

A moderna negociação coletiva de trabalho

Lourival José de Oliveira*; Camila Fonseca Rupp**; Alberto D'Angele**;
Natascha Alves Costa**; Patrícia Piantavini**; Rejane Romagnoli Tavares**; Tatiana Cosate**

Resumo

De acordo com a pesquisa realizada nos sindicatos de empregados e empregadores situados no Município de Londrina, constatou-se que a maioria não goza da estrutura técnica e humana necessárias para o desempenho de suas finalidades, ressaltando para ausência da prática da negociação coletiva, a qual acaba se esvaziando em procedimentos formais, que não comprovam uma autêntica negociação. As novas relações de trabalho impostas principalmente pelo avanço da tecnologia demandam uma menor participação do Estado nas relações de trabalho. Contudo, não se desenvolve entre os particulares procedimentos capazes, eficientes, para dar conta dessa nova realidade. Dentre esses instrumentos está a negociação coletiva, a qual necessita ser encarada com seriedade.

Palavras-chave: Negociação coletiva; organização sindical; representação de trabalhadores.

OLIVEIRA, L. J. de; RUPP, C. F.; D'ANGELE, A.; COSTA, N. A.; PIANTAVINI, P.; TAVARES, R. R.; COSATE, T. A moderna negociação coletiva de trabalho. *UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres.*, Londrina, v. 2, n. 1, p. 123-130, mar. 2001.

Introdução

Os elementos que constituem a relação de emprego e o contrato de trabalho estão sofrendo profundas modificações, motivados pelas inovações tecnológicas, integração dos mercados econômicos e outros fatores, que por sua vez geram alterações nas qualificações profissionais, fazendo com que cresça a necessidade da constituição de uma nova negociação coletiva, envolvendo questões do âmbito da empresa, de interesse regional e internacional. É de grande importância a busca do aumento do campo de liberdade da vontade das partes, o que requer uma melhor avaliação dos procedimentos legais que são impostos por normas de ordem pública quando dos procedimentos para a negociação coletiva, de forma a responder efetivamente aos interesses dos empregados e empregadores; haja vista que a produção legislativa atualmente existente parece não mais atender à dinâmica que foi instaurada nas relações de trabalho, a qual apresenta o Estado como interventor nas relações de trabalho, não permitindo que as partes – empregado e empregador – possam criar um campo de negociação, a fim de atender as particularidades surgidas na relação de emprego.

Propôs-se, então, realizar um estudo sobre a negociação coletiva no Brasil, que demandou, primeiramente, uma pesquisa da organização sindical no país, sua estrutura e funcionamento, o que deve ser entendido por negociação coletiva, o acordo e a convenção coletiva de trabalho, um levantamento sobre as matérias que mais são tratadas nas negociações coletivas e, por último, uma pesquisa de campo. Essa pesquisa abrangeu os sindicatos localizados no município de Londrina, representantes das várias categorias econômicas e profissionais e foi realizada durante o período de

* Mestre em Direito das Relações Sociais (Universidade Estadual de Londrina); Doutor em Direito das Relações Sociais (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), área de concentração Direito do Trabalho; Docente da Universidade Estadual de Londrina (graduação e pós-graduação); Docente da Universidade Norte do Paraná. Endereço para correspondência: Av. Paris, 675. Caixa Postal 401. JD Piza. 86041-140, Londrina, Paraná, Brasil. e-mail: <lou.ade@inbrapenet.com.br>.

** Discentes do Curso de Direito da UNOPAR.

junho a outubro de 2000, de forma a tentar identificar suas iniciativas e propostas de modernização no procedimento de negociação coletiva. Para esse derradeiro feito, foram pesquisados 68 sindicatos, com a aplicação de questionário.¹

Como objetivo final, tentou-se traçar um paralelo entre os procedimentos utilizados pelos vários entes sindicais, estudo dos resultados obtidos em suas negociações com o intuito de apresentar possíveis apontamentos para melhoria dos procedimentos atualmente empregados nas negociações coletivas.

