greve, os meios de solução deverão ser a conciliação, a mediação e a arbitragem. A Justiça do Trabalho poderá ser chamada a intervir em hipóteses especiais, para prevenir ou reprimir a prática de atos anti-sindicais, ou garantir a prestação de serviços mínimos.

PODER NORMATIVO

A dúvida a respeito dessa arbitragem compulsória é se não seria um poder normativo disfarçado, o que se chocaria com a proposta de reforma do Judiciário. De todo modo, essa polêmica poderá ser evitada se houver uma PEC.

Segundo o texto do FNT, a Justiça do Trabalho julgará os conflitos de natureza jurídica. Essa norma não foi reproduzida no anteprojeto, nem na PEC que cuida da reforma do Judiciário.

Os serviços e as atividades essenciais terão disciplina específica.

ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA

Tanto nos conflitos de natureza econômica quanto nos de natureza jurídica, as partes poderão requerer que a Justiça do Trabalho atue como árbitro. Nesses casos, poderá decidir a respeito de reajuste ou aumento de salário.

Se preferirem, as partes poderão recorrer a árbitros privados, registrados junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Na esfera individual, o novo sistema preverá formas de composição extrajudicial, *inclusive através de arbitragem*, o que nos parece um alto risco.

PROTEÇÃO CONTRA ATOS ANTI-SINDICAIS

A proposta do FNT considera nulo todo ato tendente a:

“a) subordinar o emprego de um trabalhador à filiação ou não a uma entidade sindical, ou ainda, ao seu desligamento;

b) despedir ou discriminar no exercício regular das funções, um trabalhador devido à sua filiação, atividade sindical ou participação em greve.”¹⁴

Será também proibido conceder “tratamentos econômicos de favorecimento, com caráter discriminatório, decorrentes da filiação ou da atividade sindical”.

O anteprojeto estende essas hipóteses, de forma não exaustiva, incluindo, por exemplo, a utilização de pressões, por parte do empregador, para que o empregado peça a sua exclusão de ação coletiva.

Além disso, prevê duas espécies de multas: *punitiva e coercitiva*, o que é outro avanço importante. A competência para julgar práticas anti-sindicais (exceto as ligadas à greve, como veremos depois) será do juízo de primeiro grau.

Caso haja despedida discriminatória, a solução natural será a reintegração no emprego. É o que se conclui não só pelo caráter de *nulidade* do ato, mas também

14 Relatório da comissão de sistematização do FNT, p. 34-35.

porque o documento do FNT fala em “reversão judicial do comportamento lesivo”, e o anteprojeto diz que o juiz do trabalho “poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos”.

ACÇÕES COLETIVAS, INCLUINDO SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Durante as negociações do FNT, o consenso se limitou a essa fórmula genérica:

“É atribuição das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos dos trabalhadores e empregadores, inclusive em questões judiciais e administrativas, conforme a lei.”

Já o anteprojeto desce a detalhes. Para começar, institui a defesa coletiva dos direitos decorrentes da relação de trabalho, adequando-se à nova competência da Justiça do Trabalho que virá com a reforma do Judiciário.

Reproduzindo o Código de Defesa do Consumidor, diz ainda que as ações coletivas servirão para a defesa de interesses difusos, coletivos e homogêneos; em seguida, inovando, fala de direitos individuais *heterogêneos*, que se distinguem dos homogêneos por não terem origem comum. Nessa hipótese, porém, as ações coletivas ficam limitadas a questões relativas ao FGTS, à insalubridade e à periculosidade.

O anteprojeto reafirma a legitimidade do sindicato e do Ministério Público do Trabalho para todas as ações coletivas, que serão da competência das varas, salvo quando se tratar de greve. Prevê ainda a antecipação da tutela nas obrigações de fazer ou não fazer.

A liquidação e a execução tanto poderão ser promovidas pelo trabalhador quanto pela entidade sindical. Por outro lado, o trabalhador poderá pedir a sua exclusão da lide, assim como negociar. No último caso, o sindicato será ouvido a respeito. Não há menção à possibilidade de renúncia individual.

O anteprojeto prevê a possibilidade de tutela antecipada, nas obrigações de fazer, mas se omite quanto às obrigações de pagar, que ganharam força com a nova redação do art. 588 do CPC.

