

Jornada brasileiro-argentina sobre sistemas de relações coletivas de Trabalho na Argentina e Brasil. Encerramento.

Nelson Mannrich¹

Tenho o elevado encargo e a honrosa missão de encerrar essa jornada brasileiro-argentina. Cumprimento o professor Adrián Goldin, que acolheu prontamente nossa sugestão de realizar esse evento.

O professor Adrián Goldin tem um currículo invejável e seguramente é um dos maiores juristas da atualidade, venerado por todos quantos dedicam sua vida ao Direito do Trabalho.

Agradeço o Prof. Adrián Goldin pelo decisivo apoio e pela excelente organização do evento e escolha do tema, bem como a valiosa colaboração dos professores Juan Pablo Mugnolo, Fernando Javier Caparrós e Lucas Caparrós. Graças a esses renomados juristas, os alunos brasileiros foram brindados com essas lições inesquecíveis.

A organização impecável do evento, a recepção calorosa e o elevado nível dos debates certamente ficarão para sempre na memória dos brasileiros, que tiveram o privilégio da acolhida nessa espetacular e charmosa Buenos Aires.

Cumprimento ainda a delegação argentina da Seção de Jovens Juristas da SIDTSS.

Serei muito breve na minha exposição, encerrando assim esse importante evento, mesmo porque os professores argentinos e brasileiros já tiveram oportunidade de fazer suas exposições, precedidos pelo importante pronunciamento de abertura do prof. Adrián Goldin.

1. Liberdade sindical e democracia

O sistema de relações coletivas tem por fundamento a liberdade sindical, como pressuposto da democracia, tanto interna, quanto externa aos sindicatos.

¹ Professor titular de Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito, da Universidade de São Paulo. Advogado em São Paulo. Presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

Como foi assinalado pelos professores que me antecederam, sem a verdadeira democracia interna, os sindicatos não conseguem desempenhar seu genuíno papel de representação e negociação. Ela se manifesta não apenas nas assembleias, como no livre exercício do poder sindical, o que implica sua saudável alternância.

Por outro lado, a implantação da liberdade sindical corresponde a um dos pressupostos para um ambiente efetivamente democrático. Seria inadmissível o reconhecimento parcial das liberdades públicas. Quando um país, como o Brasil, não reconhece as liberdades públicas em sua totalidade, deixando de reconhecer a liberdade sindical, coloca em risco não apenas a construção, como a própria consolidação de sua democracia. A liberdade sindical integra o conjunto das liberdades públicas, não se admitindo o reconhecimento de apenas alguns direitos de primeira geração.

2. Sindicatos e precariedade das condições de trabalho

Alguns temas muitas vezes ficam distantes das agendas dos sindicatos em geral: a construção do trabalho decente e eliminação de toda forma de precarização das condições de trabalho.

Não se trata apenas do combate sem trégua às fraudes e engenhos ardilosos com vistas a burlar a legislação trabalhista. Vai além, para incluir a vigilância permanente das normas envolvendo saúde e segurança do trabalhador e seu efetivo cumprimento, seja na prevenção, seja na reparação de seus riscos.

3. Medida da intervenção do estado nos sindicatos

Como assinalado pelo professor Adrián Goldin, liberdade sindical não implica, por si, ausência do estado. Por outro lado, é inadmissível a intervenção do Estado a ponto de comprometer a autonomia privada dos grupos. Deve-se alcançar o ponto de equilíbrio e esse é um dos grandes desafios a todos quantos atuam nessa área: qual o limite da atuação do estado em face da liberdade sindical.

Critica-se não apenas a intervenção indevida e descabida do poder executivo na organização sindical, como do próprio poder judiciário e Ministério Público. Por óbvio, como o exercício da

liberdade sindical implica limites, sempre que desrespeitadas as normas de ordem pública e quando a negociação coletiva viola o espaço reservado exclusivamente à supremacia da lei, justifica-se a necessária intervenção do estado.

4. Existência de outros atores, além dos tradicionais

O espetacular processo de transformação da empresa determinou a atuação novos atores sociais, tornando ainda mais complexo o sistema de relações de trabalho.

Além dos tradicionais atores – “empresa – sindicato” ou “empresa-sindicato-estado”, surgiram outros, com destaque para organizações indígenas, minorias étnicas, organizações cidadãos não governamentais e mesmo de consumidores.

Esses novos atores, também conhecidos como “grupos emergentes”, acabam se destacando pela influência que exercem na transformação da empresa. Têm forte atuação no processo de construção do diálogo social, mesmo porque os próprios conflitos tradicionais tornaram-se mais complexos, embora se insista em examiná-las com antigos critérios dogmáticos e inflexíveis.

Nessa perspectiva, segundo Juan Raso, no lugar de um modelo de “relações laborais de geometria triangular” (estado, empresa e sindicato), como acima referido, consta-se “triângulo equilátero”, observando-se pluralidade de sujeitos. Com isso, a gestão sindical tem nova dimensão.

5. Necessidade de adequações as exigências da OIT

Pela breve e rica exposição dos jovens juristas que me antecederam, observa-se que tanto a legislação argentina, quanto brasileira, têm ajustes a serem feitos para calibrar suas relações sindicais às exigências da OIT – Organização Internacional do Trabalho, em especial à luz da Conv. 87, por óbvio, considerando-se as peculiaridades de cada modelo de relações coletivas implantado em ambos os países.

Como a Argentina há muito tempo ratificou a Conv. 87, seus desafios são menores que aqueles a serem enfrentados pelo Brasil, que sequer implantou a liberdade sindical em sua plenitude. Os

ajustes que o Brasil deverá fazer implicam verdadeira “revolução”, sempre adiada, o que certamente não atende aos interesses da sociedade brasileira.

6. Greve

A greve corresponde a um dos pilares do direito coletivo, servindo de instrumento de pressão para solução de conflitos.

Tanto no Brasil, quanto na Argentina, a lei regula seu exercício. Muito embora se enquadre entre os direitos fundamentais, não corresponde a direito absoluto.

De qualquer forma, não se pode admitir que, a pretexto de sua regulamentação, venha a se impedir ou dificultar o exercício do direito de greve.

Segundo a Constituição brasileira, no art. 9º, ao proclamar a greve como direito fundamental, cabe aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Poderia a lei condicionar a deflagração da greve à negociação prévia, além de impor outras formalidades? Seria abusiva greve selvagem, política ou mesmo greve de solidariedade?

A resposta a estes questionamentos não é simples, mesmo porque a greve deve ser examinada não apenas do ponto de vista individual e coletivo, mas também como instrumento para que os sindicatos desempenhem seu papel. Ora, como há mais de um papel reservado aos sindicatos, é possível concluir-se que há mais de um papel a ser desempenhado pela greve.

Dependendo do que se espera do sindicato, se uma função transformadora da sociedade ou simplesmente papel pragmático no âmbito das relações trabalhistas, a resposta que se dá a esses questionamentos poderá se ajustar a uma visão mais restritiva ou mais ampliativa da greve.

Conclusões

Encerrando essas jornadas brasileiro-argentinas, observa-se rica troca de experiência entre os jovens juristas de ambos os países. Talvez seja esse um dos meios mais eficientes para se mergulhar no direito comparado e assim facilitar a compreensão do

complexo sistema de relações coletivas de trabalho, que ambos os países construíram ao longo de sua história.