O Momento Sindical no Brasil

O sindicalismo nasceu da junção de membros de pequenos clubes que se uniam na busca de forças para assegurar seus direitos trabalhistas. Seus primeiros passos foram turbulentos e marcados pela clandestinidade e pelo caráter marginal. Leis chegaram a considerar a prática sindical como exercício de um movimento criminoso. O reconhecimento oficial dessa atividade só aconteceria em 1871, na Inglaterra, por meio da “Lei dos Sindicatos”.

No Brasil, essa marca da movimentação das massas na defesa de seus direitos já nasceu sob ingerência estatal. Os passos mais tenros da sindicalização ocorreram durante o ‘Estado Novo’. Getúlio Vargas foi hábil na sua função de ‘pai do trabalhador’ ao instituir a unidade sindical. Em síntese, autorizava a prática do sindicalismo, mas atrelava seu exercício ao reconhecimento do Ministério do Trabalho. E como forma de manter seu controle sobre as massas e seus líderes, criou o imposto sindical, com uma política que não havia incentivo para a prática de contratos coletivos, levando para a Justiça do Trabalho a solução de qualquer conflito laboral. Em poucas palavras, o Estado buscava intervir em todos os espaços – até mesmo nas estruturas capazes de lhe fazerem oposição.

A estrutura arcaica da organização sindical no Brasil – que pode até ter suprido algumas necessidades ao tempo de sua criação – hoje é um dos fatores de estrangulamento do surgimento de qualquer outra forma de representação do trabalhador. Atualmente entidades desestruturadas, membros não capacitados para o desempenho de suas funções, sem qualquer orientação ideológica e de princípios que não têm contemplado às necessidades básicas dos trabalhadores, atendidos por esses sindicatos, fazem da quase totalidade dos órgãos sindicais entes com baixa representatividade e sem força reivindicatória. Poucas são as categorias com uma representação que realmente tem assegurado direitos e defendido os interesses de seus representados na história do sindicalismo no Brasil.

Apesar de constar no *caput* do art. 8.º da Constituição Federal, a instituição do princípio liberdade sindical, o que se segue no mesmo texto constitucional, mais particularmente nos incisos II e IV, é uma afronta ao mesmo princípio, uma vez que impõe a unicidade sindical compulsória por categoria e autoriza contribuições obrigatórias em favor das associações que formam o sistema confederativo de representação sindical. Essa situação ficou bem localizada na pesquisa, uma vez que referido princípio encontra-se funcionando como um obstáculo à discussão dos próprios entes sindicais, que se fecham na estrutura corporativista concebida da Era Vargas e sobrevivente até os dias atuais, em um posicionamento quase que inerte frente à dinâmica do mundo moderno.

A verdadeira “Liberdade Sindical”, segundo a Convenção n.º 87 da OIT, complementada pela Convenção n.º 98 (mais importante instrumento internacional sobre os direitos sindicais), deve ser vista sob um tríplice aspecto. Ou seja, corresponde ao Direito dos grupos de empresários e trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexa, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier. A sindicalização obrigatória é antípoda da sindicalização livre e, por

¹ O questionário aplicado trouxe os seguintes questionamentos: a) Quais as dificuldades que o sindicato está encontrando para a negociação coletiva deste ano de 2000?, b) O sindicato possui algum instrumento para aferir as condições de seus representados para fins de elaborar a proposta de negociação coletiva? e c) Onde são feitas as negociações coletivas e quais os procedimentos utilizados?

isso, nega, frontalmente, esse direito individual, como a que hoje existe no Brasil, onde por força de lei, todos os trabalhadores empregados são sindicalizados, pertencem a uma determinada categoria profissional.

O sindicato, segundo o modelo corporativo implantado no Brasil, é o senhor único de suas deliberações. Contudo, a situação na prática não é bem essa.

Vários fatores intervêm na vida do sindicato. Dentre eles, podem ser citados:

- a) o dirigismo pelos órgãos sindicais superiores (federações e confederações), alinhando-se estruturas pesadas, sem qualquer acesso da base supostamente representada;
- b) a influência do poder econômico do empresariado interno e externo;
- c) o dirigismo do sindicato pelo Estado;
- d) a não democratização do sindicato, representado pela forma de ação dos seus próprios dirigentes.

