



CADERNOS PELA DEMOCRACIA - 3

Uma publicação do mandato
Marília Campos sobre a conjuntura
política Brasileira

REFORMA TRABALHISTA

Temer quer substituir a proteção dos
trabalhadores pelo Estado (CLT) pela
tutela do mercado (empresa privada)

Marília PT **Campos**
Deputada Estadual

Apresentação

Como presidenta da Comissão de Participação Popular da Assembleia, creio que um dos papéis do parlamentar é formar e informar o cidadão. Pessoas conscientes adquirem a capacidade de cobrar e lutar por seus direitos. Nosso mandato prima pela formação de opinião e, por isso, editamos os “Cadernos pela democracia”, publicações periódicas que fazem uma análise conjuntural sobre a política de Minas e do Brasil.

A reforma trabalhista do presidente não eleito, Michel Temer, é o massacre da classe trabalhadora. Falam em “modernizar”, “atualizar”, dar “segurança jurídica” para as empresas. Mas, na verdade, o que querem é rebaixar os salários e as condições de trabalho dos trabalhadores brasileiros. A reforma de Temer propõe: acabar com a CLT, onde o “negociado”, numa falsa e desigual negociação coletiva, se sobrepõe ao “legislado”; a terceirização deixa de ser possível apenas nas atividades meio e poderá ser feita também nas atividades fins das empresas; o acordo coletivo, além de ser por jornada, poderá ser também por produtividade. Estas propostas, além

de prejudicarem muito os trabalhadores, levam à falência definitiva da previdência, cuja receita é totalmente vinculada ao emprego e ao salário; e arrebentam também o nosso mercado interno de massas, porque 60% do Produto Interno Bruto – PIB do Brasil é resultado do “consumo das famílias”.

As relações de trabalho tal como até hoje se desenvolveram no mundo podem ser resumidas em três modelos: a) o modelo de relações de trabalho que podemos chamar de misto, como o que temos no Brasil, que combina os “direitos legislados” em geral inegociáveis (leis e normas trabalhistas) e “direitos contratualizados” passíveis de negociação (acordos e convenções coletivas de trabalho); b) o modelo democrático de relações de trabalho, que se desenvolveu na Europa depois da Segunda Guerra Mundial, com poucas leis, e que privilegia a contratação coletiva do trabalho, onde a intervenção estatal mais importante foi a definição de uma legislação de sustento ou suporte à liberdade e autonomia sindicais, sobretudo nos locais de trabalho, visando garantir o desenvolvimento mais pleno da negociação direta entre patrões e empregados; c) o modelo liberal, que se fundamenta no máximo de desregulamentação do trabalho, sem praticamente nenhuma legislação do trabalho, e os contratos de trabalho, quando existem, são somente contratos individuais e por empresa; suas matrizes são os Estados Unidos, o Japão e, sobretudo, os tigres asiáticos. É este último modelo, na sua versão mais selvagem, a asiática, que Temer e os empresários querem aplicar no Brasil. Vai ter luta social contra estes retrocessos!

Agradeço ao economista José Prata Araújo por mais essa contribuição voluntária nesse estudo sobre a reforma trabalhista.

Boa leitura!

Belo Horizonte/Contagem, setembro de 2016.

Marília Campos
DEPUTADA ESTADUAL





Reforma trabalhista: Temer quer restaurar princípios liberais do século XIX

Liberalismo foi uma continuidade do escravismo no Brasil

O liberalismo em termos econômicos e sociais não é uma coisa nova no Brasil. Em nosso país, a escravidão foi abolida oficialmente em 1888, mas daquela data até 1930, durante longos 42 anos, vigorou um férreo liberalismo econômico e um privatismo completo nas relações sociais. A propaganda “liberdade de trabalho” encobria, na verdade, uma brutal exploração e o desrespeito de direitos humanos básicos. Os gastos públicos não chegavam a 10% do PIB e se destinavam basicamente à manutenção de uma estrutura mínima do Estado e à garantia da segurança interna. Para Azis Simão, o liberalismo econômico no Brasil, sob certos aspectos, significou a continuidade do escravismo. Diz esse autor: *“A primeira interferência do poder público nas relações de produção foi constituída pelos atos referentes*

à abolição do regime escravista. Nisto, porém, ficou a ação efetiva do Estado nesse plano da vida econômica, não mais tocando, de fato, por longo período, no direito privado de estabelecer regimes de trabalho. Do ponto de vista das gestões econômicas, a diferença entre o braço escravo e o livre representava apenas uma diferença na forma de investimento em mão-de-obra - nunca a negação do direito privado de determinar as condições de locação da força de trabalho. Tal privatismo não foi aqui, portanto, uma consequência da simples adoção de ideias do liberalismo econômico, criadas nas áreas europeias em que originou a sociedade capitalista. Ao contrário, ele apenas ajustou, no processo da vida política, formulações jurídicas do Estado liberal, às normas já elaboradas na experiência econômico-social do período escravista” (Azis Simão, Sindicato e Estado, 1966).

Constituição liberal de 1891 proibia o Estado de legislar sobre trabalho

O privatismo na ordem social tinha bases constitucionais. A primeira Constituição republicana, promulgada em 1891, vedava à União legislar sobre o direito do trabalho, previdência social e saúde. A alegação de nossas elites era de que isso era necessário para garantir a autonomia dos Estados. Na verdade, a chamada “política dos governadores” e suas teses autonomistas disfarçava a resistência da burguesia brasileira em estabelecer normas mínimas de proteção do trabalho. No período de 1888 a 1930, portanto, o que prevaleceu em nosso país foi uma total informalidade no mercado de trabalho. Inexistiam leis trabalhistas e contratos coletivos de trabalho reconhecidos pelo patronato. Nem mesmo o contrato de locação de serviços, previsto no Código Civil, era respeitado. A admissão, as condições de trabalho e a demissão eram acertadas oralmente, não tendo o trabalhador garantia no emprego, aviso prévio e nenhuma indenização mesmo que já tivesse muitos anos no emprego. Eram comuns os atrasos de salários e não se tinha nenhum instrumento legal que obrigasse o patrão a efetuar o pagamento. Uma das maiores reclamações presentes nas resoluções de todos os congressos operários era contra as multas que chegavam a significar até a metade do salário do operário. A jornada de trabalho atingia até 15 horas diárias, e as mulheres e crianças eram submetidas a condições de trabalho particularmente duras. Em praticamente todos os ramos econômicos não havia direito de férias e nem descanso semanal remunerado. Os acidentes de trabalho eram comuns em função das péssimas condições de trabalho a que eram submetidos os operários. Como inexistia saúde e previdência públicas, a situação dos trabalhadores nos momentos mais delicados de suas

vidas era desesperadora. Nos casos de doença, invalidez, velhice, maternidade e morte não contavam os trabalhadores com qualquer cobertura previdenciária e de saúde nem do Estado e nem das empresas. Nessas situações ou eles tinham algumas economias pessoais, ou, como acontecia na maioria das vezes, dependiam do apoio de familiares, eram internados em asilos ou simplesmente morriam por falta de atendimento.

