

POLÍTICAS SINDICAIS 03/12/2009

CLT: a maior conquista social dos trabalhadores

Há mais de sessenta anos, nascia a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. O Brasil vivia novos tempos. Com a Revolução de 1930, liderada por Getúlio Vargas, pela primeira vez na história do país foi implantada uma legislação social, através da criação do Ministério do Trabalho, também chamado Ministério da Revolução, e do Ministério da Educação. "O Império encerrou suas atividades, trazendo até as portas da República de forma insolúvel os dois maiores problemas nacionais: a organização do trabalho e a educação." Tal afirmação histórica, contida na mensagem do Chefe do Governo Provisório – Getúlio Vargas, à Assembléia Nacional Constituinte de 1933, colhida na excelente obra do Jornalista José Augusto Ribeiro – A ERA VARGAS, revela o conteúdo profundamente social e de benefícios aos trabalhadores estampados no programa de governo daquela revolução.

Esta é a origem da CLT, forjada nas contribuições de importantes brasileiros, onde destacamos o papel do jurista e intelectual Oliveira Viana e do líder socialista, com atuação entre os trabalhadores de Pernambuco, Joaquim Pimenta. Estes comprometidos em implantar o progresso social, através da educação para o povo, e da proteção ao trabalhador, como se chamou o regime de garantia para o trabalho.

Atualmente, fala-se muito em flexibilizar a legislação trabalhista, porém a verdadeira natureza desta chamada "flexibilização" é a redução e supressão dos direitos dos trabalhadores.

É bom que se diga que não se trata de atualizar ou modernizar coisa alguma. Em primeiro lugar, podemos afirmar que de todos os diplomas legais codificados, é a CLT que mais acumula alterações em seus artigos. Em importante trabalho do advogado decano, ex-presidente do Instituto dos Advogados Brasileiros e membro da Academia Nacional do Trabalho Benedito Calheiros Bonfim, o mesmo afirmou ter constatado a existência de cerca de novecentas alterações. Como dizer então que a CLT é antiquada, porque instituída desde 1943, sem nenhuma alteração, conforme a campanha pelo seu desmonte veiculada na grande imprensa? De certo, novecentas alterações não é pouca coisa...

E o pior, tais alterações, conforme declarou o ex-Ministro Arnaldo Sussekind, em conferência em Brasília, impuseram verdadeira desfiguração ao texto original da CLT, - que tinha em sua finalidade maior a proteção ao trabalhador -para flexibilizando suas normas, "dar mais liberdade aos empresários para gerir suas empresas", expressão usada pelo próprio jurista.

Da extensa relação de leis que já existem flexibilizando a legislação do Trabalho, destacamos: o fim da estabilidade em 1966 com a opção pelo FGTS, posteriormente confirmada na Constituição de 1988, que possibilitou ampla liberdade aos patrões para despedir empregados. Depois, em 1974, a lei que possibilitou o funcionamento de empresas de trabalho temporário, tendo esta introduzido a famigerada terceirização, simulando trabalhos temporários. Nela esconde-se a verdadeira relação de emprego, e também as cooperativas que tem sido utilizadas para este fim, outra forma de flexibilização. Em 1998, outra lei criou a modalidade do contrato a prazo determinado e o banco de horas, com ampla redução de direitos. Destacam-se, ainda, a possibilidade de ampliação da jornada acima de seis horas por meio de negociação coletiva, e a possibilidade de redução de salários também por acordo coletivo, ambas as alterações introduzidas pela Constituição de 1988.

Por fim, a verdade é que, conforme demonstrado nos dados apresentados, hoje em nosso país, o Direito do Trabalho encontra-se já flexibilizado nas questões fundamentais da relação de emprego, ou seja salário, duração do trabalho e demissão do trabalhador.

Outro sofisma contra a CLT seria de que os salários e encargos sociais oneram por demais as empresas, prejudicando o crescimento da produção nacional. Em primeiro lugar, os defensores da “flexibilização”, quando falam em desonerar as folhas de pagamento, não falam em redução de encargos sociais, mas em desmontar a CLT.