A Constituição Federal, apesar de declarar expressamente que assegurava a liberdade sindical, na verdade a violou, seja ao impor o monopólio de representação sindical e impedir a estruturação do sindicato conforme a vontade do grupo de trabalhadores ou de empresários, seja ao obrigar os não-associados a contribuir para a associação representativa de sua categoria. A unicidade sindical por categoria, entretanto, é necessária como forma de evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações. O ideal seria uma unidade sindical dentro da pluralidade sindical, ou seja, apenas um sindicato por categoria, apesar da permissão da lei no sentido de se criarem tantos outros quanto seja a vontade dos empregados. No entanto, essa fórmula ainda necessita ser melhor examinada.

A autonomia do sindicato pressupõe:

- 1) direito de criar novas entidades, preenchidas, naturalmente, as exigências de direito positivo, variáveis de lugar para lugar e de época para época;
- 2) direito de livre organização interna, que, basicamente, é a prerrogativa do sindicato votar o seu estatuto;
- 3) direito de funcionar livremente, dentro da lei em vigor, mas sem que essa lei comprima o exercício da representação, pelo sindicato, dos interesses de seus associados, da categoria em geral e da própria entidade;
- 4) direito de formar associações de nível superior.

Considerando esses pressupostos tem-se que a pluralidade sindical é o modelo mais recomendado para que se atenda os princípios do Estado Democrático de Direito. Contudo, resta saber se, caso efetivamente essa renovação seja feita, diante do atual quadro de falta de legitimidade enfrentada pelo movimento sindical, qual será o impacto nessa forma de negociação.

Negociação, Acordo e Convenção Coletivas de Trabalho

A autonomia privada coletiva é exercida pelos sindicatos de trabalhadores, patronais e empresas, através de negociações coletivas, que se constitui em um instrumento que deve ser desenvolvido entre os interessados, através do qual discutem os seus interesses visando encontrar uma forma de composição.

As negociações coletivas desenvolvem-se geralmente como categoria econômica e profissional, mediante entendimentos que são mantidos entre o sindicato dos trabalhadores diretamente com o empregador (uma ou algumas empresas e não todas as empresas da categoria), ou com o sindicato da respectiva categoria econômica (envolvendo toda a categoria, limitada pela circunscrição territorial que compõe a base). A negociação coletiva pode ampliar-se acima das categorias, abrangendo um determinado setor ou até mesmo diversos setores da economia, com abrangência estadual e federal. Ainda não é reconhecida em termos de acordo coletivo uma circunscrição territorial que abranja Estados internacionais, ressaltando-se os pactos existentes nas chamadas comunidades internacionais,

como, por exemplo, a Comunidade Européia ou alguns tratados internacionais, como o da construção da usina hidrelétrica de Itaipu, sem, contudo, este último ser uma genuína negociação coletiva, aos moldes em que a concebemos, sem a presença do poder público como parte.

A principal finalidade da negociação coletiva de trabalho é suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho. Sua principal função é normativa, entendida como a criação de normas que serão aplicadas às relações individuais de trabalho desenvolvidas no âmbito da sua esfera de aplicação, que se cristalizarão nos acordos e convenções coletivas de trabalho, que são os resultados das negociações caracterizadas tratativas eminentemente particulares. Ou seja, longe do controle do Estado.

A função obrigacional

Pode-se falar da função obrigacional, uma vez que a negociação cria obrigações e direitos entre os próprios sujeitos estipulantes, sem nenhum reflexo sobre as relações individuais de trabalho. Com essa finalidade, a negociação é usada apenas para estabelecer deveres e faculdades que se restringem às organizações pactuantes de caráter nitidamente obrigacional entre elas, sem qualquer projeção fora da esfera dos sujeitos não atingindo os empregados e empregadores do setor. Todavia, embora seja essa a conotação doutrinária apresentada, os resultados da negociação influenciam a economia, a política e a administração, uma vez que a implementação dos seus resultados refletem por exemplo e, principalmente, no desempenho daquela determinada atividade econômica onde ela se encontra localizada. Não se trata de causa/consequência, como se o acordo feito é que fosse a fonte geradora do efeito. O que se tem é uma ação/reação, sendo que as condições econômicas, políticas e sociais refletem na feitura do acordo ou da convenção, através da negociação coletiva e essa, por sua vez, naquelas condições.