Liberalismo tratava a questão social como “questão de polícia”

Portanto, o Estado, amplamente hegemonizado pela burguesia agrária, se omitiu na sua tarefa de criar regulamentos básicos nas relações de trabalho que pudessem impor limites ao privatismo reinante. A rigor, em todo o período de liberalismo econômico no Brasil, foram aprovadas cinco leis trabalhistas e previdenciárias que versavam sobre o trabalho dos menores, das mulheres, sobre acidentes de trabalho, previdência para os ferroviários e uma outra, sancionada somente em 1926, mandando conceder 15 dias de férias para uma parte dos trabalhadores. Essas leis tinham alcance limitado e viraram letra morta na medida que eram descumpridas amplamente pelos patrões. Para se ter uma ideia da resistência patronal à implementação das leis trabalhistas, basta dizer que, em 1930, uma figura representativa do empresariado paulista, José Ermírio de Moraes, endereçou uma carta ao Ministro do Trabalho protestando contra a lei de férias de 15 dias. São suas palavras: *“Estamos certos de que V.Exa. - com a sua notável capacidade de trabalho - já procedeu ao estudo meticuloso da chamada Lei das Férias. Terá chegado à convicção de que o Instituto, além de apresentar irremovíveis dificuldades materiais de execução na parte que atinge o operariado, ainda é nitidamente antisocial, pois faz com que o trabalhador adquira hábitos de ociosidade que ele hoje não tem”* (Pinheiro e Hall, 1981). Como não existia nenhum organismo estatal para supervisionar a questão trabalhista, os conflitos trabalhistas caíam na jurisdição do Código Penal, ou seja, eram tratados como simples casos de polícia. Foi Washington Luiz que, em 1920, sintetizou e tornou célebre o tratamento liberal à questão social na chamada República Velha: *“Ainda por muitos anos, e eu vos falo para o minuto de um quadriênio, entre nós, em São Paulo, pelo menos a agitação operária é uma questão que interessa mais à ordem pública do que à ordem social; representa ela o estado de espírito de alguns operários, mas não o estado de uma sociedade”* (José Albertino Rodrigues, 1979). Traduzindo: para as elites liberais da República Velha, a questão social era uma questão de polícia.

Liberalismo: direito do trabalho no Código Civil como “locação de serviços”

No liberalismo da República Velha, a regulamentação do trabalho, quando existia, era um assunto do Código Civil, tratado como “locação de serviços”, um contrato individual entre o trabalhador e a empresa, sem qualquer ingerência do Estado e dos sindicatos. Os interesses da livre-empresa se sobrepunham aos interesses da sociedade e aos direitos humanos: *“Persistia, na época, quase como um princípio sagrado, o conceito da ‘liberdade de trabalho’, que incluía a inviolabilidade do contrato individual de trabalho, mutuamente estabelecido entre patrão e empregado e a respeito do qual nenhum poder estranho deveria interferir. A aplicação do conceito liberal resultava pura e simplesmente na omissão do Estado diante das questões do trabalho: aos interesses gerais da sociedade e da pessoa humana sobrepunham-se os interesses da empresa, que só poderia operar no regime da livre-concorrência, inclusive no que diz respeito ao mercado de mão-de-obra”* (José Albertino Rodrigues, 1979).

A implantação de uma ampla legislação trabalhista a partir da Revolução de 1930, que foi consolidada na CLT

O início do fim do liberalismo nas relações de trabalho no Brasil foi em 1926, quando uma emenda à Constituição de 1891 previu que ao Congresso Nacional “competia legislar sobre o trabalho e sobre licenças e aposentadorias”. A revolução de 1930 encerrou o período de liberalismo nas relações de trabalho no Brasil. No período entre 1930 e 1943, implementou-se no Brasil uma ampla legislação trabalhista. Dentre os principais pontos, podemos citar: a nacionalização do trabalho, através da exigência de dois terços de trabalhadores nacionais em cada estabelecimento; novas modalidades para a concessão de férias remuneradas; duração da jornada e quadro de horários de trabalho para diversos segmentos dos trabalhadores; duração da jornada de trabalho em quaisquer atividades privadas; condições de trabalho das mulheres e menores; carteira profissional; convenção coletiva de trabalho; direitos referentes a acidentes do trabalho; salário mínimo; remuneração aos convocados para o serviço militar; indenização nos casos de demissão sem justa causa; instalação de refeitórios nos estabelecimentos industriais; e adoção de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Como forma de institucionalizar a presença do Estado nas questões do mundo do trabalho, foram criados o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a Justiça

do Trabalho. Segundo Azis Simão, muitas dessas leis beneficiaram inicialmente apenas algumas categorias e transcorreu algum tempo para que fossem estendidas a todos os trabalhadores. Também lapsos de tempo grandes se formaram, em muitos casos, entre uma lei, a sua regulamentação e efetiva implementação. Somente em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que compilou, reformou e ampliou a legislação aplicável a todo o trabalho urbano. Ficaram excluídos da legislação celetista os empregados domésticos, os funcionários públicos e os trabalhadores rurais.

As conquistas trabalhistas pós-CLT

No intervalo democrático de 1945 a 1964, as principais conquistas trabalhistas foram: o descanso semanal remunerado; o descanso remunerado nos feriados; diversos aumentos expressivos do salário mínimo, que atingiu o seu maior valor em toda a história; a gratificação de natal (13º salário), que demandou muitos anos de luta; e com alguns anos de atraso foi aprovada uma legislação trabalhista mais completa e ampliada para os servidores públicos civis e para os trabalhadores rurais. A obra legislativa da ditadura militar foi a supressão da estabilidade no emprego e sua substituição pelo FGTS, o início de regulamentação do trabalho doméstico, a regulamentação das condições de trabalho de algumas categorias profissionais, a introdução do Fundo PIS-PASEP e do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. Nas décadas de 1970 e de 1980 retornaram as grandes greves operárias, emergiu um forte sindicalismo de classe média, reconstruiu-se o movimento dos aposentados e pensionistas, foi fundada a Central Única dos Trabalhadores - CUT, movimentos esses que deram um forte impulso a novas conquistas trabalhistas. No governo José Sarney foram implementados o seguro-desemprego e o vale-transporte. Na Constituição de 1988, foram promovidos avanços expressivos nos direitos trabalhistas: redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais; jornada de 6 horas diárias nos turnos ininterruptos; licença-paternidade de cinco dias; horas extras passaram a ter acréscimo de 50%; um terço de acréscimo nas férias; aumento da licença gestante para 120 dias; aumento do período de prescrição dos direitos trabalhistas para cinco anos; aumento da multa na rescisão de contrato de trabalho para 40% do FGTS; estabilidade da gestante; equiparação dos trabalhadores rurais aos urbanos; extensão de diversos direitos trabalhistas aos servidores públicos e aos empregados domésticos; além de um conjunto de outros direitos que dependem de regulamentação. Nos governos Lula e Dilma, o projeto do fim da CLT foi arquivado; aconteceu uma revitalização do emprego de

carteira assinada, com a abertura de 20 milhões de postos de trabalho formais; o fortalecimento das negociações coletivas e com os avanços nos acordos e convenções coletivas; os aumentos reais expressivos do salário mínimo; e a equiparação dos empregados domésticos aos demais trabalhadores.

