

A QUEM INTERESSA O MODELO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NO BRASIL?

Carlos Henrique Bezerra Leite

Tramita no Congresso Nacional, desde 11.4.2016, o PL 4962/2016, de autoria do deputado Julio Lopes (PP-RJ), que altera apenas o art. 618 da CLT, dispondo, em linhas gerais, que as condições de trabalho negociadas coletivamente, isto é, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, prevalecem sobre a lei.

Na verdade, já houve um projeto semelhante, isto é, o Projeto de Lei 5.483/2001, oriundo do então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, que não obteve êxito em sua tramitação no Congresso Nacional.

A diferença básica entre os dois projetos reside na engenhosa proposta de justificativa do PL 4962/2016 para tentar “driblar” o possível vício de inconstitucionalidade do referido projeto de lei, pois, segundo o seu autor as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, “desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de medicina e segurança do trabalho”.

Como é um projeto de lei que modifica um só artigo entre os 922 da lei trabalhista mais importante no nosso País, pode parecer, à primeira vista, inofensivo ao sistema brasileiro de proteção dos direitos sociais dos trabalhadores. Mas será que é mesmo? Quem se beneficia com o projeto: trabalhadores ou empresários? Será que a CLT impede a implantação da ideologia neoliberal, que propõe, ou melhor, impõe a privatização ou desestatização? Será que os sindicatos dos trabalhadores estão realmente livres e preparados para negociar em igualdade de condições com empresários ou sindicatos patronais? Será que existe de fato liberdade sindical no Brasil? Será legítima a negociação que é imposta pelo Estado? Será que a flexibilização da CLT aumentará o nível de emprego? Será que o projeto ataca o problema da má distribuição de renda e da brutal desigualdade econômica no nosso país?

Todas essas perguntas demonstram o elevado grau de complexidade da matéria tratada no projeto, o que é condição suficiente para colocar em xeque a pretensão do atual Governo Temer em inseri-lo na pauta de prioridade na sua tramitação.

Isso sem falar na duvidosa inconstitucionalidade material do projeto, pois o Brasil adota o Estado Democrático de Direito que tem no princípio da legalidade a sua pedra de toque. A nossa Constituição diz que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Convenções e acordos coletivos são leis? As convenções e os acordos coletivos *in pejus* podem ser interpretados extensivamente à luz dos artigos 7º, *caput*, e art. 5º, § 2º, da CF?

De outra parte, sabe-se que, todos os direitos dos trabalhadores previstos na legislação infraconstitucional implicam melhoria de sua condição social, razão pela qual conclui-se que foram recepcionados como normas constitucionais (CF, art. 7º, *caput*). Dito de outro modo, com a Carta de 1988 houve um processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, em função do que se pode dizer que, em linha de princípio, qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores importa violação ao art. 7º, *caput*, da Constituição.

Tanto isso é verdade que legislador constituinte somente permitiu, de forma excepcional, a flexibilização *in pejus*, mediante convenção ou acordo coletivo, em duas hipóteses bem definidas: salário e jornada.

Mas não é só isso. O projeto impõe, na verdade, uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos humanos, na medida em que afasta o Estado, principal responsável pela promoção da paz e justiça sociais, da complexa e desigual relação entre o Capital e o Trabalho.

O Governo brasileiro descumpre, pois, compromissos internacionais assumidos solenemente.

Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos-DUDH, tanto os tradicionais direitos civis e políticos – direitos de liberdade – quanto os direitos sociais dos trabalhadores – direitos de igualdade – passaram à categoria de direitos humanos fundamentais, cujas características são a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relacionalidade.

Isto porque, não se pode falar em liberdade sem igualdade, nem em igualdade sem liberdade. Com efeito, a Conferência Internacional de Teerã, em 1968, proclamou, no seu item 13:

“Como os direitos humanos e as liberdades fundamentais são indivisíveis, a realização dos direitos civis e políticos, sem o gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais, torna-se impossível”.

Igualmente, no item 5º, Parte I, da Declaração e Programa de Ação adotada pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos das Nações Unidas (Viena, 1993), restou afirmado solenemente que:

“Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados”.

Do mesmo modo, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em *New York*, a 19 de dezembro de 1966, o qual passou a fazer parte do direito positivo brasileiro a partir de 24 de abril de 1992 (aprovação: Decreto-Lei n. 226, de 12.12.91; promulgação: Decreto n. 591, 6.7.92), proclamou considera, em linhas gerais, que os direitos sociais, culturais e econômicos são inerentes à dignidade da pessoa humana e que o ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria, só pode ser concretizado à medida em que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos.

Tirantes esses aspectos gerais, não há negar que a autêntica negociação coletiva pressupõe a satisfação específica de **04 (quatro) requisitos fundamentais**.

Primeiro, é preciso que haja **liberdade de negociação**.

Ocorre que não há liberdade sindical no Brasil. O sistema é o da unicidade sindical, que é imposto pelo Poder Público (através de lei), no qual só pode existir um sindicato por categoria numa mesma base territorial (não inferior à área de um Município).

Esse sistema é antidemocrático, pois impede o pluralismo político, social e jurídico na vida sindical brasileira.

O trabalhador não é livre para se associar ao sindicato de sua preferência e, além disso, é obrigado a pagar contribuições sindicais, geralmente descontadas em folha de pagamento de salários.

O Brasil encontra-se na contramão da História, pois é um dos poucos países que ainda não ratificaram a Convenção n. 87 da OIT-Organização Internacional do Trabalho.

Por ser um modelo imposto, o que se vê, na prática, são assembleias de diretoria e não de categoria.

Aliás, os trabalhadores não filiados sequer têm direito de votar nas assembleias que autorizarão a celebração da convenção ou acordo coletivo.

Antes de aprovar PL 5.483/2001, é preciso, aí sim, reformar o artigo 8º da Constituição, adequando-o aos postulados da Convenção 87 da OIT.

Sem liberdade sindical, portanto, não há negociação coletiva digna desse nome.

O segundo requisito decorre do fato de que a negociação livre exige um mínimo de **garantia do emprego**.

O Brasil é campeão em rotatividade de mão-de-obra.

O FGTS, que é único no mundo, extinguiu a estabilidade do trabalhador brasileiro.

Sem garantia do emprego, os empresários vão à mesa de negociação com uma arma poderosa e desigual: a ameaça do desemprego.

O projeto permite que direitos sociais trabalhistas previstos na CLT ou na legislação infraconstitucional sejam negociados, ou melhor, renunciados, em troca do emprego.

Ocorre que a redução geral dos direitos prevista em norma coletiva não impede que o empresário venha, posteriormente, a dispensar os trabalhadores.

E o mais grave, se a entidade sindical profissional recusar-se à negociação, o art. 617, § 1º, da CLT permite que os próprios trabalhadores da empresa possam prosseguir na negociação coletiva.

A Convenção n. 158 da OIT estabelece a responsabilidade social da empresa, ao limitar o poder de dispensa imotivada do trabalhador. Vale dizer, este Tratado Internacional – ratificado e em curto prazo lamentavelmente denunciado pelo Governo brasileiro – em respeito à dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, exige um motivo técnico, econômico, financeiro ou comportamental do emprego para justificar a sua dispensa.

A Constituição brasileira consagra o direito à relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que ainda encontra-se como a Bela Adormecida, esperando o beijo do príncipe para ter vida.

Ora, porque não regulamentar esse direito fundamental dos trabalhadores antes de se desregulamentar a CLT?

Terceiro, a redução do custo Brasil não pode comprometer a **dignidade do cidadão trabalhador**.

A realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram em criação de novos postos de trabalho.

Ao contrário do prometido, só precarizam direitos, contribuindo para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho.

A verdade é que os empregos só são criados, inclusive os formais, com o crescimento da economia, como ficou muito bem demonstrado em períodos anteriores

(*Carta aberta aos deputados*, Correio Brasiliense, 27.12.2001, subscrita por várias organizações e instituições).

Aliás, a massa salarial dos trabalhadores brasileiros é uma das mais baixas do mundo. O custo não é salarial, e sim dos encargos tributários e previdenciários.

Antes de reduzir direitos trabalhistas, impõe-se implantação da justiça tributária. É preciso tributar as grandes fortunas, os grande oligopólios, como prevê a Constituição Federal.

O quarto e último requisito para a implementação da autêntica negociação coletiva concerne à educação.

No Brasil, há um elevado contingente de trabalhadores analfabetos ou semi-analfabetos, o que deságua no problema da baixa qualificação profissional. Esse dado, por si só, está a revelar que, sem os conhecimentos técnicos exigidos pelas novas e complexas relações mercadológicas, os trabalhadores certamente ficarão em manifesta desvantagem na mesa de negociação, na medida em que os empresários, como é de conhecimento geral, normalmente contam com assessorias especializadas, inclusive terceirizadas, com profissionais altamente capacitados e preparados para o convencimento dos dirigentes dos sindicatos profissionais.

Coisa diversa ocorre na Europa e nos EUA, onde praticamente não existe analfabetismo. Pelo contrário, geralmente os líderes sindicais são altamente capacitados para discutir em igualdade de condições com a classe empresarial.

Feitas essas considerações, podemos responder às perguntas formuladas:

- O PL 4962/2016 tende a beneficiar apenas os empresários, pois as condições ajustadas na negociação coletiva implicarão redução ou extinção de direitos trabalhistas.

- A CLT, por ser fundada no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, e em sintonia com os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana do cidadão-trabalhador, constitui obstáculo à implantação da ideologia neoliberal, pois esta exige a retirada do Estado nas relações econômicas e sociais.

- Por não existir verdadeira liberdade sindical no Brasil (OIT, Convenção 87), nem garantia no emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (CF, art. 7º, I, ainda não regulamentado), não se pode falar em liberdade ou igualdade nas negociações coletivas.

- O problema do despreparo técnico dos nossos dirigentes sindicais, fruto do analfabetismo ou da má formação educacional dos trabalhadores brasileiros, também constitui um sério obstáculo à verdadeira negociação coletiva.

- A extinção ou redução de direitos trabalhistas, portanto, que será imposta pela classe economicamente mais forte, agravará o problema da má distribuição de renda e manterá, por consequência, a brutal desigualdade econômica no nosso país, com todos os efeitos perversos que ela traz, como a banalização da violência, a discriminação de toda ordem, a exploração, enfim, o desrespeito generalizado à dignidade da pessoa humana.

* O autor é Doutor em Direito pela PUC/SP, Desembargador do TRT/ES, Professor de Direitos Humanos e Processo do Trabalho da FDV e Membro Titular da Cadeira n. 44 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Foi Procurador Regional do Trabalho e Professor de Direito e Processo do Trabalho da UFES.