Fala-se ainda na função compositiva, como forma de superação dos conflitos entre as partes, alinhando-se dentre as demais formas existentes na ordem jurídica que vão até a solução jurisdicional.

Como função política, a negociação coletiva cumpre em formas de diálogo entre grupos numa sociedade democrática cuja estrutura política valoriza a ação dos interlocutores sociais, confiando-lhes poderes para que, no interesse geral, superem as suas divergências. Não é interesse do governo a luta permanente entre as classes sociais, de modo que a adoção de mecanismos adequados para evitar o atrito é do interesse geral da sociedade como um todo. A instabilidade política pode ainda resultar dos conflitos trabalhistas de tal forma que, sendo a negociação um instrumento de estabilidade nas relações entre os trabalhadores e as empresas, a sua utilização passa a ter um sentido que ultrapassa a esfera restrita das partes interessadas, tornando-se um interesse de toda a sociedade, como hoje se encontra o próprio Direito do Trabalho.

A função econômica e social

Economicamente, a negociação coletiva serve como meio de distribuição de riquezas numa economia em prosperidade, ou também uma função ordenadora numa economia em crise. A melhoria da condição social do trabalhador não pode prescindir de uma técnica que, sendo adequada em relação às possibilidades de cada empresa ou de cada setor da economia, permite que, sem maiores traumas, sejam atendidas as reivindicações operárias perante o capital. Mas não é apenas essa a finalidade da negociação, uma vez que, além de atuar para distribuir também o faz para recompor. São conhecidas as negociações nas quais os trabalhadores fazem concessões, como no caso da redução da jornada de trabalho e do salário em troca do compromisso de não serem dispensados numa fase de dificuldades da empresa, ou, então, da própria participação do trabalhador nos lucros da empresa, embora essa prática seja muito pouco usada atualmente no Brasil.

Cumprida ainda uma função social de garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, em proveito da normalidade das relações coletivas e de harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo inclusive a lei, que transfere para negociação a solução de inúmeras questões

de interesse social. Como se vê, a negociação é um instrumento do processo econômico, político, social e administrativo, e como tal também deve ser compreendida.

A conclusão de uma convenção ou acordo coletivo sempre é precedida de entendimentos entre os interessados de diálogo através do qual as pretensões dos trabalhadores – e não do sindicato, posto que este funciona como representante – são apresentadas aos representantes dos empregadores para que estes desde logo as aceitem, ou o que é mais freqüente, as estudem, apresentem contra-propostas, reunam-se com porta-vozes dos trabalhadores, até que a negociação possa levar ao acordo ou à convenção. O impasse significa a frustração da negociação, o mesmo ocorrendo quando há a necessidade da intervenção do poder público, como acontece no caso da necessidade da propositura da ação de dissídio coletivo.

Ocorre que, muitas vezes, o procedimento ditado pelo Estado nacional para a realização da negociação coletiva não é o mais apropriado para o alcance das suas finalidades, ou então, acaba não se realizando na prática pelo próprio excesso de formalidades. Esses atos em conjunto constituem o procedimento da negociação que, como se vê, é a fase que antecede a conclusão do acordo ou a caracterização do impasse. Através destes atos são fixadas as “regras do jogo”, para que seja possível chegar a um entendimento. O procedimento da negociação coletiva deve ser acertado entre os próprios interessados.

A Negociação Coletiva e Análise dos Resultados da Pesquisa²

A negociação coletiva é constituída de um conjunto de atos praticados progressivamente sob a forma de procedimentos previstos na CLT como segue abaixo:

- assembléia do sindicato de trabalhadores para autorizar a diretoria a iniciar as negociações – artigo 612;
- discussão entre os dirigentes dos sindicatos de empregados e de empregadores no caso de convenção e entre aqueles e os diretores da empresa no caso de acordo coletivo – artigo 616;
- possibilidade de mediação do Delegado Regional do Trabalho visando à aproximação entre as partes e com poderes de convocação compulsória destas para o diálogo, ato que tem o nome de mesa redonda na DRT – artigo 616 § 1º;
- havendo ajustes de vontade, segue-se a redação do documento com as cláusulas objeto da negociação, e que é feita pelos advogados das partes, segundo a praxe – artigo 613;
- aprovação do ajuste pelas assembléias dos dois sindicatos convenientes;
- depósito do documento redigido na Delegacia Regional do Trabalho, no prazo de oito dias da sua assinatura pelos representantes dos sindicatos ou empresas – artigo 614, § 1º;

