

A problemática da negociação coletiva no Brasil: Convenção e acordo coletivo e o direito de greve

Sabrina Faraco¹
Josecleto Costa de Almeida Pereira²

RESUMO

Apresenta a importância da flexibilização nas negociações no direito do trabalho, decorrente de uma evolução histórica na qual o Estado interferiu diretamente nos direitos conquistados pelo trabalhador. Evidencia as diversas formas de resolução de conflitos, e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Estabelece ainda, uma análise do panorama brasileiro frente o direito de greve e o rumo para a flexibilização das relações de trabalho de acordo com a realidade brasileira.

PALAVRAS-CHAVE:

Flexibilização, acordo coletivo, convenção, trabalho.

ABSTRACT

It presents the importance of the flexibilização in the negotiations in the right of the work, decurrent of a historical evolution where the State intervened directly with the rights conquered for the worker. It evidences the diverse forms of conflict resolution, and the normative power of the Justice of the Work. It still establishes, an analysis of the Brazilian panorama front the right to strike and the route for the flexibilização of the work relations in accordance with the Brazilian reality

Key words : Flexibilização, collective agreement, convention, work

¹ Acadêmica da 5ª fase do Curso de Direito da Faculdade Estácio de Sá de Santa Catarina.

² Professor da disciplina de Direito Coletivo do Trabalho na UFSC.

1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais, os conflitos entre o capital e o trabalho aumentam, produzindo assim, uma demanda maior para a Justiça Trabalhista. Assim, a falta de uma maior flexibilização nas negociações, entre empregado e empregador criam um impasse e um retrocesso ao direito do trabalho.

Muito embora, hoje não ocorra a intervenção estatal nos sindicatos, existe o poder normativo da Justiça do Trabalho, que além de processar e julgar conflitos também cria normas.

Um poder que não deveria pertencer a Justiça do Trabalho e sim àqueles que detêm o poder de negociação. Desta forma, os conflitos existentes decorrentes do aumento da produção com a diminuição do número de empregos, o avanço tecnológico e a dificuldade econômica são pontos fundamentais para que possa haver uma flexibilização nas relações trabalhistas que deveria acontecer por parte dos sindicatos e dos empregadores.

2 O ESTADO E O DIREITO DO TRABALHO

O Direito Coletivo do Trabalho pode ser explicado de acordo com o número de possibilidades de intervenção estatal nas relações coletivas, assim, menor será a autonomia dos interessados no conflito do trabalho.

Pode-se entender que a autonomia é segundo Octavio B. Magano: “o poder de autorregulamentação dos próprios interesses, ao passo que a intervenção estatal é totalmente o inverso”.

Assim, o intervencionismo estatal no Brasil é aplicado por meio das leis, nas mais diversas esferas, sociais, políticas, econômicas e na organização do trabalho, coercitivamente, aplicando as suas regras.

A intervenção estatal brasileira ficou explícita na CF/37³ constituída no Estado Novo onde o Estado detinha o controle das relações trabalhistas, sejam individuais ou coletivas.

Foi durante o Estado Novo que os ideais corporativistas emergiram, por meio da criação de grupos profissionais, instituição da justiça do trabalho, unicidade sindical e a concepção do

³ **Constituição (1937) da República Federativa do Brasil.** <disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm> Acesso em: 21 jan de 2007.

Ministério do trabalho, que continha poderes para interferir nos sindicatos. Neste período, a greve era considerada contrária à ordem pública e, portanto, tratada de forma repressiva pelo governo.

A autocomposição de conflitos trabalhistas não existia, haja vista o poder estatal na tutela dos interesses administrativos. A CF/88⁴, extinguiu a intervenção do Estado nos sindicatos. Entretanto, pode-se entender que o corporativismo ainda persiste nas relações trabalhistas.

A autonomia permitida com o fim do intervencionismo Estatal, não extinguiu a unicidade sindical, entendida por muitos como inibidora desta autonomia.

