

O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL, SE APROVADO O PROJETO DE LEI QUE ALTERA O ARTIGO 618 DA CLT^(*).

Jorge Luiz Souto Maior^(*)

Vim falar-lhes do futuro; do futuro do direito do trabalho no Brasil, se aprovado for o projeto de lei que altera o artigo 618, da CLT. Mas, que alteração é esta? Se aprovado o projeto, o artigo 618, da CLT, passará a possuir o seguinte teor:

“As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.”

Esta alteração se aprovada, concretamente, permitirá que sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores, ou sindicatos de trabalhadores e empresas, diretamente, firmem cláusulas normativas estabelecendo direitos inferiores àqueles previstos na legislação trabalhista, com exceção das normas relativas à saúde e segurança do trabalhador.

O respeito às normas Constitucionais, conforme previsto no novo texto do artigo em questão, dependendo do alcance que se venha a dar aos preceitos da Constituição, pela via da interpretação, pode não se constituir um grande obstáculo à negociação coletiva “in pejus” (ou seja, para menor), pois apesar de boa parte dos

^(*) Palestra proferida na Faculdade de Direito do Sul de Minas, em 23 de fevereiro de 2002.

^(*) Juiz do Trabalho e professor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da USP.

direitos trabalhistas se encontrar na Constituição, o fato é que as especificações destes direitos estão fixadas na legislação infraconstitucional. Por exemplo, a Constituição garante o direito a férias, mas é a lei que especifica que estas têm duração de 30 (trinta) dias e que serão obrigatoriamente concedidas após 12 meses de duração do contrato de trabalho. Assim, seguindo-se, unicamente, os critérios de uma interpretação literal, a negociação coletiva poderia, sem desrespeitar a Constituição, fixar férias de 10 (dez) dias ao ano.

Lembrando-se que os sindicatos sempre foram livres para negociar condições de trabalho mais favoráveis ao trabalhador do que aquelas previstas na lei, não é difícil constatar, portanto, que a verdadeira novidade, que está embutida no presente projeto de lei, é a idéia de que se devem diminuir as garantias legais do trabalhador.

Mas, o pior de tudo isto é constatar que a necessidade desta alteração tem sido apresentada à sociedade brasileira com argumentos falaciosos e cuja existência só se justifica sob um ponto de vista ideológico (neoliberal), que nos impõe um modo de vida em que as pessoas concorram entre si, em busca de qualificação, instigando um espírito cada vez mais anti-solidário, no sistema do "salve-se quem puder".

Quais são estes argumentos? São, basicamente, quatro (além de outros menos importantes); citados a seguir:

1°. o direito do trabalho é o culpado pela crise econômica atual;

2°. o direito do trabalho no Brasil é muito rígido;

3°. o direito do trabalho brasileiro gera um custo muito elevado para as empresas;

4°. os "parceiros sociais", livres para negociar, regulam seus interesses melhor do que faz a lei.

A primeira afirmação é falsa porque a própria realidade história a contesta. Ora, a legislação trabalhista nacional foi instituída, em sua quase totalidade, nas décadas de 40, 50 e 60 e não se constituiu óbice ao "boom" econômico vivenciado no Brasil até o início da década de 70¹.

Esta afirmação, ademais, desconsidera, plenamente, a própria origem do direito do trabalho, um direito surgido, exatamente, em época de crise cuja função foi a de melhorar as condições sub-humanas às quais os trabalhadores eram submetidos, ao mesmo tempo em que, é claro, se prestou a inibir as revoltas populares que pretendiam uma reviravolta no cenário político.

A função histórica do direito do trabalho, portanto, é redistribuir a renda e melhorar as condições de vida do trabalhador, função esta cuja importância se revigora exatamente em época de crise do sistema capitalista, para impulsionar a circulação da moeda e conter as revoltas populares (como se viu ao final das duas guerras mundiais).