² A relação dos sindicatos pesquisados consta do “Relatório do Projeto de Pesquisa”, sendo eles: 01- sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado do Paraná; 02- Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Refeições Coletivas, Refeições Convênio, Cozinhas Industriais, Restaurantes Industriais da Região Norte e Oeste do Estado do Paraná; 03- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Londrina e Região; 04- Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais do Estado Paraná; 05- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação, Afins e do Café Solúvel de Londrina e Região; 06- Sindicato das Indústrias de Pré-moldados de Concreto de Artefatos de Cimento do Norte do Paraná; 07- Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações; 08- Sindicato dos Trabalhadores em Concessionárias de Energia Elétrica do Paraná; 09- Sindicato dos trabalhadores de Indústrias de Energia Hidroelétrica; 10- Sindicato dos Servidores Públicos Federais de Saúde e Previdência Social do Paraná; 11- Sindicato dos Policiais Federais do Paraná; 12- Sindicato dos Professores do Ensino Superior Público Estadual de Londrina e Região; 13- Sindicato da Polícia Civil; 14- Sindicato dos Profissionais dos Laboratórios de Análise e Patologia Clínica de Londrina; 15- Sindicato Rural de Londrina – empregador; 16- Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Londrina; 17- Sindicato dos Técnicos em Radiologia Médica e Odontológica do Norte do Paraná; 18- Sindicato dos Técnicos do Tesouro Nacional; 19- Sindicato dos Servidores públicos Técnicos Administrativos da Universidade Estadual de Londrina; 20- Sindicatos dos Salões Cabeleireiros Institutos de Beleza e Similares do Estado do Paraná; 21- Sindicato dos Corretores de Imóveis de Londrina; 22- Sindicato dos Empregados Empresas de Contabilidade, Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisas e Empresas Prestadoras de Serviços de Londrina e Região; 23- Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar de Londrina; 24- Sindicato do

- publicidade da convenção ou acordo com a fixação de modo visível nas sedes dos sindicatos ou empresas, dentro de cinco dias da data do depósito;
- início da vigência após três dias do depósito na DRT;
- duração máxima de dois anos podendo ser prorrogada, revista ou denunciada, significando prorrogação o ato pelo qual as partes, antes do término da duração da convenção ou acordo, resolvem reapreciar as suas cláusulas; e denunciam o ato pelo qual uma das partes comunica à outra a sua intenção de pôr fim antecipadamente à convenção, o que só ocorrerá também bilateralmente.

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos dispositivos retro enumerados, dita o procedimento formal para a negociação, a qual deve iniciar-se através da realização de uma Assembléia, convocada pelo sindicato representante da categoria profissional (dos trabalhadores). Pressupõe que essa Assembléia produza legitimamente as pretensões desses trabalhadores, a fim de que sejam consubstanciados em um documento, o qual é chamado de pauta de reivindicações, cujos interesses individuais transformam-se em interesses da categoria profissional, que é encaminhado ao sindicato representante da competente categoria econômica, onde passará por um processo de debate, também em Assembléia especialmente convocada para esse fim.

Ocorre que, segundo os resultados obtidos através da pesquisa realizada nos sindicatos localizados no município de Londrina, na quase totalidade, as Assembléias sindicais convocadas para esse fim acabam não tendo a participação dos representados pelos sindicatos, tornando-se algo que é realizado apenas para cumprir as formalidades da lei. Ou seja, são realizadas quase sempre com a participação somente de alguns membros da diretoria do sindicato, com pautas reivindicatórias já prontas, que acabam sendo reproduções dos acordos ou convenções coletivas que estão se findando.

Não foi detectado outro procedimento que vise dar efetiva publicidade à realização da referida Assembléia, ou formas de esclarecimento e incentivo para a participação dos membros das categorias profissional e econômica no processo de negociação. Principalmente no caso dos trabalhadores, acabam tomando conhecimento apenas do acordo e da convenção já prontos.