O Jurista Arnaldo Sussekind demonstrou números reveladores, obtidas na fonte “Bureau of Statistics” dos Estados Unidos, comparando os salários mais encargos sociais praticados no Brasil, àqueles praticados em outros países, encontramos os seguintes números, todos maiores que os nossos: Alemanha 7,6%, Suécia 7,2%, França 5,3%, Estados Unidos 5,2%, Japão 4,5% e Grã-Bretanha 4,4%. Logo, não corresponde à realidade afirmar que a legislação de proteção ao trabalho tem influência negativa na economia. Com certeza as dificuldades que nosso país enfrenta para seu desenvolvimento econômico, estão muito mais relacionadas às altas taxas de juros e o comprometimento de grande parte do orçamento nacional com o serviço das dívidas interna e externa, - imposição dos organismos financeiros internacionais em suas leis de mercado, - do que ao caráter social e protetivo das Leis do Trabalho. Estariam os países ricos e os senhores da guerra dispostos a flexibilizar suas leis do mercado?

A verdade é que a flexibilização das leis trabalhistas é uma exigência da globalização neoliberal, onde as ordens do Banco Mundial e do FMI são para que o Estado Social seja suprimido pelo Estado Liberal. O Estado Liberal é a omissão do Estado, a desregulamentação do Direito do Trabalho, onde as regras das relações de trabalho e as próprias condições de emprego são ditadas pelas leis do mercado, ou seja, pelos interesses e conveniências dos países ricos. É a lei da selva, a flexibilização selvagem.

E, que não nos iludamos com o proselitismo da negociação coletiva e do consenso. Na situação econômica em que vivemos, onde impera enorme desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego, falar em autonomia de vontade para negociação, é sim, falar em imposição da vontade do empregador.

Em palestra proferida, o Juiz do Trabalho de SP, e Professor Doutor de Direito do Trabalho da USP Jorge Luiz Souto Maior, denunciou de maneira contundente a realidade atual do trabalhador brasileiro: primeiro, uma sensível redução do seu ganho, gerando enorme empobrecimento da população, e conseqüente declínio da pequena e média empresa que sobrevive do consumo do mercado interno; potencialização da subordinação na relação patrão e empregado, diante da ameaça sempre presente do desemprego uma vez que não mais existe o instrumento jurídico da estabilidade, piorando as condições de trabalho, trazendo o stress, doenças profissionais e acidentes no trabalho em níveis elevadíssimos, 90% das ações trabalhistas versando sobre horas extras, que não são pagas nem controladas, cooperativas de trabalho constituídas de forma fraudulenta, substituindo postos de emprego por falsos cooperados, empresas multinacionais e até nacionais chantageando trabalhadores e seus sindicatos com dispensas coletivas, forçando negociações prejudiciais sem nenhum empecilho, terceirização afastando o trabalhador do processo produtivo, precarizando sua condição de trabalho, reduzindo seus direitos e sua força coletiva, trabalho de crianças utilizado em larga escala, e trabalho escravo em muitos lugares sem lei alguma para punir tal ato. Estes são os efeitos da globalização econômica e sua flexibilização trabalhista no Brasil.

O Estado Liberal corroendo o Estado Nacional e Social e a destruição das normas de proteção ao trabalho - exigências como dissemos das leis do mercado - não preservam o emprego, tão pouco o diminuem.

Neste quadro acentua-se enormemente a importância da organização sindical, para que, em especial, os trabalhadores possam de maneira coletiva enfrentar a situação colocada. Também visando aprofundar a tese do Estado Liberal, atacam os sindicatos chamando-os de cartórios, dizendo-os fracos e de pouca representatividade. Desacreditar as entidades sindicais é parte importante do plano para destruir o regime de garantias do trabalho.

A organização sindical brasileira tem representação em quase cem por cento de todas as categorias, sua constituição e prerrogativas têm base constitucional e legal, bem como amplo sistema de acordos e convenções coletivas de trabalho.

De fato, é preciso fazer mais, e principalmente é possível. Não interessa desfiar um rosário sobre possíveis mazelas nas entidades e suas direções, decerto estas não chegariam aos pés daquelas que escandalizam a todos, envolvendo figuras dos Executivos, das Casas Legislativas, do Poder Judiciário, bem como empresários e banqueiros. Sobre tais irregularidades não deve haver dúvidas em como proceder, existem instrumentos legais de fiscalização e punição, e o exemplo deve vir de cima.