Burguesia quer a “devolução dos anéis” e a restauração do liberalismo do século XIX

As reformas sociais no Brasil, assim como em todo o mundo, tiveram um caráter contraditório: foram resultado da pressão dos trabalhadores, através de suas mobilizações e greves, e foram “aceitas” pelas elites conservadoras, majoritárias no Parlamento e no Executivo, como forma de estabilizar a ordem capitalista, frente ao medo da revolução socialista. Foi a típica política de “ceder os anéis para não perder os dedos”. Na década de 1980, o chamado socialismo real entrou em colapso. Não se confirmaram os prognósticos de grande parte das correntes socialistas de que no leste europeu ou aconteceriam revoluções políticas ou auto-reformas que evitassem o retorno ao capitalismo. Depois de longas décadas de isolamento e ostracismo, o liberalismo voltou à cena política, agora batizado de neoliberalismo, inicialmente com Margareth Thatcher, na Inglaterra, e Ronald Reagan, nos Estados Unidos, e, gradativamente, assumiu a hegemonia na maioria das nações do planeta. Com a falência do socialismo real e com a esquerda desnordeada e dividida, a burguesia reunificou-se em torno de teses profundamente conservadoras, que advogam o individualismo nas relações sociais, a redução da carga tributária, o corte dos direitos sociais e trabalhistas, a desregulamentação dos mercados financeiros e das economias, a privatização maciça das estatais e um Estado mínimo. Sem um sistema social concorrente, os capitalistas abandonaram as suas veleidades reformistas e, além de não quererem ceder os dedos, passaram a exigir a devolução dos anéis. Os neoliberais falam que estão reformando a ordem social e qualificam a esquerda de conservadora porque quer a sua manutenção. Trata-se de um embuste político e publicitário: as reformas tal como as entendemos historicamente são mudanças progressistas e que ampliam os direitos da cidadania, já o que propõem os neoliberais são, na verdade, contra-reformas. Isso porque toda e cada uma de suas medidas não avançam as conquistas sociais, visam isso sim restaurar velhos princípios que vigoraram no século 19 e no início do século 20 e que todos conhecemos as suas consequências para a classe trabalhadora.

Esquerda defende um sistema misto, com “direitos legislados” e os “direitos contratualizados”

Por que defendemos um sistema misto de direitos trabalhistas no Brasil

Temos no Brasil um modelo de relações de trabalho que podemos chamar de misto, que combina os “direitos legislados” em geral inegociáveis (leis e normas trabalhistas) e “direitos contratualizados” passíveis de negociação (acordos e convenções coletivas de trabalho). Nós, que somos da geração que fundou a Central Única dos Trabalhadores – CUT e o Partido dos Trabalhadores – PT, nem sempre defendemos este modelo. Surgimos defendendo o modelo trabalhista europeu, que tem poucas leis, mas que se fundamentava numa sólida contratação coletiva do trabalho. Por uma série de razões que discutiremos a seguir, a CUT e o PT, corretamente, passaram a defender o modelo misto, baseado na defesa da CLT e da legislação complementar e na contratação coletiva com ampla liberdade sindical,

especialmente nos locais de trabalho.

Constituição de 1988 constitucionalizou boa parte da CLT

A constitucionalização de boa parte da CLT é uma das questões que mais irrita a direita brasileira, pois para mudá-la se exige um quórum muito alto. O artigo 7º da Constituição Federal garante os seguintes direitos: 1) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; 2) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; 3) fundo de garantia do tempo de serviço; 4) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família; 5) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; 6) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; 7) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; 8) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; 9) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; 10) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; 11) participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; 12) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; 13) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; 14) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; 15) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; 16) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; 17) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Outros direitos previstos na Constituição: 18) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; 19) licença-paternidade, nos termos fixados em lei; 20) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; 21) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; 22) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; 23) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou

perigosas, na forma da lei; 24) aposentadoria; 25) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; 26) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; 27) proteção em face da automação, na forma da lei; 28) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; 29) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; 30) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; 31) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; 32) proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; 33) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; 34) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; 35) diversos direitos dos trabalhadores domésticos.

CLT continua muito importante porque trata de novos direitos e regulamenta Constituição

A existência de uma trava constitucional é muito importante para a continuidade dos direitos trabalhistas no Brasil. Mas a CLT e a legislação complementar continua sendo muito importante para os direitos trabalhistas, por duas razões: a) porque regulamenta os direitos previstos na Constituição, em questões importantes como o seu alcance e as condições em que serão implementados; b) prevê direitos que não estão constitucionalizados, como, por exemplo: carteira de trabalho; Vale Transporte; alguns dispositivos sobre a remuneração (como o dia de pagamento, etc); política de valorização do salário mínimo; jornadas de trabalho de algumas categorias profissionais; limite para a jornada extraordinária; intervalos intra e entre jornada de trabalho; fixação de feriados e garantia de remuneração; ausências remuneradas; estabilidade provisórias (dirigentes sindicais, cipeiros, acidentados do trabalho); verbas na rescisão do contrato de trabalho; programa de alimentação do trabalhador.

Acordos ou convenções coletivas tem maior importância na remuneração do trabalhador

Os acordos ou convenções coletivas de trabalho garantem aos trabalhadores e trabalhadoras questões fundamentais, especialmente as relativas à remuneração porque não temos no Brasil uma política de indexação salarial e o resíduo inflacionário ainda é muito alto. A contratação do trabalho no Brasil são mais importantes em duas áreas:

Salário e remuneração - nesse item concentram-se as mais importantes cláusulas dos acordos e convenções coletivas. Isso porque, como já dissemos, não existe nenhuma política salarial com reajustes automáticos, e, além do mais, diversos direitos são definidos genericamente na legislação e em percentuais mínimos, ficando para a negociação direta a sua aplicabilidade e ampliação. São os seguintes os principais itens contratados, que variam de acordo com cada categoria: reposição das perdas salariais anuais, aumento real, participação nos lucros ou resultados, piso salarial, salário profissional, gratificações, abonos, adiantamento de salário quinzenal ou semanal, adiantamentos de férias, salário substituição, adicional de horas extras e noturno, adiantamento do décimo terceiro salário, licença-prêmio, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, cesta básica, lanche, auxílio-educação, auxílio-material escolar, auxílio-creche, auxílio filhos portadores de deficiência, complementação auxílio-doença, auxílio-funeral, abono aposentadoria, seguro de vida, reembolso despesas de viagem, alguns aspectos da assistência médica, adicional por tempo de serviço, gratificações de função.