O DIREITO DE GREVE

A proposta é manter o texto da Constituição:

“É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

O relatório do FNT diz que não deve haver diferença entre trabalhadores e líderes da greve. Proíbe o julgamento da greve pelo Poder Judiciário. Além disso, suprime o parágrafo único do art. 15 da Lei nº 7.783, que determina a abertura de

inquérito, por requisição do Ministério Público, e posterior ação penal, quando houver indício de prática de delito. Na verdade, a supressão não fará qualquer diferença, a menos que se altere o Código de Processo Penal.

O aviso prévio para a greve será de 72 horas, salvo no caso de não-pagamento de salários e/ou de descumprimento de convênio coletivo. O *quorum* para deliberar a greve será o previsto nos estatutos. Existe uma proibição geral de atos discriminatórios durante o movimento.

No mais, não há novidades importantes. A própria definição de greve é a da lei atual: “suspensão coletiva temporária, total ou parcial, da prestação de serviços a empregador”.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

A contribuição sindical obrigatória será extinta gradualmente, no prazo de três anos.

Tal como já acontece, as entidades sindicais de trabalhadores poderão cobrar mensalidades de seus associados. A empresa deverá fazer o desconto em folha de pagamento, sob pena de responder pela prática de ato anti-sindical.

Haverá ainda uma “contribuição de negociação coletiva”, a ser paga por todos os trabalhadores, filiados ou não, que se beneficiarem do instrumento normativo. O valor será aprovado em assembléia, não podendo ultrapassar 1% da remuneração líquida recebida no ano anterior.

O pagamento dessa contribuição será feito em três parcelas mensais, no mínimo, a partir de abril e servirá para custear não só o sindicato e as entidades de grau superior a ele vinculadas, mas também um fundo solidário de promoção sindical, sobre o qual falaremos adiante. Caso a entidade não esteja filiada a qualquer outra de nível superior, a contribuição toda irá para o fundo.

Se mais de uma entidade participar da negociação, o repasse do dinheiro será feito proporcionalmente à taxa de sindicalização de cada uma. Só as entidades sindicais “que comprovarem sua representatividade” a receberão. O direito de oposição só poderá ser exercido nas assembléias destinadas a fixar o valor da contribuição.

O CONSELHO NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO, AS CÂMARAS BIPARTITES E O FUNDO SOLIDÁRIO DE PROMOÇÃO SOCIAL

Haverá um conselho nacional de relações de trabalho, composto de cinco titulares e cinco suplentes: (a) de trabalhadores indicados pelas centrais sindicais; (b) de empregadores indicados pelas confederações e (c) do Governo, indicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Há regras específicas para um período de transição.

Caberá a este conselho, dentre outras coisas, propor diretrizes de políticas públicas e avaliar programas e ações oficiais na esfera das relações do trabalho, subsidiar pareceres sobre projetos legislativos, fixar critérios para utilização dos recursos do fundo solidário de promoção sindical, propor critérios e dirimir dúvidas sobre enquadramento sindical, examinar em segundo grau as contestações e os indeferimentos de pedidos de registro sindical, definir os setores econômicos e ramos de atividade que poderão obter tratamento específico.

Será o conselho, também, que irá propor a definição dos setores econômicos e dos ramos de atividade, para fins de organização sindical e negociação coletiva, assim como os critérios de enquadramento. Irá também propor as normas estatutárias dos sindicatos que aderirem à exclusividade de representação.

Já as câmaras bipartites serão duas, cada qual formada por cinco titulares e cinco suplentes. Uma delas terá apenas representantes dos trabalhadores e do Governo; a outra, dos empresários e do Governo. Caberá a essas câmaras examinar em primeira instância as contestações e os indeferimentos dos pedidos de registro sindical, administrar os recursos do fundo solidário, conciliar e mediar conflitos de representação de entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, respectivamente.

O fundo solidário de promoção sindical servirá para custear as atividades do conselho, assim como para realizar estudos, pesquisas e programas relacionados à valorização do movimento sindical e ligados à saúde, ao meio ambiente e às relações de trabalho.