¹. "O período compreendido entre o segundo pós-guerra e o início da década de 70 nos países industrializados de mais projeção representa a Era de Ouro do capitalismo. Mediante a combinação de crescimento econômico e pleno emprego, sustentada por diversificadas políticas decorrentes da intervenção estatal ou da contratação coletiva sobre as relações de trabalho, obtiveram-se elevados níveis de produtividade e efetiva distribuição de renda. Referido período foi perfeitamente sintetizado por Eric Hobsbawm como anos de extraordinário crescimento econômico e transformação social, que provavelmente mudaram de maneira mais profunda a sociedade humana que qualquer outro período de brevidade comparável." ("Desregulamentação ou Regulamentação?". José Francisco Siqueira Neto. *Trabalho & Processo*, São Paulo, Saraiva, dezembro/95, pp. 44-5)

A 1ª. afirmação, portanto, não encontra fundamento no próprio conceito de crise econômica, dentro de um contexto capitalista.

A 2a. afirmação não resiste a uma comparação séria com relação ao que existe em outros países, sobretudo nos países europeus, a começar pela possibilidade que o empregador, no Brasil, possui para dispensar o trabalhador sem qualquer motivação. Não há um sistema jurídico menos rígido que este. Em grande parte dos países do mundo, a dispensa de um trabalhador deve ser motivada, seja por questões de ordem disciplinar, seja por insuficiência do serviço prestado, sob pena de pagamento de alta indenização ou até mesmo de reintegração.

No Brasil, um empregador pode dispensar um trabalhador que ganha R\$500,00 por mês para contratar outros dois com salário de R\$250,00, para executar os mesmos serviços que o antecessor. Estes últimos, muito provavelmente, serão menos qualificados e menos experientes, o que pode até representar um problema de segurança para toda a sociedade, quando o serviço prestado é realizado em um refinaria de petróleo ou como piloto de avião da linha comercial (aliás, vale dizer, estes não são exemplos hipotéticos, mas retirados de casos concretos).

O resultado deste sistema, proporcionado pela falta de rigidez do direito do trabalho no Brasil, é que praticamente todas as categorias de trabalhadores no Brasil têm visto seu ganho mensal diminuir nos últimos 10 (dez) anos.

No que se refere às dispensas coletivas - de mais que um trabalhador - a falta de rigidez do direito do trabalho brasileiro é ainda maior. Nada é previsto na legislação a este respeito, enquanto que, na grande maioria dos países do mundo, em virtude da ratificação da Convenção

158, da OIT, as dispensas coletivas são proibidas e para que se concretizem é preciso a formulação de um grande debate que envolve a direção da empresa, o sindicato e representantes do próprio Estado, pois a dispensa de um grande número de trabalhadores representa um problema social e que dependendo do tamanho do município onde ocorrer pode atingir proporções alarmantes inclusive no que se refere à própria segurança pública.

Na França, por exemplo, antes de se concretizar uma dispensa coletiva de trabalhadores a empresa deve formalizar um "Plano Social", no qual se demonstre quais as medidas que ela pretende tomar para evitar as dispensas, possibilitando, inclusive, uma reclassificação dos trabalhadores cuja dispensa não se conseguir evitar (art. L. 321-4, al. 8, Code du Travail). A execução deste Plano será seguida também por representantes do Poder Judiciário.

E aqui no Brasil, diante da fragilidade de nosso direito do trabalho, é possível abrir o jornal numa bela manhã e ler que no dia anterior a Volkswagen dispensou 3.000 trabalhadores, sem qualquer pré-aviso e mediante carta enviada à residência dos trabalhadores. É possível, ainda, ligar a televisão e ver o representante (um americano, evidentemente) da Ford do Brasil S/A (que de brasileira só tem o nome) dizer com a maior "cara lavada" do mundo que a Ford efetuou a dispensa de alguns mil trabalhadores em Taubaté por razões internas da empresa (razões que ele não explica, satisfatoriamente) e que a decisão tomada era sem volta e ponto.