Duração e relações de trabalho - em que pese a importância da redução da jornada de trabalho para melhorar o nível de emprego, pouca coisa tem avançado neste sentido nos acordos e convenções coletivas. Também poucas cláusulas de importância têm sido negociadas visando modernizar as relações de trabalho no Brasil. As principais cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas, que variam nas diversas categorias profissionais, são as seguintes: reduções na jornada de trabalho, compensação de jornada de trabalho, alguns aspectos das férias, abono de faltas, ampliação das faltas remuneradas previstas em lei, concurso e remanejamento interno para cargos comissionados, ampliação do aviso prévio, alguns direitos adicionais em caso de demissão, divulgação do contrato de trabalho, garantia de emprego por prazos determinados, estabilidade provisórias na pré-aposentadoria e em outros casos (doença, paternidade etc), treinamento de mão-de-obra na implantação de novas tecnologias e algumas cláusulas referentes a segurança e saúde no trabalho.

Hipocrisia: PSDB e grande mídia criticam o PT e a CUT por defenderem a CLT

Os tucanos e a grande mídia (Folha, O Globo, Estadão) não se cansam de criticarem o PT e a CUT por terem, supostamente, aderido, ao que sempre criticaram nas suas origens: o sindicalismo com pequena autonomia perante o Estado e a CLT. No editorial, "Desafio trabalhista", publicado pela Folha em 05/09/2016, o jornal alfineta a CUT: "Para que a autonomia coletiva se consolide sobre a tutela estatal, é necessário caminhar para maior liberdade sindical, algo outrora defendido pela CUT, antes de se acomodar na vizinhança do poder". De fato, nos primeiros anos de sua fundação, as propostas do PT e da CUT pregavam uma mudança expressiva nas relações de trabalho no Brasil. O que se propunha era uma transição do modelo trabalhista brasileiro, amplamente baseado em leis trabalhistas, para um modelo contratual, com amplas garantias democráticas – direito de greve, organização por local de trabalho, liberdade e autonomia para os sindicatos, direito à formação da Central Única dos Trabalhadores – CUT -, como existe em diversos países europeus. Defendíamos, com ênfase a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que previa em seus artigos segundo a quarto: *"Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.(...) As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação. (...) As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal"*.

Mas é também verdade que o PT e a CUT nunca propuseram o modelo liberal de relações de trabalho, tal como existe nos Estados Unidos, Japão e nos tigres asiáticos. O modelo europeu é fundamentalmente contratualista, mas não agrada em nada aos neoliberais, que debitam à sua inflexibilidade a relativa estagnação da Europa. Assim, as mudanças efetuadas pelo PT e pela CUT não são incoerentes, pois os modelos de relações de trabalho que defenderam no passado foram inegavelmente favoráveis aos trabalhadores. O PSDB é que não é coerente: traz a social-democracia em sua sigla, mas repugna os sindicatos e é adepto da selva-geria neoliberal nas relações do trabalho. O PSDB, é a direita que se negava a sair do armário. Veja o que disse Fernando Henrique Cardoso nos debates da fundação do partido: *"Nunca quis que o partido se chamasse PSDB. Sempre fui contra a*

inclusão da social-democracia na sigla. Como é que vou explicar pelo resto da vida que um partido que não tem sindicato se autodenomine dessa forma? A ideia da sigla é depositária de uma visão da Europa dos anos 50, quando o sindicato era o motor da transformação e da melhoria das condições de vida. No Brasil de hoje, o sindicato não é fator de propulsão de reformas, mas de manutenção da ordem, já é incluído, não representa os verdadeiramente excluídos” (Folha, 2002).

Por que o PT e a CUT passaram a defender o modelo misto trabalhista: leis e contratos de trabalho.

Com a passar do tempo, o PT e a CUT, ainda que não ajustando contas formalmente com suas posições passadas, mudaram de posição sobre o modelo trabalhista para o Brasil. De fato, a realidade brasileira deixou clara as impossibilidades de uma transição, pura e simples, para o modelo europeu de relações de trabalho. Nas nossas origens, dávamos mais atenção para a luta de liberdade e autonomia sindical e para a contratação coletiva do trabalho, já que a grande ameaça aos sindicatos provinha do Estado, governado pela ditadura militar. Mais tarde, com a volta da democracia, vimos que ampliou-se um pouco os espaços para uma maior autonomia dos sindicatos e que o grande entrave aos sindicatos passou a ser a empresa privada. Ficou claro que o modelo da Europa possuiu características políticas, econômicas e sociais que não se configuram no Brasil: a) na Europa é elevada a formalização do mundo do trabalho; b) na maioria dos países europeus, a rotatividade no trabalho é muito baixa, devido às garantias contra a demissão imotivada; c) os diversos países do continente são mais homogêneos internamente, o que favorece a consolidação de contratos coletivos nacionais; d) existem sólidas garantias democráticas para os sindicatos, especialmente onde elas são mais necessárias: nos locais de trabalho; e) em países europeus é proibida aos empregadores a formação de “sindicatos fantoches”, e a pluralidade sindical é composta por correntes históricas no Continente – social democratas e comunistas; f) a Europa é formada por países mais coesos socialmente, o que faz com que as disputas entre patrões e empregados sejam mais civilizadas. Por tudo isso que está certa politicamente a esquerda que defende um modelo misto de relações do trabalho, que combine os “direitos legislados” e “direitos contratualizados”, mais adequado às particularidades brasileiras. Para que este modelo seja aperfeiçoado, com mais ênfase na contratação coletiva do trabalho, são pressupostos básicos e inegociáveis: medidas concretas e duras contra a demissão imotivada e a ampla democratização dos locais de trabalho.

Reforma trabalhista: Temer quer substituir a proteção dos trabalhadores pelo Estado (CLT) pela tutela do mercado (empresa privada)

Reforma trabalhista suprime a legislação trabalhista e não garante condições mínimas para a contratação do trabalho.

A reforma trabalhista do presidente não eleito, Michel Temer, é o massacre da classe trabalhadora. Falam em "modernizar", "atualizar", dar "segurança jurídica" para as empresas. Mas, na verdade, o que querem é rebaixar os salários e as condições de trabalho dos trabalhadores brasileiros. Veja a seguir os principais pontos da reforma trabalhista de Temer:

Se o “negociado” se sobrepõe ao “legislado”, o que temos é o fim da CLT.

O modelo trabalhista brasileiro é misto baseado numa ampla legislação constitucional e infraconstitucional e contratação coletiva do trabalho. Neste sistema, o “negociado” só pode ampliar o que é “legislado”, e não reduzir direitos dos trabalhadores. Portanto, a CLT é uma espécie de piso mínimo para os direitos trabalhistas no Brasil. A elite dominante (grandes empresários e grandes grupos de mídia) tergiversa sobre este modelo trabalhista, não assume abertamente a revogação da CLT, mas propõe a sua “flexibilização”, “modernização”, “atualização”, e outras desculpas da mesma natureza. Ora, se o “negociado” se sobrepõe ao “legislado”, o que vai acontecer é, na prática, a supressão da CLT, que permaneceria em vigor, mas sem qualquer utilização prática. Um exemplo: atualmente, a CLT prevê que o horário de almoço é de, no mínimo, uma hora, e os empresários querem substituir por 15 a 30 minutos. Se o “negociado” prevalecer o que irá valer serão estes 15 a 30 minutos de almoço, ficando a CLT como peça decorativa prevendo 1 hora. Portanto, a polarização correta é a continuidade ou a supressão da CLT, sem tergiversações.