O que de fato interessa nesta discussão é consolidar e ampliar as estruturas sindicais, para tanto é impossível manter institutos que solapam e corroem os princípios constitucionais de liberdade e autonomia sindical.

Não adianta ficar idolatrando a negociação coletiva, e ao mesmo tempo enfraquecer a estabilidade dos dirigentes sindicais, como vem lamentavelmente entendendo o Tribunal Superior do Trabalho, quando intervém na organização sindical limitando o número dos dirigentes, tirando a estabilidade dos demais. Para isto a velha CLT é invocado, para dizer que cada sindicato só pode ter sete diretores, e então fazer letra morta o inciso I do art. 8º da Constituição que veda ao Poder Público interferir na vida dos sindicatos. Ora, sem garantia do emprego aos dirigentes sindicais, não será livre a negociação coletiva. A negociação coletiva do Estado Liberal é aquela entre a corda e o enforcado, ou como disse o brilhante advogado Celso Soares, - patrono do IX Encontro do Advogado Trabalhista do Rio de Janeiro, “querem convencer o operário de que é bom o chicote em suas costas”.

Se queremos de fato, sindicatos fortes e representativos, temos que ampliar e consolidar suas prerrogativas.

O futuro do Direito do Trabalho é seguramente a afirmação de seu aspecto coletivo. As bases protetivas e sociais fincadas na CLT tinham e ainda têm sua instrumentalização maior no sistema de representação sindical, assim consolidar e ampliar a atuação e legitimidade dos sindicatos deve ser o objetivo daqueles que trabalham pelo Direito Coletivo do Trabalho.

Romper com as amarras da vigência dos acordos e convenções coletivas, garantindo-se a manutenção das cláusulas antes acordadas, até que sejam renovadas é imperativo para a intensificação dos processos de negociação coletiva. Admitir ampla legitimidade sindical para a representação da categoria, inclusive nos casos de direitos individuais homogêneos, e até na propositura de ações civis públicas, estas sim serão medidas de fortalecimento das entidades sindicais, e até a de retomada do vanguardismo da Legislação Trabalhista, vanguardismo este que mesmo sendo a marca da CLT, foi relegado a segundo plano nas sucessivas flexibilizações que foram feitas, onde a codificação do Direito do Trabalho foi perdendo espaço para novas codificações como o Código de Defesa do Consumidor, e até para as novas formulações do novo Código Civil Brasileiro.

Parece-nos então atualíssimas as decisões políticas de priorizar o Regime de Garantias do Trabalho e a Educação praticadas por Getúlio Vargas e a Revolução de 1930.

Nosso modelo de Direito do Trabalho encontra-se amplamente normatizado pela Constituição Federal, pela CLT, pelas conquistas dos acordos e convenções coletivas e pela Jurisprudência dos Tribunais. O que precisamos agora, e urgentemente, é aplicá-lo, instrumentalizar sua aplicação para dar-lhe efetividade, para fazer funcionar o regime de garantias do trabalho.

O Direito do Trabalho é eminentemente de ordem pública. A proteção para o trabalhador de jornadas desumanas, do trabalhador menor preservando sua educação, da trabalhadora gestante ou nutriz para que gere e amamente com saúde seu filho, entre outros exemplos, não

são interesses individuais destes trabalhadores, ou até mesmo de um setor da sociedade, mas é interesse de todos, do conjunto da sociedade.

Para tal são fundamentais medidas governamentais, do Executivo, Judiciário e do Ministério Público em conjunto com os sindicatos para o cumprimento das normas de proteção e segurança do trabalho, estimulando negociações coletivas, mediando conflitos, e auxiliando na criação de soluções. O diálogo e os debates são importantíssimos, as ações de ordem prática são urgentíssimas. É preciso fazer os dois, sempre priorizando a dignidade da pessoa humana.

Marinês Trindade é Advogada especializada em Direito e Processo do Trabalho.