

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

*Antônio Álvares da Silva

A negociação coletiva entre sindicatos para criar normas e condições de trabalho em prol das categorias profissionais e econômicas é o grande motor de propulsão do moderno Direito do Trabalho.

Em vez de esperar pelo legislador, que é sempre lento e demorado na concessão de vantagens sociais, os próprios interessados, por seus sindicatos, tomam a frente e produzem eles mesmos as normas concessivas de direitos e deveres a que se submetem trabalhadores e empregadores.

A chamada “norma negociada” substitui com muitas vantagens a norma legal. Não é possível que a lei, necessariamente ampla, abstrata e geral, preveja todos os detalhes da relação de emprego de todas as profissões e empresas. A relação de emprego tem como dinâmica uma constante atividade (um fazer contínuo- facere continuum) até que se chegue à produção final ou ao serviço que permanentemente se pratica). Os trabalhadores e as empresas, próximos à realidade, têm uma visão muito mais completa do que o legislador, que só enxerga o mundo à distância.

Do ponto de vista econômico, os trabalhadores conhecem a realidade da empresa e sabem o que podem pedir em relação ao aumento de salário. A empresa mostra sua situação e demonstra com honestidade e clareza o que pode conceder. Portanto as duas aspirações se cruzam num ponto ideal que vê a realidade de ambos os lados. É a esta situação a que se dá o nome de negociação coletiva.

O Hoje em Dia, 26.12, deu uma notícia oportuna e correta desta situação. Enquanto houve crescimento, os sindicatos profissionais negociaram e obtiveram aumentos superiores à inflação. Quando esta situação mudou ou está mudando, os trabalhadores abriram mão de novos aumentos salariais e negociaram para manter o que já obtiveram.

Esta tática deve ser vista como um grande avanço na cultura trabalhista brasileira. Através de uma negociação honesta e de boa-fé, indispensável no âmbito da negociação coletiva, o sindicato dos empregados sabe o quanto pode pedir e o sindicato das empresas também sabe o quanto pode conceder. Ambos os lados se entendem a negociação se perfaz, com vantagens recíprocas.

Atrás deste fato econômico e social está a filosofia de todo o Direito Coletivo moderno. Os problemas do capital e do trabalho não se resolvem mais no campo da disputa e da greve, que se mostra apenas como recurso extremo, o último e não o primeiro como muitas vezes se pratica entre nós.

Está na hora de empregados e empregadores abraçarem o grande momento e entrar na modernidade das relações trabalhista. Entendimento, negociação,

aproximação, concessões recíprocas, diálogo franco e leal são os ingredientes dos novos tempos.

A reforma trabalhista teve pelo menos dois pontos positivos: previu a representação dos trabalhadores na empresa e tornou facultativa a contribuição sindical. Está, portanto, aberto o caminho. Está na hora de segui-lo. Se os sindicatos efetivamente trabalharem para seus representados, nenhum trabalhador vai abrir mão de sua contribuição, que poderá até mesmo ser maior, se os sindicatos efetivamente trabalharem para o bem das categorias profissionais e econômicas. O sindicato inerte, ineficiente e pouco operoso vai ter morte certa. E não fará falta alguma. Os ventos da modernização sopraram para a realidade social brasileira. Resta ajustar as velas e navegar para um futuro melhor.

* Professor titular da Faculdade de Direito da UFMG

Este texto reflete a opinião do autor. Não é uma manifestação do TRT-MG.