Justamente ligada a esta, o Estado Democrático de Direito, possui diante do pluralismo o papel de que o Estado deve garantir o equilíbrio entre as partes envolvidas em conflitos. Sendo assim, o Estado deve intervir o mínimo possível, fortalecendo a representatividade dos sindicatos. É por meio deste fortalecimento que se torna possível, a solução de conflitos pelas próprias partes, seja com a convenção ou acordo coletivo, mediação, conciliação ou arbitragem.

3 NEGOCIAÇÃO: CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO

Quando há uma reivindicação por parte do empregado que não é atendida pelo empregador, ocorre um conflito de trabalho. O conflito surge por meio da insatisfação com as condições de trabalho, que é exteriorizada muitas vezes com a ruptura do contrato de trabalho.

Nesse sentido, Nascimento⁵(2005, p. 290),

A ruptura não observa uma unidade de forma e, às vezes, tem a máxima evidência, como na greve. Outras vezes, a exteriorização é mínima, como no pleito de novas condições de trabalho visando à negociação. Desse modo, há conflitos pacíficos e violentos. O encaminhamento de um dos dois tipos de conflitos depende de uma série de fatores, não só pertinentes à esfera dos trabalhadores, como a ideologia de um grupo sindical, como, também, ao âmbito dos empregadores, como a sua política mais aberta ou mais fechada de receptividade ao diálogo e a sua maior ou menor sensibilidade diante dos problemas do trabalhador.

É partindo desse pressuposto que se podem estabelecer as mais diversas formas de resolução de conflitos. Na antiguidade, prevalecia a autotutela, imposição do mais forte ao mais

⁴ BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. 19 ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4 ed. São Paulo: LTr. 2005.

fraco. Ou seja, os conflitos eram resolvidos com duelos, combates, tendo na época aceitação social.

Posteriormente, os conflitos passaram a ser resolvidos pelo processo, que aperfeiçoou as técnicas de solução. Atualmente, os conflitos são resolvidos por meio da autocomposição ou heterocomposição. A primeira caracteriza-se quando as próprias partes o solucionam. A segunda, quando não há solução pelas partes, um terceiro é escolhido para a solução deste conflito.

No direito do trabalho a forma autocompositiva é a negociação para os conflitos coletivos e o acordo para os conflitos individuais, já a heterocomposição é a arbitragem.

Na maioria dos países a solução mais utilizada para a resolução de conflitos é a arbitragem, enquanto que no Brasil é a jurisdicional. Esta relação é devida principalmente pela segurança jurídica exarada nas decisões dos magistrados, a imparcialidade dos julgamentos e a facilidade para a execução destas.

Entretanto, este meio possui algumas desvantagens como a dificuldade de conhecimento de detalhes técnicos de programas econômicos. O que não possibilitaria uma decisão mais justa dentro da realidade econômica vigente no país.

Trata-se na verdade de uma cultura jurídica difundida há muito tempo, que estabelece a necessidade de resolução de conflitos pela via judicial. Desfazendo-se das outras formas existentes de resolução das lides. Apesar de não serem muito usadas tem-se ainda como forma de autocomposição a mediação e conciliação.

Para Nascimento (2005), a primeira é um meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho, pelo qual as partes comparecem perante um órgão ou uma pessoa, designados por elas ou instituído oficialmente, o qual propõe uma solução, que pode ou não ser por elas acolhida.

Nesse caso, o mediador não decide pelas partes, apenas propõe soluções e estas têm plena liberdade para aceitá-las ou não. A mediação é um meio bastante eficiente para a negociação coletiva, principalmente quando a participação do mediador é mais abrangente. A CLT⁶ em seu art. 616 estabelece:

⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943). **CLT e legislação correlata**. São Paulo: RT, 005. 1120 p.

“Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”.

“§1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho para a convocação compulsória dos sindicatos ou empresas recalcitrantes”.

O segundo meio é a conciliação, uma forma consensual de solução dos conflitos. Esta é utilizada para a composição de conflitos individuais. Basicamente, existe na forma judicial e extrajudicial. Neste sentido, cabe discutir a obrigatoriedade ou não de tentativa de conciliação prévia no processo judicial. Observando a praticidade desta tentativa, cabe ressaltar que muito embora o seu objetivo seja o melhor, a sua eficácia fica muito aquém do esperado. Haja vista, que existem poucas comissões de conciliação prévia, e um número muito reduzido de acordos.

