

DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O DIÁLOGO SOCIAL NO BRASIL: O MODELO SINDICAL BRASILEIRO E A REFORMA SINDICAL

Dagoberto Godoy*

Falarei inicialmente sobre o que entendemos por diálogo social, quais os fundamentos do sindicalismo, avaliação do modelo sindical brasileiro e o desempenho dos atores tripartites quanto à reforma sindical. Isso tudo farei na minha condição de empresário, de líder sindical há mais de trinta e cinco anos, mas especificamente como representante dos empregadores brasileiros junto à OIT e, por isso mesmo, as minhas referências serão fundamentalmente sobre a doutrina da OIT.

O tema deste painel trata do diálogo social, que é realmente um dos quatro objetivos estratégicos de todas as políticas da OIT na busca do trabalho decente. Trabalho decente é esse conceito que tomou conta do mundo e que passa a ser uma meta universal no sentido de realmente avançarmos para uma qualidade de vida incorporada ao mundo do trabalho, que ninguém nega, mas que está tão distante de tantos e tantos milhões de trabalhadores no mundo todo. A promoção do diálogo social e o fortalecimento das organizações dos atores sociais que nele intervêm é um dos quatro objetivos estratégicos de toda ação da OIT.

De que diálogo social estamos falando? Na verdade, nós, quando do âmbito da OIT, nos referimos ao que se pode dizer do diálogo social no *stricto sensu*, ou seja, aquele tripartite em que interferem tão somente o governo, na sua qualidade de representante da sociedade como um todo, os trabalhadores e os empregadores, por meio das suas organizações representativas. Existe um conceito mais amplo de diálogo social em que interferem organizações da sociedade civil, mas, no âmbito da OIT, e eu diria que da vida sindical, realmente, circunscrevemo-nos ao diálogo *stricto sensu*. Isso porque entendemos – creio que essa é a base doutrinária da OIT – que, tratando-se as relações do trabalho de algo muito específico, ninguém melhor do que os chamados atores sociais

* Consultor Sênior da Confederação Nacional da Indústria; representante dos empregadores do Brasil no Conselho da Administração da OIT.

possam dialogar diretamente com o governo sobre uma matéria que eles conhecem na realidade do dia a dia.

Além disso, o que temos como base fundamental para nossa discussão aqui devem ser os fundamentos do sindicalismo. Quais são eles? A liberdade, aqui tantas vezes referida, como base do modelo sindical; a negociação coletiva, como a função primordial, precípua, dos sindicatos e da estrutura sindical, da atividade sindical; e o tripartismo como o pilar central, tanto da Organização Internacional do Trabalho, como das normas internacionais do trabalho.

Esses três fundamentos devem estar presentes quando nos debruçamos sobre o diálogo social e o sindicalismo com vista aos seus objetivos mais transcendententes. Assim, basta referir a dois membros importantes do sistema do OIT que estiveram recentemente no Brasil participando de fóruns como este. Inicialmente, cito Bernard Gernigon, que diz: “(...) a liberdade sindical contribui para que se busque um equilíbrio entre os protagonistas da negociação coletiva e é, por isso, um fator de saneamento das relações trabalhistas e do alcance da paz social”.

Essa é a visão desse especialista, que, creio, reflete muito o espírito vigente no âmbito da OIT. Isso quer dizer o quê? Que temos, na convergência entre o diálogo social e a liberdade sindical, a busca das condições para que haja uma negociação coletiva equilibrada, dando à representação dos trabalhadores tal consistência e capacidade que possam afastar, ou pelo menos moderar, o paradigma da inferioridade, da assimetria nas relações do trabalho.

Para que a negociação coletiva? Para, nas palavras do especialista da OIT, poder construir relações de trabalho sadias e, por meio dessas relações de trabalho sadias, chegarmos a conseguir implantar e sustentar a paz social.

Eu diria que, indo mais além e baseando-me inclusive em algumas considerações feitas há pouco pelo Dr. Siqueira Neto, que, mais do que a paz social, a conjugação de todos esses princípios e atividades sindicais deve, sim, conduzir para o desenvolvimento sustentável. O Dr. Siqueira Neto disse claramente que a presença, a vivência de um desenvolvimento econômico permite, convida, cria as condições para um avanço no que diz respeito às atividades sindicais dentro desse escopo maior. Eu diria que isso é verdade. Mas é verdade também que, sem essas relações de trabalho assim evoluídas, dificilmente chegaríamos ao desenvolvimento sustentável.

É preciso sempre termos presente, quando se fala em um Fórum como este em direitos sociais, em desenvolvimento sustentável, que sem uma base econômica e sólida capaz de gerar as riquezas por meio de uma economia competitiva, porque a regra vigente é a competição em um mundo globalizado,

não teremos condições de aspirar ao desenvolvimento sustentável, no qual se inserem, evidentemente, os direitos sociais materializados. Direitos sociais que, além de estarem presentes no nosso ideário, sejam trazidos para a realidade da vida da sociedade.