Quando não obtido o acordo e a convenção, a quase totalidade dos sindicatos visitados acaba levando os pontos de confronto até órgão do Ministério do Trabalho, não tendo sido apresentado qualquer outro procedimento que não requeira a presença do Estado. Desta feita, a negociação coletiva

Comércio Varejista de Londrina; 25- Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de Londrina; 26- Sindicato do Comércio Varejista de Veículos de Londrina; 27- Sindicato dos Empregados Domésticos de Londrina e Região; 28- Sindicato dos Empregados de Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Londrina; 29- Sindicato dos Corretores de Seguros e de Capitalização; 30 – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Londrina; 31- Sindicato da Indústria da Construção Civil do Norte do Paraná; 32- Sindicato dos Jornalistas Profissionais de Londrina; 33- Sindicato da Indústria do Vestuário do Paraná; 34- Sindicato dos Lotéricos do Paraná; 35- Sindsaúde; 36- Sindicato da Indústria de Material Plástico do Norte do Paraná; 37- Sindicato das Indústrias Gráficas do Estado do Paraná; 38- Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Londrina; 39- Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Paraná; 40- Sindicato dos Empregados em Assessoramentos, Perícias, Informações e Pesquisas de Londrina; 41- Sindicato dos Economistas de Londrina; 42- Sindicatos dos Corretores de Imóveis; 43- Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação de Londrina; 44- Sindicato dos Empregados do Comércio Hoteleiro e Similares de Londrina; 45- Sindicato dos Empregados do Comércio de Londrina; 46- Sindicato do Comércio Varejista de Combustíveis Minerais do Estado do Paraná; 47- Sindicato dos Contabilistas de Londrina; 48- Sindicato dos Vigilantes de Londrina e Região; 49- Sindicato dos Empregadores de Empresas de Processamento de Dados do Estado do Paraná; 50- Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Arrumadores de Londrina; 51- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Londrina; 52- Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Londrina; 53- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem de Londrina; 54- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Londrina; 55- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Londrina; 56- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Londrina; 57- Sindifisco; 58- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Material Plástico do Norte do Paraná; 59- Sindicato dos Empregados em Postos Combustíveis, Derivados de Petróleo de Londrina e Região; 60- Sindicato das Empresas de Compra e Venda, Locação, Administração de Imóveis, Edifícios de Condomínios Residenciais e Comerciais do Estado do Paraná; 62- Sindicato das Empresas de Transporte Rodoviário, de Passageiros Intermunicipais de Londrina (2 sindicatos com a mesma sede, de transporte municipal e intermunicipal/internacional); 64- Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná; 65- Sindicato dos Estabelecimento de Ensino do Norte do Paraná; 66- Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Londrina.

efetivamente acaba por inexistir nesse meio. O que se tem na prática não é efetivamente uma negociação. São procedimentos formais com aparência de negociação.

Essa política deve ser alterada. Contudo, a sua alteração passa pela reestruturação da organização sindical, também chamada de democratização dos sindicatos, cujos principais pontos já foram debatidos no início desse trabalho.

Outras questões levantadas foram quanto à inexistência, por parte dos sindicatos, de qualquer instrumento de aferição das reais necessidades e pretensões dos seus representados. São poucas as incidências de consulta à base representada (referem-se aos trabalhadores e empregadores individualmente considerados), de coleta de dados sobre a real situação ou necessidades dos representados. O único controle numérico localizado foi quanto ao número de demissões na categoria, feito através do número de rescisões contratuais, cujas cópias constam da maioria dos arquivos dos entes sindicais representantes da categoria profissional.

Isto significa que a quase totalidade dos sindicatos pesquisados não detém conhecimento técnico sobre sua base de representação. Com fundamento nos resultados conseguidos através da pesquisa de campo pode-se afirmar que inexistente a negociação coletiva na forma como deveria ser entendida. O que foi constatado entre os sindicatos pesquisados foi o cumprimento de um “ritual” previsto em lei e nenhuma outra iniciativa capaz de criar a efetiva negociação coletiva.