Sendo assim, não há o porque de se impedir qualquer pessoa de entrar diretamente no judiciário. Caso contrário, não haveria a necessidade de existir o princípio da inafastabilidade.

As comissões de Conciliação Prévia são instituídas em empresas ou grupo de empresas, devendo ter composição paritária, com composição de no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, sendo metade dos seus membros indicados pelos empregados e a outra pelo empregador. Com fiscalização exercida pelo sindicato da categoria profissional.

A CLT (Consolidação Das Leis do Trabalho), dispõe em seu art. 611, sobre as convenções:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual, dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

Ou seja, a convenção coletiva visa suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho, estabelecendo normas que irão se sobrepor aos contratos de trabalho.

4 RUMO A FLEXIBILIZAÇÃO E O DIREITO DE GREVE:

É a partir dessas possibilidades de negociações, que cada vez mais se torna necessário estabelecer formas mais flexíveis nas relações de trabalho. As dificuldades econômicas, o avanço tecnológico e as mudanças sociais são fatores importantes para o alcance de tal objetivo.

As constantes privatizações no país compõem um cenário mais dinâmico em relação ao empregado e as suas necessidades. Estar na frente da concorrência imposta pela globalização pressupõe relações mais equilibradas entre o capital e o trabalho. Esse é o entendimento de Lima: “Flexibilizar significa tornar flexível, entendendo-se como tal o que se pode dobrar ou curvar. Flexibilização é, pois, o contrário de rigidez, visa, portanto, tornar o Direito do Trabalho maleável, capacitando-o a se modelar, segundo a realidade do contexto social e das relações trabalhistas da atualidade”.

Flexibilizar não significa expropriar o trabalhador. A CF/88 em seu artigo 7º, estabelece a irredutibilidade de salários, duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e quarenta semanais, entre outros. Fica ressalvado a possibilidade que os empregadores e empregados possuem de negociar em contrário.

Entretanto, acredito que flexibilização é negociar com base nos direitos fundamentais constituídos na Carta Magna, não dando margem aos excessos provenientes da atividade econômica, ou seja, extinguir ou acabar com a legislação trabalhista, finalizando um período de conquistas históricas.

Tal afirmativa tem por base a finalidade precípua do Direito do Trabalho, de tutelar o trabalhador como sujeito economicamente mais vulnerável da relação contratual. Nesse diapasão, é coerente MACCALÓZ ao afirmar: “**A eficácia da lei está assim posta em um mínimo, menos do que isso é impossível**, mas acima disso qualquer coisa é negociável, sem um limite máximo, a não ser para o servidor público”. (grifo nosso).

E quando direitos são excluídos ou diminuídos abre-se precedente para a existência de um outro direito, estabelecido em nossa CF/88, o direito de greve.

A greve foi considerada como uma liberdade conquistada pelo trabalhador, para pressionar os empregadores a condições melhores de vida. Entretanto, era constantemente reprimida.

No Brasil, a greve passa a ter postura restritiva e corporativista a partir da revolução de 1930 de Getúlio Vargas.

Notadamente, é na CF/37 que se deu à máxima do autoritarismo do governo:

Art. 139. Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, regulados na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum. A greve e o lockout são declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

O pensamento sobre a greve modifica a partir de 1946, quando passa efetivamente a ser um direito dos trabalhadores, decorrente de uma conferência no México, que reuniu as nações americanas que recomendavam o reconhecimento do direito de greve.

Foi com o Decreto-lei n. 9.070, de 1946, a primeira lei ordinária que disciplinou a matéria e definiu a greve. Esta deixa de ser delito e passa a tornar-se direito. Mas, este decreto nada falava sobre o direito de greve de funcionários públicos. Posteriormente, na CF/67, ocorreu a restrição específica proibindo-a nos serviços públicos e atividades essenciais.

A CF/88, não definiu greve mas, deixou a critério do trabalhador a conveniência e a sua finalidade. Necessariamente, cabe aos sindicatos deflagrar a greve somente podendo exercer tal direito o trabalhador individual. A Lei n. 7.783 de 1989 dispõe em seu art. 2º que, “para os fins desta lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços a empregador”.