Modelo de contratação coletiva liberal é a flexibilidade ilimitada; contratos por jornada de trabalho ou por produtividade: por empresa, contrato individual ou contrato nenhum. A perversidade do modelo trabalhista liberal não é somente a revogação na prática de toda a legislação trabalhista. A contratação do trabalho que querem implementar é ultraliberal: são contratos por jornada de trabalho ou por produtividade: apenas por empresa, contratos individuais ou contrato nenhum. Contratos fragmentados sem qualquer liberdade sindical para equilibrar minimamente as disputas entre capital e trabalho. Como veremos mais adiante, o que os ultraliberais querem é suprimir o modelo trabalhista misto brasileiro; não aceitam de forma alguma o modelo contratual europeu; e se fixam no modelo liberal dos Estados Unidos e Japão, e, especialmente, no modelo liberal selvagem dos tigres asiáticos. O ministro Eliseu Padilha afirma que o objetivo da reforma é dar “modernidade às relações de trabalho”. Como exemplo da “modernidade”, ele cita a contratação do trabalho doméstico: *“Já fizemos isso na questão da empregada doméstica, criamos uma condição e negociação direta entre patrão e empregado”*. Inacreditável! Não aceitamos as “modernas” teses neoliberais, que apenas reciclam velhas práticas da República Velha do século XIX. Ou seja, teses que realizam uma crítica regressiva à CLT, da metade do século XX, oferecendo como alternativa a tutela do mercado sobre o mundo do trabalho e é ainda hoje o modelo adotado pelos tigres asiáticos, que tanto encanta o neoliberalismo.

Contratos de trabalho por produtividade impostos como “opção”. Como veremos a seguir, o “especialista” da direita na questão trabalhista, José Pastore, professor da USP, defende “a necessidade de se praticar formas de contratação e remuneração mais baseadas nos resultados do que no tempo trabalhado”. O trabalho por produtividade não é algo novo, é uma forma de contratação antiga, ainda praticada por um grande número de profissionais autônomos, que tem remuneração não por hora trabalhada mas pelo produto final ou por procedimento realizado. É óbvio que este tipo de contratação levará a um violento aumento da jornada de trabalho, para que o trabalhador possa entregar o produto ou realizar o procedimento que lhe garanta a remuneração. O ministro do Trabalho já deixou claro que este tipo de contrato poderá possibilitar que o trabalhador possa prestar serviço a mais de uma empresa com jornadas de até 12 horas diárias. Tudo indica que a proposta do governo deverá permitir ao trabalhador a “opção” pela forma de contratação, por jornada de trabalho ou por produtividade. Se isso for aprovado será a mesma farsa em relação ao FGTS: o trabalhador pode “optar” pelo Fundo ou pela estabilidade, que continua prevista na CLT. Assim como no caso do FGTS, não haverá “opção”, mas imposição da empresa pela contratação que ela julgar mais adequada.

Terceirização deixa de ser possível apenas nas atividades meio e poderá ser feita também nas atividades fins das empresas. O presidente não eleito e golpista, Michel Temer, está anunciando que irá apoiar a conclusão da votação do projeto de terceirização total no Senado para atender aos apenas dos segmentos empresariais. É uma temeridade para os trabalhadores a terceirização para as atividades-fins das empresas. Isso pode levar a uma demissão em massa dos trabalhadores diretos, que serão substituídos por trabalhadores terceirizados com menores salários e menos direitos trabalhistas, sobretudo aqueles previstos nos acordos e convenções coletivas. Defendemos a regulamentação e maiores garantias para os 12 milhões de trabalhadores terceirizados. Mas não aceitamos a terceirização dos 38 milhões de trabalhadores diretos (não terceirizados).

Reforma trabalhista não visa “modernização”; seu objetivo é a redução dos custos do trabalho

A reforma trabalhista é defendida com argumentos hipócritas: “modernização das relações trabalhistas”; “segurança jurídica para as empresas”, dentre outros argumentos. Como veremos mais adiante depois de superada a ditadura militar em nosso país, a empresa privada se converteu no principal empecilho ao de-

envolvimento da contratação do trabalho no Brasil. A CUT surgiu e dedicou boa parte de sua trajetória na defesa da ampliação das negociações coletivas, sem obter qualquer avanço substantivo perante um empresariado muito retrógrado. Como não poderia ser diferente, a Central sempre compreendeu que o maior afastamento do Estado das relações trabalhistas pressupunha um radical avanço nas liberdades sindicais no Brasil, especialmente nos locais de trabalho, razão de ser do sindicalismo autêntico. Nada se avançou, nem mesmo modestas formas de organização por local de trabalho previstas na nossa legislação. Temer e os empresários não querem “modernizar as relações trabalhistas”, o que querem é reduzir os salários dos trabalhadores. O jornal Folha de S.Paulo assume isto ao afirmar em editoriais que a reforma trabalhista visa “reduzir os custos do trabalho”. O candidato derrotado, o tucano Aécio Neves, em artigo também na Folha, afirmou que “é imperativo preservar direitos dos trabalhadores mas também melhorar a legislação trabalhista brasileira, que impõe custos que inviabilizam a competição no mercado globalizado”. No Brasil, o salário mínimo é de R\$ 880,00 e o salário médio é de R\$ 2.000,00. Para a elite dominante, estes salários são muito elevados e inviabilizam a economia brasileira.

Alguns posicionamentos sobre a reforma trabalhista que chocaram o Brasil nos últimos meses.

Nos últimos meses, tivemos diversos posicionamentos de empresários, governo Temer e de líderes dos movimentos pró-impeachment, que expressam com precisão o que significa a reforma trabalhista. Vejamos alguns destes depoimentos.

Benjamin Steinbruch: trabalhador deve comer o lanche com uma mão e trabalhar com a outra. O diretor da FIESP, Benjamin Steinbruch, em entrevista ao site UOL, em 29/09/2014, quando ocupava interinamente a presidência da entidade, mostrou que a sanha empresarial de suprimir os direitos trabalhistas não tem limites. Ele defendeu a redução da idade para ingresso no mercado de trabalho; o corte de até metade dos direitos do trabalhador; a redução do horário de almoço dentre outros pontos. Veja a seguir dois pontos da entrevista: a) redução do horário de almoço: *“Se você vai hoje em uma empresa nos Estados Unidos, aqui a gente tem uma hora de almoço, normalmente não precisa de uma hora do almoço, porque o cara não almoça em uma hora. Você vai nos Estados Unidos você vê o cara almoçando com a mão esquerda e operando... comendo o sanduíche com a mão esquerda e operando a máquina com a direita, e tem 15 minutos para o almoço, entendeu?”*; b) Perguntado quais direitos poderiam ser negociados e retira-

dos da CLT, o diretor da FIESP respondeu: *"Todos. Porque tem que ver se o empregado quer também, entendeu? Se você propõe para o empregado, por exemplo, se reduzir metade dos direitos que ele tem e outra metade vai para o bolso dele, eu te garanto que os empregados vão querer que metade vá para o bolso"*.