ALGUMAS CONCLUSÕES SOBRE O NOVO SISTEMA PROPOSTO

A reforma radicaliza e institucionaliza uma tendência de centralização, que já se anunciava, na prática, no movimento sindical brasileiro. Nesse novo quadro, os principais atores já não serão os sindicatos, mas sim os órgãos de cúpula, seja agindo diretamente, seja por meio daqueles. O mais provável é que a maioria dos sindicatos vá depender da “representação derivada”. Como não haverá tanta *gordura* a perder, mesmo o número dos “derivados” tende a cair. A *centralidade* do sindicalismo estará realmente com as *centrais*.

Ora, um sistema como esse pode oferecer algumas vantagens, porém também traz sérios riscos.

De um lado, pode-se dizer que as centrais têm mais visibilidade, e por isso sempre sofrem um controle maior da sociedade, o que é bom. Além disso, tendem a politizar as reivindicações; mais fortalecidas, podem ter algum sucesso na tentativa de reunificar o movimento operário.

Em contrapartida, a falta de um efetivo controle das bases pode levar a um peleguismo de cúpula. Além disso, ou talvez por isso, há o risco de que os governos, presentes ou futuros, utilizem as centrais para viabilizar e legitimar o processo de precarização. Até a proximidade dos dirigentes com o poder deve aproximá-los

também das estratégias do poder, que tendem a se envolver de forma crescente com os interesses do capital.

Isso nos leva ao ponto-chave da reforma: a negociação coletiva. Como dizíamos, à medida que os patamares legais diminuïrem, o sindicato irá ganhando um papel maior em termos quantitativos, mas menor em termos qualitativos, no campo da negociação. Já não será, sequer, um sindicato *de resultados*. Lembrando um pouco o que acontece na “representação derivada”, estará legitimando o sistema à custa de seu próprio sangue, vale dizer, de sua própria legitimidade.

Outro ponto importante diz respeito à sobrevivência do monopólio de representação para os sindicatos existentes até às vésperas da nova lei. Embora a proposta fale em opção, é pouco provável que as assembléias escolham a pluralidade. Será mais ou menos como a antiga “opção” pelo FGTS.

Por fim, o sindicato continuará como uma ilha. Não abrirá suas portas para as multidões crescentes de trabalhadores sem vínculo de emprego.

A REFORMA SINDICAL VISTA PELOS JUÍZES

A ANAMATRA propõe uma reforma que resgate o papel histórico do sindicato, valorize *positivamente* a negociação coletiva, preserve os direitos dos empregados e estenda o seu campo de proteção a todos os trabalhadores, inclusive aos que não estão trabalhando. Assim, chama a atenção para os seguintes pontos, sobre os quais o relatório do FNT ou os anteprojetos se omitiram ou se posicionaram diversamente.

ESTRUTURA SINDICAL

1. Garantia de emprego para todos

A proteção contra a despedida arbitrária para o conjunto dos trabalhadores é pressuposto de um sindicalismo forte, que possa atuar inclusive na defesa dos que estão *fora* do mercado de trabalho. Trata-se, portanto, de um direito (também) sindical.

2. Reconhecimento das centrais como entidades sindicais, mas num contexto de plena democracia, que assegure o seu controle permanente pelos trabalhadores

Tão importante quanto legalizar as centrais enquanto entidades sindicais, como consta do consenso, é torná-las efetivamente democráticas, o que implica uma interação permanente de cúpulas e bases.

3. Autonomia e independência financeira dos sindicatos em todos os níveis

Exatamente para garantir a plena democracia sindical, é importante que os sindicatos tenham autonomia em termos formais e reais. O fato de se filiarem a uma central não deve torná-los dependentes dela.

4. Impossibilidade, nas ações coletivas, de renúncia individual

Se houver renúncia, a emenda poderá sair pior do que o soneto. O projeto de reforma deveria vedar expressamente essa possibilidade.

5. Inserção dos trabalhadores terceirizados no sindicato constituído pelo ramo de atividade empresarial preponderante do tomador do serviço, sem prejuízo da restrição ao trabalho terceirizado, o que é implementação fundamental na futura reforma trabalhista

Ainda com o objetivo de recompor o fragmentado, os trabalhadores terceirizados devem ser explicitamente incluídos entre os empregados da empresa tomadora, para fins de organização sindical, o que resultará na sua equiparação também em termos de conquistas. Isso não significa abrir mão da luta maior no sentido de restringir o mais possível essa forma de exploração do trabalho alheio.