Da mesma forma, Jean-Claude Javillier, num fórum muito semelhante a este, há pouco tempo, declarou também expressando algo muito revelador do ambiente em que vivemos da OIT no sentido de que o tripartismo é o pilar central da OIT e das suas normas internacionais.

Existem normas e normas, mas existem também as normas internacionais do trabalho chamadas convenções fundamentais. Dentre essas convenções fundamentais, temos, como aqui já se disse, dois pilares envolvendo toda a questão das relações do trabalho. A Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, e a Convenção nº 98, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva.

O que é importante trazer como uma informação a mais, que talvez não tenha sido bem destacada, é que a declaração de 1998 da OIT, sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, determinou que todos os Estados membros que ainda não tivessem ratificado as convenções tivessem o compromisso, derivado do simples fato de pertencerem à Organização Internacional do Trabalho, de respeitar, promover e tornar realidade seus preceitos, de boa-fé e de conformidade com a Constituição. Isso, como vimos no painel anterior, é controlado pelos mecanismos de controle da OIT. De tal forma que os países que não tiverem feito a ratificação dessas convenções fundamentais certamente terão de prestar contas constantemente à OIT justificando por que não o fazem.

A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho coloca a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva como o seu primeiro item. Isso quer dizer que o Brasil, apesar de não ter ratificado a Convenção nº 87, tem, sim, esse compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os seus preceitos.

Nessa linha, quero passar à questão da avaliação do modelo sindical brasileiro. Temo que eu vá fazer aqui uma avaliação um tanto quanto mais dura do que a dos oradores que me precederam. Quero, de antemão, dizer que se trata de uma avaliação pessoal, mas sinto que ela está muito sintonizada com a avaliação média que a sociedade brasileira faz do sindicalismo, da estrutura sindical brasileira. Pode ser que eu esteja enganado. Caberá aos senhores e às senhoras dizerem isso.

Quero dizer que o modelo sindical brasileiro não se rege pela liberdade sindical. O Brasil não ratificou a Convenção nº 87. Limita o alcance da nego-

ciação coletiva e compromete a independência das organizações sindicais. Isso porque o modelo sindical impede o pleno desenvolvimento do diálogo social, que é, como vimos, a função precípua da atividade sindical e da negociação coletiva, pela falta da plena liberdade sindical, pelo comprometimento da independência e da representatividade das organizações sindicais, em razão do chamado imposto sindical, e pela subordinação a uma legislação trabalhista por demais abrangente e detalhista.

Quero dizer, em primeiro lugar, da questão do comprometimento e da independência das organizações sindicais em função da contribuição compulsória. Meu ilustre companheiro de Mesa, ao abordar essa questão, disse uma coisa muito acertada e disse outra que tenho contestado. Foi acertado quando disse que as organizações sindicais dos empregadores também recebem a contribuição. É verdade. Mas não foi acertado quando fez uma referência, digamos assim, nebulosa, à maneira como o Sistema S utiliza seus recursos. Quero dizer que isso é absolutamente inadequado, tendo em vista que são organizações que se mantêm rigidamente sob o controle de um conselho nacional, onde está representado o Estado brasileiro e onde estão representados, recentemente, num avanço, os próprios trabalhadores e, mais do que isso, sob a fiscalização contínua do Tribunal de Contas da União. De maneira que não cabe deixar passar em julgado uma alusão como essa.

Voltemos, então, à questão das limitações do modelo sindical brasileiro. Falo sobre a subordinação a uma legislação trabalhista por demais detalhista. Isso, claro, tendo em vista que a negociação coletiva no Brasil está praticamente reduzida a duas questões, quais sejam, a dos salários e talvez outra que poderá ter várias variantes. Tudo o mais está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Existem inúmeros casos em que cláusulas negociadas livremente no processo de negociação coletiva entre sindicato de trabalhadores e de empregadores são depois anuladas pela douta Justiça do Trabalho, tendo em vista que se chocam com a legislação vigente.

Realmente, temos essa realidade no País. Isso tudo, na minha modesta opinião, porque o país mantém-se firme numa opção mal sucedida. No que diz respeito ao sistema de regulação das relações de trabalho, é uma opção por um sistema estatutário, ao passo que melhores exemplos e melhores resultados têm sido obtidos por meio de um sistema de relação de trabalho negocial. Assim, no sistema estatutário, prevalece a legislação, enquanto que, no negocial, prevalece a negociação. No estatutário, o que temos como base fundamental é o conflito, enquanto que, por meio do diálogo social, o que se busca é a cooperação.