Conclusões

1. Foram visitados 68 sindicatos localizados no Município de Londrina, no período de junho a setembro de 2000, sendo que na maioria inexistia qualquer infra-estrutura capaz de desenvolver trabalhos técnicos necessários para a realização de uma autêntica negociação coletiva;
2. Também não foram encontrados nos quadros da maioria dos sindicatos, técnicos capacitados e necessários para o desenvolvimento da atividade sindical, como, por exemplo, contadores, administradores, economistas, advogados etc.;
3. Na sua maioria, os sindicatos não desempenham a efetiva negociação coletiva, uma vez que adotam como procedimento o ritual contido na Consolidação das Leis do Trabalho, não dotando os processos, tidos como de “negociações”, do suporte necessário para o alcance de efetivos resultados. Ou seja, o que se pratica não é a negociação coletiva e sim o cumprimento de uma formalidade que é ver renovado o acordo ou convenção coletiva anteriores, nos seus exatos termos;
4. Não foi apresentado qualquer outro procedimento capaz de buscar o restabelecimento da legitimidade nas tidas negociações formais, sendo que, por muitas vezes, nem mesmo os representados tinham conhecimento do processo de negociação;
5. A explicação do não desenvolvimento da negociação pode ser dada através do estudo da própria estrutura sindical vigente, a qual continua sendo a mesma concebida pelo Estado corporativista da Era de Vargas;
6. A falta de legitimidade, combinada com o desemprego por que tem passado a classe trabalhadora, na última década, tem contribuído para o esgotamento de proposta de mecanismos novos para ser atingida a negociação por parte dos sindicatos profissionais;
7. Qualquer proposta para a geração da nova negociação coletiva passa pela rediscussão do modelo sindical, o qual não deve ter mais o perfil de apêndice do Estado. Deve-se tornar órgão de efetiva representação não somente dos trabalhadores empregados como também dos trabalhadores desempregados. A mesma coisa deve acontecer com referência à adoção de políticas de transparência, com ações mais técnicas e menos políticas no que tange às relações entre trabalhadores e empregadores. Ou seja, deve se transformar em um ente que efetivamente estabeleça o vínculo entre a atividade econômica e a força de trabalho que nela atua, despontando para a discussão sobre a intensidade da intervenção do Estado na negociação coletiva de trabalho.

Referências Bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo. O mundo do trabalho e sindicatos na era da reestruturação produtiva: impasse desafios do novo sindicalismo brasileiro. *Revista Transinformação*, São Paulo, v. 8, n.2, maio/ago. 1996.
- BELTRAN, Ari Possidonio. *Os impactos da integração econômica no direito do trabalho: globalização e direitos sociais*. São Paulo: LTr, 1998.
- BERNARDES, Hugo Gueiros. Princípios da Negociação Coletiva. In: SUSSEKIND, Arnaldo (Coord.). *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989. p. 357-370.
- _____. O Estado na Negociação Coletiva. In: FRANCO FILHO, Georgenor (Coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 268-82.
- COSTA, Orlando Teixeira da Costa. A negociação Coletiva no Brasil. In: SUSSEKIND, Arnaldo (Coord.). *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989. p. 371-377.
- COSTA, Orlando Teixeira da. Novos Rumos do sindicalismo no Brasil. *Revista LTr*, v. 61, n.1, p. 34-39, jan. 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Iniciação ao direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: LTr, 1998.
- PINTO, Almir Pazzianotto. Sindicalismo em crise. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza (Coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 244-54.
- VIANNA, Segadas. Sindicalismo. In: SUSSEKIND, Arnaldo (Coord.). *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989. p. 213-27.

Modern collective labor bargain

Abstract

According to the research work done with employees' and employer' unions in the Municipality of Londrina, it was observed that most of these unions do not count with technical and human resource structure for performing their activities. They do lack the practice of collective bargaining which in its turn leads to formal procedures which may not be translated into authentic bargaining. The new labor relationships mainly imposed by the advance of technology implies a lesser participation of the State in these relationships. Nevertheless, one can not find, within the private sectors, those procedures which are efficient and able to cope with this new reality. Among these procedures is the collective bargaining, which needs to be taken into account more seriously.

Key words: collective bargaining; union organization; workers representation.

OLIVEIRA, L. J. de; RUPP, C. F.; D'ANGELE, A.; COSTA, N. A.; PIANTAVINI, P.; TAVARES, R. R.; COSATE, T. Modern collective labor bargain. *UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres.*, Londrina, v. 2, n. 1, p. 123-130, mar. 2001.