Em tais decisões não se nota qualquer preocupação com os efeitos sociais das dispensas e não há qualquer controle quanto aos reais problemas econômicos que as motivam e tudo isto é permitido nos restritos termos da frágil lei trabalhista brasileira.

Aliás, em termos de flexibilização, a legislação trabalhista brasileira já contém quase todos os mecanismos que os economistas de plantão puderam inventar para amoldar o direito às exigências econômicas (trabalho a tempo parcial, terceirização, contrato provisório, contrato temporário, banco de horas, FGTS - que foi um assalto à estabilidade decenal -, dispensa temporária etc.) e nada disto representou maior nível de emprego ou melhoria da economia nacional. Como diz Márcio Pochmann, "os países que mais avançaram na flexibilidade dos contratos e na diminuição dos custos do trabalho não se tornaram exemplos de economias com menor desemprego e mais homogeneidade do mercado de trabalho"².

O 3º. argumento é igualmente insustentável. Em verdade, falar em custo do trabalho em um país onde o salário mínimo é de R\$180,00 é quase um ataque terrorista. Ainda que considerado o custo paralelo do direito do trabalho, o custo da mão-de-obra, no Brasil, mesmo integrado de todos os encargos sociais, é baixíssimo se comparado com outros países. Segundo informações de Arnaldo Sússekind o custo da mão-de-obra no Brasil, por hora, é igual a R\$2,79, enquanto que esse mesmo custo no Japão é de R\$12,84; nos EUA, R\$ 14,83; e, na Alemanha, R\$21,50³. Relevante destacar, também, que o valor do salário mínimo no Brasil equivale a US\$75,00, enquanto que em outros países o valor é bastante superior: Itália, US\$500,00; Espanha, US\$600,00; EUA,

². "O engodo do alto custo do trabalho", *in* Jornal Estado de São Paulo, ed. de 24/11/97, p. B-2.

³. História e perspectivas da Justiça do Trabalho, *in* Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 67, n. 04, out/dez 2001, p. 26. Para Francisco Meton Marques de Lima, "Os princípios de direito do trabalho diante da reforma neoliberal", *in* Revista LTr, 61-05/621, "O salário/hora do trabalhador brasileiro é de US\$2,4/hora, contra uma média de US\$16,00 no Japão, US\$18,00 nos EUA e US\$24,00 na Alemanha".

US\$680,00; Canadá, US\$920,00; França, US\$1.000,00; Holanda, US\$1.075,00; Dinamarca, US\$1.325,00⁴

Ademais, não se podem considerar encargos sociais direitos conquistados à custa de muita luta, como férias, 13o. salário, repouso semanal remunerado, como explica Clóvis Rossi: "...o Prof. Pastore eleva, incorretamente, os encargos sociais a 102,06% da folha por uma razão simples: inclui como encargos as férias, o repouso semanal, o 13o., etc. Não são encargos. São direitos mínimos do trabalhador, a menos que se pretenda revogar a Lei Áurea, o que ainda não entrou na agenda das reformas. O certo é que uma empresa que pague um salário de R\$100 a um trabalhador gasta com taxas e contribuições mais R\$36, conforme Demian Fiocca provou usando os dados do próprio Pastore."⁵

A 4a. afirmação que prega a plena liberdade de negociação baseia-se no exemplo americano, apoiando-se na idéia, que de tão velha quase já se tornou um aforismo : « o que é bom para os EUA é bom para o Brasil ».

Neste aspecto cabe esclarecer, inicialmente, que a negociação coletiva nos Estados Unidos não é uma alternativa para o que existe na legislação, pois legislação a respeito de direito do trabalhador simplesmente não existe.

Os Estados Unidos apresentam, portanto, o verdadeiro ambiente do laboratório experimental do ideal neoliberal da plena liberdade negocial. Mas qual será a real situação concreta dos trabalhadores americanos ? Terá este sistema efetivamente produzido um resultado tão maravilhoso como se costuma dizer ?

⁴ . Fonte: [http://www g:\dados\gidaj\parecer\arnaldo\encargo 1.doc](http://www.g:\dados\gidaj\parecer\arnaldo\encargo1.doc).