Não se busca a eliminação do conflito, que é inerente, e já se ouviu há pouco, é benfazejo, dinamiza as relações do trabalho ou quaisquer relações sociais. Mas com o escopo de não fazer do conflito um fim em si mesmo e, sim, buscar, por meio do diálogo social, da negociação, uma administração de tal forma que esse conflito se componha com outros tantos conflitos que envolvem as relações de trabalho e as relações sociais de forma a chegar a um objetivo comum, que é o do desenvolvimento sustentável. Enfim, o que temos de mais grave, em minha opinião, é que os sindicatos de trabalhadores continuam a pressionar o Poder Executivo, o Poder Legislativo, o Poder Judiciário e o Ministério Público do Trabalho no sentido de manter esse modelo estatutário. É uma afirmação por demais agressiva? Não. Posso dar um exemplo muito claro que se somaria a muitos outros. Vejam o debate que volta a acontecer sobre a questão da redução da jornada de trabalho. O movimento sindical pressiona de forma muito contundente, como agora há pouco dizia meu companheiro de Mesa, com grandes manifestações, no sentido de que a jornada regular de trabalho que consta na Constituição Brasileira seja reduzida por força de lei. Essa é uma demonstração clara de que a coisa não está funcionando, tendo em vista que vivemos em um país de grande área, de muitas regiões, de muitas culturas, de muitas realidades socioeconômicas e, certamente, somente por meio de um ajuste dessas diferentes situações a um objetivo de melhorar a qualidade de vida e do trabalho poderá ser conseguida, não com um modelo único implantado por força de lei.

Isso é completamente o oposto ao que se preconiza em termos de diálogo social, de negociação coletiva. E é, a meu ver, um próprio reconhecimento, por parte dos sindicatos de trabalhadores, de sua pouca eficácia, de sua pouca força. Preferem deixar sua atividade sindical precípua para recorrerem às pressões políticas, ou seja, ao intervencionismo, que é contra o próprio princípio da liberdade sindical.

Quero dizer que tivemos uma oportunidade perdida, que foi o Fórum Nacional do Trabalho, certamente uma das mais importantes e fundamentais experiências de diálogo social que ocorreu neste continente sul-americano, desde sempre, e que, depois de dois anos, chegou a uma série de consensos. Consensos esses que superariam as resistências, o conservadorismo do atual modelo sindical e de ambas as partes. Talvez das três partes, e não apenas de ambas as partes; talvez do tripartismo em relação a manter uma situação absolutamente inconveniente e insatisfatória. Por meio da negociação, conseguiu-se construir consensos que apontavam numa transição da unicidade sindical para a pluralidade com representatividade comprovada; da dependência de contribuições compulsórias para a autossustentação financeira, via

contribuições espontâneas e receitas de serviços; e da insegurança jurídica, especialmente dos convênios, dos acordos coletivos, para a plena eficácia e reconhecimento jurídico desses instrumentos normativos decorrentes das negociações coletivas desenvolvidas na forma da lei. Tudo isso foi perdido. O Governo se precipitou e, com a chamada Proposta de Emenda Constitucional nº 369, de 2005, levou a um impasse ao Congresso Nacional, onde, até hoje, tantos avanços se tornaram apenas ainda potenciais.

Já tenho aqui o tempo esgotado, mas quero dizer que, no entanto, “e la nave va”, ou seja, existe uma prática, vamos dizer assim, inconformada de diálogo social que vai gerando alguns resultados e que poderiam ser muito maiores. Poderiam contribuir de uma forma extraordinariamente maior para relações de trabalho realmente compatíveis com o desafio que as economias nacionais, que as empresas enfrentam hoje num mundo globalizado, de alta competição e de transformações tecnológicas absolutamente paradigmáticas.

Entendemos que, realmente, a função precípua do sindicalismo é conduzir para essa alternativa de um sistema que possa se reger, em primeiro lugar, pelo interesse coletivo. Aqui quero dizer o interesse coletivo, que não só binário, ou seja, interesse coletivo dos empregadores e interesse coletivo dos trabalhadores, mas, sim, um interesse coletivo da nação, da sociedade como um todo, o que, por si só, já impõe limites para os interesses coletivos de uma e de outra parte.

Nós, numa sociedade do conhecimento, onde, cada vez mais, o conhecimento e a inovação são os elementos fundamentais, decisivos da competitividade econômica, não teremos condições de avançar se não conseguirmos levar ao mundo do trabalho, ou seja, às relações do trabalho dos empregadores e dos trabalhadores um ambiente adequado para que, na busca do chamado trabalho decente, em verdade, ocorra aquilo que é o grande desafio das empresas hoje no mundo moderno: que possam ter com seus empregados, com seus colaboradores, um relacionamento de interesse comum focado nos objetivos da própria empresa, uma vez que o trabalhador, a pessoa humana, o técnico, o profissional é realmente o repositório do conhecimento e da inovação, e não o libera se não estiver num ambiente que promova também suas aspirações pessoais.

A moderna relação de trabalho é aquela que se desenvolve fundamentalmente por meio da negociação dos interesses, não em contraposição, mas envolvidos numa tarefa comum. Essa negociação deve ser individual, de cada pessoa com sua organização e, certamente, terá de ser muito mais desenvolvida no momento em que tivermos realmente condições de pôr em prática no Brasil as prescrições da Organização Internacional do Trabalho no que diz respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva.