

Antônio Álvares da Silva

Professor titular da Faculdade de Direito da UFMG

Nosso país tem a antiga mania de transformar em falsas ameaças fatos que em si mesmos não apresentam perigo social e não retiram direitos de ninguém.

Já arranjamos um falso bode expiatório com a terceirização. Agora aparece outro que, na linguagem de alguns, vai "acabar com a CLT".

Um novo "infortúnio nacional", que já soprou sobre o país no governo FHC, volta a espalhar iras e fictícias destruições de direitos trabalhistas. A comissão mista, criada para analisar a MP 680, que cuida do Programa de Proteção ao Emprego – PPE- adotou emenda do deputado Darcísio Perondi dando prevalência do negociado sobre o legislado.

Assim ficará redigido o art.611 da CLT:

As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivos prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem ou inviabilizem direitos previstos na Constituição Federal, nas convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, e as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Que diz de novo a emenda? Resposta: tanto quanto nada.

As convenções coletivas, garantidas na Constituição, existem para possibilitar aos empregados e empregadores a negociação direta das condições de trabalho.

Esta via negocial permitiu o desenvolvimento do Direito do Trabalho que, emancipando-se do Estado, passou a constituir-se de normas negociadas entre empregados e empregadores, através de seus sindicatos. Nos países desenvolvidos, como a Alemanha, de grande tradição sindical, 95% das relações de trabalho são beneficiadas por algum tipo de negociação coletiva.

Foi a primeira vez que dois grupos, com interesses opostos, foram dotados de instrumentos especiais para comporem diretamente seus interesses sem a intermediação do Estado. Em outras palavras, os sindicatos negociam de forma dialogal e independente a composição de seus direitos. Foi, sem dúvida, a maior invenção no âmbito trabalhista de todo o mundo ocidental.

Atrás desta negociação, está naturalmente uma composição de forças e de interesses que lhe impõe limites, mas grande parte de direitos e deveres estão nela incluídos por livre vontade das partes, sobrando apenas para o legislador os aspectos institucionais da relação de trabalho, individual e coletiva: organização básica dos sindicatos, processo do trabalho, cogestão no estabelecimento e na empresa, etc.

Porém ao negociarem os sindicatos não se transformaram em legisladores. Isto seria absurdo e ilógico, porque não são representantes do povo nem foram por ele eleitos, mas sim de suas respectivas categorias profissionais e econômicas.

Por isto, a emenda impôs limites à atuação sindical que não pode negociar: a) direitos garantidos na Constituição. Claro, a Constituição é fonte hierárquica maior do que as convenções coletivas. Chega a ser ridículo pensar que uma norma convencional possa revogar a Constituição. b) direitos garantidos em convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Claro, também. As convenções da OIT têm validade internacional e existem para garantir um patamar mínimo, de dimensões mundiais, ao trabalhador. Só podem ser mudadas para melhor. c) as normas de higiene, saúde e segurança. Claríssimo. Seria absurdo que ficassem nas mãos dos sindicatos a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador no emprego.

Não se admite que, para melhorar salários, se diminuam as garantias que dizem respeito ao bem físico do trabalhador. Os direitos que garantem a vida saudável do ser humano e a cidadania não estão ao alcance de nenhuma negociação.

Então, o que diz a nova redação do art. 611 da CLT? Nada de novo, apenas repete o que a doutrina já consagrou desde o início do século passado,

através de uma distinção que os estudantes aprendem nas primeiras lições de Direito do Trabalho: suas normas se dividem em duas categorias: as imperativas que são obrigatórias e não podem ser negociadas porque predomina nelas o interesse público, e as dispositivas que podem ser modificadas para melhor através da negociação coletiva. Mesmo quando se diminuem salários, recebendo-se em troca a garantia do emprego, o aparente prejuízo é uma vantagem que pode ser negociada.

Diz a Constituição, art. 114, § 2º, que, frustrada a negociação coletiva e ausente o interesse pela arbitragem, as partes podem, de comum acordo, propor dissídio coletivo de natureza econômica.

Neste caso, a Justiça do Trabalho se transforma em autêntico árbitro decidindo o que as partes lhe pediram. Porém aqui o legislador constitucional impôs limites. Ao decidir a Justiça do Trabalho deverá: a) respeitar as condições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem as condições que tenham sido convencionadas anteriormente.

Este respeito às condições legais mínimas de proteção ao trabalho nada mais é do que as normas de saúde, higiene, segurança, bem-estar no emprego. Existe desde 5.10.88, data da promulgação da Constituição, e nunca "acabou com a CLT."

Pelo contrário, engrandeceu-a, trazendo-lhe ares de renovação, estabelecendo, em favor do trabalhador, a garantia de permanência da norma negociada, a não ser que os sindicatos queiram novamente rediscuti-la: o que foi negociado só pela negociação pode ser mudado.

A norma tem um fim nobre e alto: valorizar a atuação dos sindicatos.

Portanto os sindicatos não estão autorizados a negociar tudo. Não podem transacionar com a saúde do trabalhador, permitindo condições insalubres ou perigosas nas oficinas e locais de trabalho em geral. Quanto ao mais, estão livres para firmar convenções e acordos, inclusive mudando, acrescentando ou diminuindo o que já foi negociado antes.

Se não sabem negociar ou se são fracos, a culpa não está no legislador, mas na própria organização sindical, que até hoje depende do governo

através da contribuição social e detém o monopólio da representação através do sindicato único.

A CLT não está ameaçada. Os direitos do trabalhador estão preservados e tudo continua como sempre foi. O que temos de mudar é a inércia dos sindicatos dependentes de tributos, sua falta de coragem e a disposição de lutar pelos direitos de seus representados.

É preciso arrancar das costas do sindicalismo brasileiro o peso do corporativismo quase secular que impede seu desenvolvimento. O trabalhador brasileiro precisa de novas lideranças para que assuma o papel que lhe cabe na construção de um Brasil novo e melhor.