⁵ . "Voltaram as falácias", in Folha de São Paulo, edição de 17/02/96, p. 02.

Nos Estados Unidos⁶, a partir do final dos anos 70, iniciou-se uma verdadeira guerra, financiada por conglomerados econômicos, contra a sindicalização dos trabalhadores e contra os movimentos grevistas, que culminaram com dispensas de trabalhadores engajados em greves ou sindicalizados, mesmo que tais dispensas se constituíssem atos contrários à lei americana, mas que acabavam surtindo o efeito desejado em razão da ineficácia do sistema judiciário americano para dar guarida à demanda dos trabalhadores para se reintegrarem ao serviço.

O resultado foi que, atualmente, apenas cerca de 13% dos trabalhadores americanos são sindicalizados, sendo estes os únicos que possuem algum direito de natureza trabalhista, que se inscreve nos instrumentos de negociação coletiva. Os demais (87%) não possuem qualquer direito trabalhista, pois não são atingidos pelas normas coletivas e não há, como dito, direitos individuais previstos na legislação. Esta realidade tem provocado que as condições de trabalho nos Estados Unidos se precarizam mais a cada ano, gerando, também, diminuição de salários. Os salários dos trabalhadores americanos diminuíram, em média, 18% desde 1979. No que se refere aos trabalhadores de menor qualificação esta diminuição é evidentemente mais intensa e é acrescida, ainda, da perda dos ganhos indiretos, como custeio de seguro de saúde e aposentadoria privados - o que é uma grande perda, na medida em que nos Estados Unidos não há seguro público de saúde e sistema de aposentadoria pública. Em termos de condições de trabalho, esta grande parte dos trabalhadores americanos não tem direito a repouso durante a jornada e adquire, em média, direito a 16 dias de férias, somente após cerca de 05 anos de prestação de serviço. No que tange à carga de trabalho, os trabalhadores americanos

⁶ . Conforme relato de FANTASIA, Rick. Dictature sur le prolétariat, Actes de la Recherche en Sciences Sociales, n. 138, juin 2001, p. 3.

trabalham atualmente mais 63 horas por ano do que trabalhavam há 20 anos atrás, enquanto em outros 23 países de economia estável os trabalhadores trabalham, em média, 160 horas a menos, no mesmo lapso de um ano.

Algumas empresas americanas se utilizam em larga escala dos contratos precários ou da política dos baixos salários para reduzir o custo dos produtos que oferecem no mercado. Situa-se no primeiro caso o Macdonald's (100% de seus empregados são contratos a tempo parcial) e, no segundo, a Walmart.

Com isto, o cidadão trabalhador americano cedeu lugar ao cidadão consumidor americano, e os instrumentos de defesa dos interesses deste último, cada vez mais intensos, são um freio decisivo à conquista de direitos pelos primeiros. Adite-se a esta realidade, uma alta taxa de desemprego, principalmente entre jovens e negros, que em termos estatísticos é mascarada pela superpopulação que habita o gigantesco sistema carcerário americano.

Como se pode ver, todos os argumentos que se utilizam para justificar a reforma trabalhista, que pode provocar, concretamente, a diminuição dos direitos dos trabalhadores, são falsos e não podem se constituir fundamento para que se diga que a livre negociação vai gerar melhores condições de trabalho para os trabalhadores e maior saúde econômica para as empresas.

Mas, a pergunta inicialmente proposta foi: qual o futuro do direito do trabalho se a alteração do artigo 618, da CLT, for aprovada?

Eu não sou futurólogo e, portanto, não posso ter uma resposta absoluta para esta pergunta, mas retomando o dado histórico, que nos mostra a realidade vivida em uma sociedade já marcada pelo sistema de produção capitalista,

sem a existência do direito do trabalho, como ocorreu no início da Revolução Industrial, e também olhando os efeitos produzidos, nos dias de hoje, nos Estados Unidos, por tal liberdade, não é mesmo preciso ser um futurólogo para ter boas razões, científicas, para acreditar que a livre negociação no Brasil vai representar o fim do direito do trabalho nos moldes em que o conhecemos hoje, gerando piores condições de trabalho e diminuição do ganho do trabalhador, agravando, por conseqüência, aquilo que já se constitui o grande problema da sociedade brasileira que é o da injustiça social, representado pela má distribuição de renda.