È a partir desse conceito que se pode excluir como greve a execução de trabalho de forma mais lenta que o normal, visando prejudicar a produção. A greve, como vimos trata-se de suspensão e não da lentidão na prestação do serviço. Portanto, as “operações tartarugas”, não podem ser consideradas como tal. A greve é definida como paralisação completa, temporária e pacífica do trabalho.

Quando existe alguma mudança conceitual por parte dos trabalhadores sobre a greve, na maioria das vezes implica na sua ilegalidade. Principalmente, quando trata de atividades essenciais e serviços inadiáveis, que possam trazer malefícios para toda a sociedade. Nesse sentido, é proibida quando não são mantidos os serviços indispensáveis à comunidade e

comunicado tanto ao empregador quanto aqueles que utilizam os serviços com antecedência mínima de 72 (setenta duas) horas.

Além desses requisitos, existem outras condições para o exercício do direito. Para aquelas consideradas como atividades acessórias, deve haver a convocação da assembléia de trabalhadores para deliberar sobre a paralisação e definir o que será reivindicado. Deve ainda, tentar a negociação coletiva, sendo a greve resultado do impasse na negociação.

Por isso, pode ser estabelecido a heterocomposição como forma de resolução do conflito não permitindo a deflagração da greve. Ou seja, podem as partes de comum acordo escolher um árbitro especialista em questões trabalhistas ou de qualquer outra área que solucionar o impasse. Por último, deve notificar ao empregador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, nas atividades acessórias e 72 (setenta e duas) nas atividades essenciais.

A greve deve ser a última forma de busca de resolução dos problemas trabalhista. Tanto os empregadores quanto os empregados devem possibilitar que ocorram outras formas de tornar as relações mais benéficas e de acordo com a realidade econômica. Na maioria das vezes o trabalhador acaba pagando pelas mudanças econômicas, o avanço tecnológico e as mudanças sociais decorrentes da globalização. Neste sentido, a flexibilizações das relações poderiam beneficiar a ambos.

5 CONCLUSÃO

O fim da intervenção estatal nas relações trabalhistas, possibilitou que houvesse uma maior flexibilização nas negociações entre empregado e empregador.

Mas, estamos longe ao que parece de alcançar êxito nas negociações, face os efeitos decorrentes do avanço tecnológico e da diminuição de empregos, principalmente daqueles que exigem qualificação técnica para determina área.

Nesse sentido, a Justiça do Trabalho não contribuiu muito para que essa realidade mudasse. A sociedade continua a acreditar que o judiciário pode resolver os litígios de forma mais segura que as demais possibilidades de resolução de conflitos.

Assim, as poucas alternativas tonam-se ineficazes. Principalmente a que estabelece as comissões de conciliação prévia, que além de serem em número pequeno, não têm o efeito desejado.

Desta forma, para o trabalhador não resta outra alternativa senão a greve. Um direito constitucional que deveria ser utilizado em último caso, somente depois de frustradas as tentativas de negociações.

A flexibilização em questão, pleiteada por todos os empregados deve sempre ser negociada com base no direito mínimo estabelecido na CF/88 para que não haja arbitrariedades e desvirtuamento da finalidade precípua do Direito do Trabalho, de tutelar o trabalhador como sujeito economicamente mais vulnerável da relação contratual.

Por fim, a flexibilização poderia facilitar as negociações trabalhistas no sentido de que todos saíssem ganhando.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943). **CLT e legislação correlata**. São Paulo: RT, 2005. 1120 p.

BRASIL. **Constituição (1937) da República Federativa do Brasil**. <disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm> Acesso em: 21 jan de 2007.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. 19 ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

BRASIL. **Lei 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, 1989.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: editora FGV, 2003.

JUNIOR, Armando Boito. Et al. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

LEBRE, Eduardo Antônio Temponi. **Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999.

LIMA, Otávio Augusto Custódio de. **Negociação coletiva: um caminho para a flexibilização**.

MACCALÓZ, Salete. Et al. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4 ed. São Paulo: LTr. 2005.