

Crise econômica e revisão do modelo de negociação coletiva



Paulo Sergio João
Professor e Advogado

A crise econômica tende a produzir atuação mais responsável na busca de

resultados para a reconstrução de relações trabalhistas seguras. O nível de desempregados, estimado em 10 milhões de trabalhadores (quase a população de Portugal) é preocupante. Não há oferta de empregos, e as empresas estão descrentes de quando viverão a possibilidade de retomar o crescimento.

Em artigo anterior, publicado nesta coluna, tivemos a oportunidade de destacar que o Programa de Proteção ao Emprego (Medida Provisória 665 de dezembro de 2014) não tinha condições de resolver a crise porque dela tratava como se fosse terminar em poucos meses.

O programa não deslanchou, a crise não foi embora e desemprego aumentou.

Neste momento, é inegável que, do ponto de vista das relações trabalhistas e na garantia do direito constitucional ao trabalho, estamos no fundo do poço (a menos que tenha ainda um alçapão). Para enfrentar o desemprego, os trabalhadores têm criado microempresas individuais e situações de informalidade que no futuro desembocarão em ações trabalhistas na Justiça do Trabalho. Ou seja, a crise de hoje terá sua reparação discutida daqui a alguns anos.

Portanto, algo deve ser feito para a reconstrução de relações trabalhistas seguras e possíveis, devolvendo a esperança no futuro. A urgência não pode esperar a decisão política.

Deste modo, o Direito do Trabalho tem demonstrado capacidade de se reinventar e de trazer soluções para os momentos mais críticos das relações trabalhistas. As grandes crises sempre serviram para avançar na construção do futuro.

A reflexão trabalhista nos leva à constatação de que se deve reinventar o modelo sindical de negociação coletiva e que os sindicatos poderiam se democratizar permitindo, de modo coerente com o que prega, que prevaleça o princípio da liberdade sindical, sem as restrições de categoria profissional.

Ou seja, o problema que se coloca hoje não pode ser confinado em categorias profissionais, mas eles dizem respeito a grupos de trabalhadores de diversos setores de atividade e que têm o mesmo ponto em comum: desemprego ou ameaça de desemprego. Em nosso sentir, tratar dessa questão em níveis de categorias profissionais leva ao segmentarismo injustificável dentro da empresa que fica estilhaçada no tratamento com seus empregados e não consegue pelos aspectos formais resolver o problema de todos.

Constata-se, ao longo dos anos, de um lado que as negociações coletivas estão sempre em busca de reparação de passado e poucas estabelecem relações trabalhistas para o futuro. E, de outro lado, constata-se também que tem havido uma tendência a negociações por empresa, colocando em dúvida o modelo de representação sindical porque o sindicato da categoria preponderante nem sempre é o que representa o universo de trabalhadores da empresa.

Atualmente, o ajuizamento de dissídios coletivos perante os tribunais trabalhistas fundados em dispensa coletiva de trabalhadores tem colocado nos ombros do Judiciário decisões que não são jurídicas. Não há ainda conceito claro do que se deve considerar dispensa coletiva, gerando decisões que se afastam da realidade econômica vivida, impondo ao empregador a proibição de dispensas e, como se trata de exercício do poder normativo, não resolve problema maior que é o de como proceder no futuro.

O Tribunal Superior do Trabalho, no ato 168, de 4 de abril, instituiu procedimento sobre os pedidos de mediação e conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito daquela corte, inaugurando de forma oportuna iniciativa para a colaboração na solução de impasses de natureza coletiva e poderá produzir bons resultados.

Os sindicatos e empresas devem se alinhar para a construção do futuro do emprego revendo os modelos de contratos a fim de que a agilidade de adaptação do Direito do Trabalho possa atender à realidade sem criar situações de marginalização, evitando os conflitos judiciais trabalhistas que pouco podem servir para acomodação de interesses.

Date Created

22/04/2016