Robson Andrade cita possibilidade de jornada de 80 horas semanais. Depois do encontro com o presidente não eleito, Michel Temer, Robson Andrade, presidente da CNI, citou alterações recentes em debate na França. *"Vimos agora o governo francês, sem enviar ao Congresso Nacional, tomar decisões com relação às questões trabalhistas. No Brasil, temos 44 horas de trabalho semanal. As centrais sindicais tentam passar esse número para 40. A França, que tem 36, passou para a possibilidade de até 80 horas de trabalho semanal e até doze horas diárias de trabalho. A razão disso é muito simples. A França perdeu a competitividade de sua indústria com relação aos demais países da Europa. Agora, está revertendo e revendo suas medidas para criar competitividade. O mundo é assim e temos de estar abertos para fazer essas mudanças. Ficamos ansiosos para que essas mudanças sejam apresentadas no menor tempo possível."* Esta mesma proposta de jornada de trabalho de 12 horas diárias foi defendida pelo ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira.

Movimento Brasil Livre – MBL quer o fim da Previdência e da CLT. A direita brasileira está literalmente delirando. Um post divulgado pelo Movimento Brasil Livre – MBL, defende o fim da previdência social e da CLT. O MBL pergunta: *"Você sabia? Sem o INSS, o seu salário seria uns 30% maior?; sem o FGTS, seu salário seria uns 8% maior?; sem o décimo terceiro, seu salário seria 8% maior?; ou seja, a CLT toma 46% do seu salário, e o governo ainda diz que isso é um "direito seu"*. Esta sugestão de incorporação das verbas aos salários é um delírio ultraliberal: a) se isso acontecesse, acabaria a receita da previdência e os milhões de trabalhadores não teriam mais previdência que lhes garantisse proteção na velhice, na invalidez, na morte, na maternidade, na doença e em outros eventos previdenciários; b) a previdência quebraria de imediato deixando milhões no abandono; c) o Estado enfrentaria uma falência imediata pela radical redução das receitas públicas; d) com o fim do décimo terceiro salário e do FGTS seria dado um tiro de morte na CLT e nos direitos trabalhistas; e) todos os valores, embolsados num primeiro momento pelos trabalhadores, seriam logo após apropriados pelas empresas em um país onde a rotatividade de mão de obra é de 44% ao ano. É evidente que se trata de um delírio liberal, mas sinaliza a falta de limites da direita nos ataques aos direitos dos trabalhadores.

A polêmica sobre os encargos trabalhistas no Brasil

Outra discussão introduzida pelos empresários é sobre os chamados encargos sociais. O consultor empresarial, José Pastore, realizou um estudo demonstrando que os encargos sociais no Brasil são de 102,1%. De posse desses dados, os empresários e seus órgãos de imprensa tem repisado diariamente, que em nosso país o trabalhador recebe, por exemplo, R\$ 1.000,00 e o custo final para a empresa é de R\$ 2.000,00. E deixam a entender que todos esses gastos são encargos sociais. Como veremos a seguir, os gastos adicionais sobre o salário nominal são muito inferiores ao propalado 102% e tais gastos, majoritariamente, não são encargos sociais e sim salário do trabalhador.

O primeiro bloco de despesas que o Sr. José Pastore denomina “encargos sociais” são os gastos com o período não trabalhado (repouso semanal, férias e feriados), que nas suas contas são de aproximadamente 38,2%. Isso não é verdade, como demonstrou o economista Demian Fiocca: *“Este custo, sobre o período não trabalhado é só um instrumento contábil. Trata-se de um cálculo válido para saber qual o custo da hora efetivamente trabalhada, mas não significa que a empresa gaste mais do que o salário nominal”*. Portanto, o período não trabalhado nada acrescenta ao salário nominal; se alguém ganha R\$ 1.000,00, os “encargos sociais” sobre o período não trabalhado já estão incluídos neste valor.

O segundo bloco de despesas são as verbas extras que o trabalhador recebe além da remuneração mensal, tais como o 13º salário, um terço de férias, verbas rescisórias, FGTS, etc. Não dá para chamar isso de encargos sociais, pois são verbas que, cedo ou tarde, o trabalhador leva para casa em dinheiro. Cortar esses “encargos”, na verdade, é diminuir o salário do trabalhador. Os empresários deveriam dizer essa verdade.

São encargos sociais efetivamente aqueles recolhidos aos cofres da União que são utilizados para bancar as despesas com a Previdência Social e com outras políticas sociais. São eles: contribuição previdenciária, salário educação, seguro acidentes do trabalho, contribuição ao sistema “S”, que são de aproximadamente 28%. A rigor, nem mesmo as contribuições ao sistema “S” podem ser caracterizadas de encargos sociais, pois quem as administram são os patrões, através de seu sistema sindical. Reduzir ou eliminar as contribuições para o INSS é uma temeridade, pois irá apenas aprofundar a miséria de milhares de famílias brasileiras e quebra a previdência de vez.

Reforma trabalhista é ruim para os trabalhadores, é péssima para a Previdência Social e desarticula o mercado interno de massas no Brasil.

A reforma trabalhista – fim da CLT e terceirização total – prejudica enormemente os trabalhadores. Mas não é só isso, como pode ser visto a seguir.

As repercussões fiscais e econômicas são também dramáticas. No plano fiscal, a Previdência Social, que enfrenta dificuldades, tem agravada de forma imprevisível a sua situação financeira, porque toda a sua arrecadação depende completamente do emprego e dos salários dos trabalhadores. Cerca de 8% da carga tributária brasileira, o equivalente a R\$ 500 bilhões ao ano, é de contribuições sobre a folha de salários, o que significa que se a reforma trabalhista reduzir em 10% os salários dos trabalhadores as perdas serão de R\$ 50 bilhões por ano. Vale ressaltar que a piora do mercado de trabalho terá consequências também no Produto Interno Bruto – PIB, já que o “consumo das famílias” é o responsável por 60% do PIB brasileiro. Ou seja, a reforma trabalhista desarticula o nosso promissor mercado interno de massas, que foi ampliado de forma expressiva nos 13 anos de governo de esquerda no Brasil.