6. Possibilidade de filiação sindical de trabalhadores que não se incluem em outro ramo de atividade

O sindicato deve abrigar não só empregados e terceirizados, mas também aqueles que estão fora do mercado formal, como desempregados e excluídos em geral. Desse modo estará também reconstruindo, em outras bases, a solidariedade em crise.

7. Fim da unicidade sindical, com vedação à possibilidade de declaração de monopólio de representação pela lei ou pelo próprio sindicato

O princípio da unicidade sindical deve ser substituído pela prática da unidade sindical, que implica um ato de escolha, não de imposição. Em outras palavras, serão os sindicatos a optar pela estratégia de se reduzirem a poucos ou mesmo a um só. Inclusive os sindicatos que atualmente detêm monopólio de representação terão de se ajustar à nova regra. Apenas para *negociar* é que se exigirão índices de representatividade.

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

1. Organização nos locais de trabalho, aproveitando-se a estrutura da CIPA, com a participação do sindicato, como instrumento de fiscalização e de co-gestão, de participação e de informação dos trabalhadores na empresa, vedadas a transação e a renúncia de direitos e garantida a estabilidade provisória a todos os seus membros

A organização nos locais de trabalho deverá introduzir um início de democracia na empresa, partilhando o poder diretivo e aumentando a efetividade dos direitos individuais. Para garantia de sua independência, terá a participação do sindicato, o que não significa que será fechada a não sindicalizados. Exatamente porque uma de suas funções básicas será a de dar maior eficácia social aos direitos, não poderá desempenhar o papel inverso, homologando renúncias e transações. Naturalmente, todos os seus membros terão estabilidade provisória.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1. Obrigatoriedade da participação sindical de trabalhadores na negociação coletiva trabalhista

Tal como já ocorre hoje, por força da Constituição Federal, deverá ser obrigatória a presença de uma entidade sindical de trabalhadores na negociação coletiva – para garantir não só o fortalecimento do sindicato, como o conteúdo positivo da própria negociação.

2. Efeito erga omnes dos instrumentos coletivos negociados

É um critério que deve ser preservado, especialmente hoje, pois garante o princípio constitucional da isonomia, opõe-se à segmentação crescente dos trabalhadores e reduz a concorrência entre eles.

3. Utilização dos instrumentos coletivos negociados como forma de melhoria das condições de trabalho, não como instrumentos de precarização

O convênio coletivo deve ser visto, conceitualmente, como um mecanismo de crescente redução das disparidades entre os atores sociais, não como uma estratégia para legitimar a perda de conquistas históricas dos trabalhadores. O instrumento coletivo que não sirva a esse fim não é o que pretende ser; por isso, não terá validade legal. Desse modo, além do princípio da norma mais favorável (já inserido no texto da reforma), deve-se instituir mecanismo que iniba o processo de transformação de normas de ordem pública em normas disponíveis em nível coletivo.

4. Ultratividade do instrumento normativo até que outro o revogue

Trata-se de um mecanismo que possibilita uma equivalência mais efetiva entre as partes. Permitir que cada negociação coletiva recomece do zero é também levar a próximo do zero a possibilidade de seu avanço crescente, em termos sociais.

5. Não-obrigatoriedade da negociação coletiva

Negociar ou não é ato de liberdade dos atores sociais. Forçar a negociação traz como consequência necessária a imposição de meios – judiciais ou não – de solução do conflito. O melhor, portanto, é a garantia da liberdade, atrelada à ultratividade.

6. Garantia explícita de preservação dos direitos trabalhistas assegurados na Constituição da República

Os direitos trabalhistas assegurados na Constituição – todos, não apenas os elencados no art. 7º – são fundamentais e, por consequência, cláusulas pétreas. Isso deve ser explicitado.

7. Explicitação em lei do entendimento de que a norma constitucional permissiva de redução salarial em negociação coletiva limita-se ao salário normativo, não ao legal e contratual

Normas restritivas de direito devem ser interpretadas também restritivamente. Desse modo, o disposto na parte final do art. 7º, inciso VI, da Constituição deve merecer interpretação autêntica no sentido de que a sua esfera de incidência é o salário normativo, não o salário legal ou contratual. Ao mesmo tempo, deve ser rechaçada a possibilidade de sua aplicação analógica.