Esta realidade que se vislumbra de forma restrita para o futuro das relações de trabalho, refletindo no contexto mais amplo do modelo capitalista, que se baseia na relação produção-consumo, ampliará, certamente, a tensão nas relações de trabalho e pode provocar aumento da violência urbana e, por via indireta, o esfacelamento da ordem pública, a desestruturação das instituições, o aumento da luta por sobrevivência, o crescimento do espírito individualista, a proliferação da corrupção e, finalmente, a falência do próprio Estado (o exemplo argentino está aí para demonstrar isto).

Para alguns, esta situação seria até boa, pois acreditam que às vezes é preciso mesmo chegar ao fundo do poço para recomeçar. Mas como não sou mensageiro do apocalipse, acho que se deve lutar contra o fatalismo, buscando alternativas para a crise social.

Para implementar tal luta é preciso que se reconheça que os problemas brasileiros são muito mais amplos do que aqueles que se situam no conflito capital x trabalho e que a sua solução, portanto, passa muito longe da mera avaliação do custo do emprego. Os problemas do Brasil, dentre outros, são: o desmanche da educação pública; a má distribuição de renda; a falta de incentivo à produção

agrícola; a desproporcionalidade do sistema tributário; a ausência de uma efetiva política de incentivo ao turismo e, em certa medida, às pequenas e médias empresas; a evasão do dinheiro público; a concessão desmedida de incentivos fiscais a multinacionais; a indefinição quanto ao processo de reforma agrária; a insegurança pública; o alto custo da eterna dívida externa etc...

Há de se atacar, de forma séria e eficaz, essas questões. Entretanto, os irresponsáveis de plantão no Brasil não enfrentam esses problemas e tentam fazer crer à população que nossas dificuldades serão resolvidas com diminuição dos direitos trabalhistas, dizendo, de forma indireta, que são os ganhos do trabalhador que estão impedindo o progresso econômico do país. É evidente que esta idéia não encontra respaldo científico, como se procurou demonstrar acima. Além do mais, as sociedades não podem ser constituídas apenas sob a perspectiva econômica (relação custo benefício). É preciso que o bem-estar, a justiça e a igualdade sejam o alvo principal da civilização.

Alimento a esperança, que se renova cada vez que presencio uma platéia como esta, repleta de jovens que buscam sair do processo de alienação que nos tem sido imposto desde algum tempo, de que a sociedade brasileira, devidamente esclarecida, saberá resistir a mais este engodo.

De todo modo, mesmo que não se consiga impedir o avanço destas irresponsáveis reformas trabalhistas, a nova realidade que venha a ser criada acabará representando a reconstrução das fontes materiais, históricas, que motivaram o surgimento do direito do trabalho e assim o direito social, inevitavelmente, ressurgirá das cinzas, com configurações diferentes e possivelmente até mais eficazes do que as que existem hoje em dia, pois que essencial para a paz social.

Regras direcionadas às relações de trabalho, com a função de equilibrar as forças sociais e alcançar uma justiça social, não deixarão de existir, pelo menos enquanto a presente ordem mundial for mantida e se baseie na necessidade de preservação da dignidade humana, cuja importância foi destacada na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos diversos tratados e convenções internacionais criados após a 2^a. Guerra.

Enquanto existir uma ordem jurídica, um Estado que a efetive e uma sociedade na qual se possibilite um convívio pacífico, será possível extrair fundamentos jurídicos coercitivos para que a superexploração do trabalho (a servidão e a escravidão) não retornem a habitar a nossa realidade.

Pouso Alegre, 23 de fevereiro de 2002.