Eleonora de Lucena: elite brasileira dá tiro no pé com retrocesso social. A jornalista Eleonora de Lucena, da Folha, escreveu um artigo de enorme repercussão nas redes sociais. Disse ela: *“A elite brasileira está dando um tiro no pé. Embarca na canoa do retrocesso social, dá as mãos a grupos fossilizados de oligarquias regionais, submete-se a interesses externos, abandona qualquer esboço de projeto para o país”*.(...) *“Não é a primeira vez. No século 19, ficou atolada na escravidão, adiando avanços. No século 20, tentou uma contrarrevolução, em 1932, para deter Getúlio Vargas. Derrotada, percebeu mais tarde que havia ganho com as políticas nacionais que impulsionaram a industrialização”*.(...) *“Mesmo assim, articulou golpes. Embalada pela Guerra Fria, aliou-se a estrangeiros, parcelas de militares e a uma classe média mergulhada no obscurantismo. Curtiu o desenvolvimentismo dos militares. Depois, quando o modelo ruiu, entendeu que democracia e inclusão social geram lucros”*.(...) *“Em vários momentos, conseguiu vislumbrar as vantagens de atuar num país com dinamismo e mercado interno vigoroso. Roberto Simonsen foi o expoente de uma era em que a Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) não se apegunava”*.(...) *“Os últimos anos de crescimento e ascensão social mostraram ser possível ganhar quando os pobres entram em cena e o país flerta com o desenvolvimento. Foram tempos de grande rentabilidade. A política de juros altos, excrecência mundial, manteve as benesses do rentismo”*.(...)

“Quando, em 2012, foi feito um ensaio tímido para mexer nisso, houve gritaria. O grupo dos beneficiários da bolsa juros partiu para o ataque. O Planalto recuou e se rendeu à lógica do mercado financeiro” (Folha, 2016).

Gino Giugni, jurista italiano: a empresa privada é o maior empecilho à liberdade sindical e à contratação coletiva do trabalho

Os neoliberais, coerentes com sua concepção ideológica, consideram que não são as empresas, mas sim o Estado o principal empecilho à negociação coletiva. O que defendem, sinteticamente, é que os trabalhadores troquem a tutela do Estado, que limita a contratação coletiva, pela tutela do mercado, que seria o espaço privado adequado para a definição das relações de trabalho. O jurista italiano, Gino Giugni, cujas teses tiveram grande influência na formação da CUT, com base na importante experiência europeia, responsabiliza sobretudo a empresa pela ausência de liberdade sindical: *“Do conceito de liberdade sindical, a doutrina tradicional fornece uma construção restritiva quando define como liberdade de construir ou não construir uma associação e como a liberdade de aderir, ou não aderir a ela. Nestes termos a liberdade sindical não é outra que uma especificação da liberdade de associação. Além do mais, tal liberdade é garantida somente em confronto com o Estado, assim, como é próprio de todos os direitos públicos subjetivos. (...) A evolução do direito constitucional, neste campo, conduziu a progressos muito importantes. Uma primeira linha de tendência é a que conduziu a afirmar a eficácia da liberdade sindical também no âmbito das relações entre particulares. O sentido desta doutrina é que o trabalhador, no exercício da liberdade sindical, deve ser tutelado não somente contra as prevaricações ou discriminações por parte do Poder Executivo, mas deve ser tutelado também, e talvez em primeiro lugar, perante o empregador. E de fato resultou evidente, nos países de democracia mais consolidada, que a ameaça real à liberdade sindical, depois do desenvolvimento que o movimento teve no século, provém, sobretudo, dos sujeitos privados, da autoridade privada da empresa. (...) É aqui que, não obstante o respeito formal da liberdade de organização, na prática é freqüentemente impedido o exercício da liberdade apesar de ser a empresa ou o local de trabalho justamente a área em que a intervenção do sindicato é mais natural e necessária” (Gino Guigni, 1988).* Como vimos na extraordinária exposição do jurista italiano, os empresários até admitem a liberdade e autonomia dos sindicatos em relação ao Estado, mas não a toleram quando se trata da relação do sindicato com a empresa. Portanto, os em-

presários rejeitam a organização dos trabalhadores por local de trabalho não é por “malvadeza”, mas por uma concepção ideológica liberal. Ou seja, eles consideram que o local de trabalho é um espaço de relação privada entre pessoas (trabalhador e empregador), não devendo, por isso, ser motivo de normatização por parte do Estado. Fica claro, assim, porque os projetos neoliberais para a organização sindical contemplam, por exemplo, o fim da unicidade sindical e de outros dispositivos da estrutura sindical, mas não contemplam uma legislação de sustento ou suporte à liberdade sindical nos locais de trabalho. Nem mesmo a modestíssima representação sindical de um trabalhador nas empresas com mais de 200 empregados, prevista na Constituição Federal, foi regulamentada. Sem uma sólida organização por local de trabalho, dentre outras conquistas democráticas, a negociação coletiva proposta pelos neoliberais não passa de uma farsa para precarizar e retroceder as conquistas do mundo do trabalho no Brasil.

Contratação coletiva exige ampla liberdade sindical onde ela é mais necessária: nos locais de trabalho

A título de exemplo, veja só os direitos que estão inseridos no Estatuto dos Trabalhadores da Itália sobre a liberdade sindical: constituição de representação sindical na empresa; nulidade de qualquer ato ou pacto discriminatório; direito de controlar a aplicação de normas para prevenção de acidentes e doenças profissionais; proibição do empregador constituir ou sustentar sindicatos de acomodação ou fantoches; direito de realização de assembleias nos locais de trabalho, fora ou durante o horário de trabalho, dentro dos limites de até 10 horas anuais; direito de licenças remuneradas ou não para os dirigentes sindicais; direito de retenção voluntária das contribuições sindicais; disponibilidade de locais nas empresas para as representações sindicais de trabalhadores; proteção especial aos dirigentes sindicais no exercício do mandato. E os trabalhadores italianos contam também com legislação contra a demissão imotivada. Será que uma pauta dessas tem chance de prosperar junto ao grande empresariado e suas representações políticas, que se dizem tão engajadas na renovação das relações de trabalho no Brasil?

Fernando Henrique encampou agenda neoliberal na década de 1990 em relação aos direitos sindicais e trabalhistas

Na década de 1990, as elites empresariais do Brasil e seus partidos passaram a falar

intensamente sobre negociação coletiva do trabalho. Não a negociação com liberdade e autonomia sindicais para acrescentar direitos ao quadro legal. Pelo contrário: ao invés do cancelamento puro e simples dos direitos trabalhistas, medida de altíssimo custo político, pretendiam derrogar os direitos através de uma falsa e cínica negociação coletiva, transformando os sindicatos nos algozes dos trabalhadores na política de supressão de direitos conquistados a duras lutas nos últimos 100 anos. Todas as medidas adotadas no governo Fernando Henrique para “fortalecer” a negociação coletiva foram no sentido de restringir direitos dos trabalhadores.