DIREITO DE GREVE

1. Aplicação e interpretação do direito de greve em conformidade com o art. 9º da Constituição da República, revogando-se todas as restrições impostas pela Lei de Greve (Lei nº 7.783/89)

Salvo nas hipóteses de atividades e serviços essenciais, quando faz remissão à lei ordinária, a Constituição Federal garante um direito de greve amplo. No entanto, esse direito vai sendo restringido, seja pelo legislador, seja pela interpretação dos tribunais. Para agravar esse quadro, a realização de greves vai se tornando cada vez mais difícil. Já não há um equilíbrio de forças, mesmo relativo, entre os atores sociais. Assim, não só aquelas inconstitucionalidades devem ser corrigidas, mas também o próprio conceito de greve deve ser ampliado, de modo a abranger outras formas de ruptura com o cotidiano da prestação de serviços, desde que razoáveis e não abusivas.

2. Vedação da contratação de trabalhadores durante a greve, inclusive terceirizados

A fim de aumentar a efetividade do direito de greve, deve-se impedir a contratação de quaisquer substitutos para os grevistas, sejam eles empregados ou não do tomador de serviços. O projeto proíbe a contratação de *trabalhadores*, mas não a de empresa fornecedora.

DISSÍDIO COLETIVO

Fim do poder normativo, condicionado à aplicação concreta das demais propostas

Embora também tenha servido, aqui e ali, para estender a grupos mais frágeis as conquistas realizadas por categorias mais fortes, o poder normativo acaba inibindo as lutas sindicais, permitindo a sobrevivência de sindicatos *pelegos* e dificultando a emergência de lideranças responsáveis e conscientes de seu papel. No entanto, e exatamente em razão de seus aspectos positivos, a comissão de juízes que debateu o problema concluiu que o poder normativo só deve ser extinto na medida em que se criarem mecanismos que o compensem e superem – tais como os alinhados nos itens anteriores, nem todos adotados pelo FNT. Por outro lado, a “arbitragem compulsória” criada pelo FNT parece um poder normativo disfarçado.

EM SÍNTESE

Várias das propostas originais dos juízes – como, por exemplo, a proteção contra atos anti-sindicais e a aplicação da norma mais favorável – estão inseridas ou no relatório final do FNT, ou nos anteprojetos elaborados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, porém – como vimos – existem ainda importantes pontos de divergência.

É verdade que as propostas dos juízes não foram resultado de um confronto. Não havia interesses conflitantes. Aliás, nem interesses havia, senão os de tentar contribuir, minimamente, para o processo de reconstrução do País.

DOUTRINA

Assim, ao contrário do que aconteceu no fórum, os juízes não precisaram ceder. Não negociaram. Daí por que, possivelmente, várias de suas propostas são as que os trabalhadores gostariam de ter aprovado e não conseguiram.

Por outro lado, é evidente que uma solução de consenso, em princípio, é sempre bem-vinda. Dá força ao negociado, facilita o processo legislativo, ensina o diálogo e a tolerância e previne futuros conflitos.

No entanto, para que isso aconteça, o consenso tem de ser *realmente* democrático, o que implica não só reunir todos os atores da peça, mas também garantir um certo equilíbrio de forças. Sem isso, o que parece uma negociação pode se revelar um ato de imposição.

No caso do fórum, não nos parece que tenha havido uma situação de equilíbrio. As pressões externas transformam (ou deformam) boa parte do discurso histórico do PT – braço político da própria CUT. Também a ausência efetiva de procuradores, advogados e juízes no debate impediu que se acrescentassem alguns pesos na balança. Também ficaram de fora – como sempre – os *excluídos*.

Por isso, embora tenha havido alguns avanços importantes, o resultado não foi dos melhores e envolve riscos futuros. É possível que a reforma sindical acabe servindo para a construção de um sindicato e de uma negociação coletiva em contradição com a sua história e com o seu próprio significado. Também é possível que ela acabe servindo como moeda de troca para a flexibilização em massa de direitos individuais.

Fica, porém, a esperança de que algumas reviravoltas aconteçam, ou a de que – mesmo sem elas – o futuro desmintas essas nossas preocupações.