A mesma conversa fiada de hoje: o “negociado” deve se sobrepor ao “legislado”. FHC não conseguiu aprovar seu projeto mais amplo de remeter para a negociação coletiva (ou imposição coletiva?) todos os direitos trabalhistas. Seu projeto mais ambicioso era a derrubada de todos os direitos trabalhistas com uma emenda à Constituição com breves quatro palavras. No artigo 7º da Constituição, onde está escrito “São direitos dos trabalhadores” seria acrescentada a expressão: “passíveis de negociação coletiva”. Como o quórum para se aprovar uma Emenda Constitucional é muito alto, decidiu-se avançar a revogação da legislação trabalhista pela modificação da CLT, que, por ser lei ordinária, exige um quórum bem mais baixo. Assim, o governo FHC remeteu ao Congresso um projeto de lei curto e anti-trabalhador mudando o artigo 618 da CLT, que previa o seguinte: *“Na ausência de convenção ou acordo coletivos firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de Trabalho”*. Na exposição de motivos do governo FHC, o Ministério do Trabalho e Emprego argumentava em favor de um suposto fortalecimento da negociação coletiva: *“O presente anteprojeto de lei procura prestigiar a negociação coletiva sem agredir direitos e garantias constitucionais. Trata-se, sem sombra de dúvidas, de uma iniciativa que amplia o poder negocial das entidades sindicais, realça e fortalece a importância dos sindicatos no cenário trabalhista e deles exige responsabilidade e comprometimento no trato dos interesses de seus representados. A economia corre em tempo real, pede direitos negociáveis e contratualizados. E não, apenas, direitos inegociáveis e legislados. Essa condição de rigidez desestimula a geração de novos empregos e a inserção formal do trabalhador no mercado de trabalho”*. Lula ganhou as eleições em 2002 e mandou arquivar este projeto.

Argumentos neoliberais não se sustentam. Os principais argumentos dos liberais pela supressão da CLT não se sustentam. Dizem que a CLT dificulta a criação de empregos e a formalização dos postos de trabalho. Isto não é verdade. No período

de 2003 a 2014, nos dois mandatos de Lula e no primeiro de Dilma, foram criados mais de 20 milhões de empregos formais no Brasil, um processo de ampliação do mercado de trabalho formal nunca antes visto na história brasileira. Outro argumento falso é que as políticas liberais favorecem as negociações coletivas. Isto também não encontra respaldo na realidade brasileira. As negociações coletivas nos governos Lula e Dilma tiveram resultados muito melhores do que no governo Fernando Henrique. Entre 2003 e 2014, dezenas de categorias tiveram reajustes iguais ou acima do INPC/IBGE. No ano de 2010, por exemplo, no final do governo Lula, 95,7% dos acordos coletivos foram iguais ou acima do INPC/IBGE e, em 2014, no final do primeiro governo Dilma, foram 97,60% dos acordos coletivos com bons resultados. São resultados muito superiores aos 54,7% de 2002, último ano do governo FHC.

José Pastore é o principal “especialista” da direita na formulação das políticas trabalhistas liberais

A elite dominante não aceita a legislação trabalhista prevista na CLT. Não quer também a negociação coletiva no modelo europeu, que tem como premissas básicas: garantias contra a demissão imotivada; ampla liberdade sindical nos locais de trabalho – direito a comissões por local de trabalho e de realização de assembleias nos locais de trabalho; contratos coletivos mais amplos por segmentos da economia e de abrangência nacional. Os liberais querem negociações com sindicatos fracos; sem enraizamento no chão dos locais de trabalho e fragmentadas por empresas. O “especialista” e principal formulador destas propostas é o professor da USP, José Pastore, que defende o liberalismo extremado desde a década de 1990 (Contrato coletivo de trabalho: virtudes e limites, 1992).

Repúdio ao modelo trabalhista europeu. O consultor ultraliberal, José Pastore, repudia o modelo europeu de contratação coletiva e afirma: *“Na Europa, o problema tem sido ainda mais grave. A parcela da mão-de-obra atrelada a contratos coletivos é muito grande e atinge praticamente todos os setores estratégicos. Tais contratos têm se revelado demasiadamente rígidos para acompanhar o aumento de competitividade internacional, a flexibilização da tecnologia e a necessidade de se praticar formas de contratação e remuneração mais baseadas nos resultados do que no tempo trabalhado. Essa rigidez contratual de um sistema dito negocial passa a ser tão perniciosa quanto à inflexibilidade da lei nos sistemas estatutários”.*

Modelo dos tigres asiáticos encanta os liberais brasileiros. Pastore elogia o modelo trabalhista dos Estados Unidos, mas considera o sistema asiático o mais radical e adequado. O sistema estadunidense é elogiado por ele por não garantir quase

nenhuma proteção nem mesmo contratual: *“Como se sabe nos Estados Unidos, apenas 14% da mão-de-obra é sindicalizada e o sindicalismo está em franco declínio. Oitenta e seis por cento dos americanos são recrutados diretamente pelas empresas, sem nenhum tipo de contrato - coletivo ou individual”. Indo ainda mais longe, José Pastore se fixa no modelo do Japão e Tigres Asiáticos: “Enquanto a rigidez contratual acontece parcialmente nos Estados Unidos e extensamente na Europa, o Japão e os Tigres Asiáticos vão contratando mão-de-obra e terceirizando as atividades com a máxima flexibilidade viabilizando um ajuste rápido às novas tecnologias e permitindo a conquista de parcelas significativas do mercado internacional”.*

Negociações “livres por empresa” é a tutela do mercado (empresa privada).

É esse modelo dos tigres asiáticos e também dos Estados Unidos que o consultor José Pastore, com amplo apoio do empresariado, quer que seja implementado no Brasil: *“As novas condições econômicas determinadas pela revolução tecnológica, pelo aumento da competição mundial e recorrência da recessão vêm demonstrando estímulos para uma redução da legislação sobre o mercado de trabalho e ênfase na negociação e contratação por empresa - desestimulando-se com isso os contratos rígidos e irreais negociados por setor, e, muito menos, no nível nacional. Se as partes desejam realmente a instituição do contrato coletivo de trabalho, este terá mais funcionalidade na medida em que for descentralizado e baseado em negociações realmente livres a nível da empresa - com pouca legislação e sem a interferência da Justiça do Trabalho”.*

José Luiz Fiori alerta para a insensatez ultraliberal

Concluimos este estudo com José Luiz Fiori, que afirma que a adoção do programa liberal proposto pelos golpistas é incompatível com a democracia e poderá levar a um enfrentamento e rebelião civil de grandes proporções no país: *“No Brasil não faltam - neste momento - os candidatos com as mesmas características e os economistas sempre rápidos em propor, e dispostos a levar até as últimas consequências, o seu projeto de “redução radical do Estado” e, se for possível, de toda atividade política capaz de perturbar a tranquilidade dos seus modelos matemáticos e dos seus cálculos contábeis”. (...) “Neste sentido, não está errado dizer que os dois lados deste mesmo projeto (políticos golpistas e economistas liberais) são cúmplices e compartilham a mesma e gigantesca insensatez, ao supor que seu projeto golpista e ultraliberal não encontrará resistência e, no limite, não provocará uma rebelião ou enfrentamento civil, de grandes proporções, como nunca houve antes no Brasil”.*

Gabinete da Deputada Estadual Marília Campos

Assembleia Legislativa de Minas Gerais: Rua Rodrigues Caldas, 30, sala 213,
Santo Agostinho, CEP 30190-921, Belo Horizonte, MG - Telefone: 31 2108-5445

Gabinete de Contagem: Avenida José Faria da Rocha, 3.171, sala 301,
CEP 32310-210, Contagem, MG - Telefone: 31 2557-7679

E-mail: dep.marilia.campos@almg.gov.br

Marília^{PT} Campos
Deputada Estadual