

REFORMA DO SISTEMA LEGAL TRABALHISTA

ARNALDO SÜSSEKIND

Na tradicional Conferência Nacional dos Advogados, realizada em novembro deste ano na capital baiana, concluí a minha palestra com sugestões sobre a atualização da legislação do trabalho. Suas conclusões foram aprovadas, no respectivo painel, por cerca de trezentos votos, contra três e uma abstenção. No mesmo mês eu as rerepresentei no XVII Congresso Brasileiro de Direito Individual e Coletivo do Trabalho, organizado pela editora paulista LTr., que as aprovou por aclamação.

As conclusões apresentadas concernem apenas a cinco aspectos fundamentais do sistema legal trabalhista:

1º) reforma do art. 8º da Constituição para assegurar a liberdade sindical no seu tríplice aspecto:

- a) coletiva, do grupo de trabalhadores ou de empresários exercentes de atividades idênticas, similares ou conexas;
- b) individual, dos integrantes desses grupos;
- c) institucional, compreendendo a autonomia da associação e o direito de constituir federações, confederações e centrais sindicais.

Justificação: o monopólio da representação sindical, justificável nas décadas de 30 e 40, quando a economia brasileira era preponderantemente agrícola, não mais se justifica. Segundo o IBGE, existiam 15.963 sindicatos em 2001. A grande maioria inexpressivos, constituídos apenas para gerar a estabilidade no emprego dos seus dirigentes e a percepção das contribuições compulsórias, tal como estatuído no precitado comando constitucional. Demais disto, as centrais sindicais, que dirigem, na realidade, o movimento sindical brasileiro, não são consideradas entidades sindicais pela Constituição vigente. A liberdade sindical coletiva, com a proteção aos dirigentes estipulada em convenção coletiva, aglutinará os sindicatos e fortalecerá sua representatividade.

2º) os tributos incidentes sobre os salários devem, em sua maioria, ter outra base de cálculo.

Justificação: as contribuições que incidem sobre a folha de salários, totalizando quase 40%, motivam muitos empregadores a não registrarem seus empregados, impedindo, assim, que adquiram os direitos sociais-trabalhistas. É evidente que as entidades beneficiadas prestam relevantes serviços; mas devem ter outras fontes de custeio.

3º) as hipóteses de trabalho extraordinário devem ser limitadas, tomando-se por base o disposto nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Justificação: o trabalho extraordinário, em muitas empresas, tornou-se ordinário, aumentando, em conseqüência, o desemprego, reduzindo a capacidade de trabalho, ampliando os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, com prejuízo para a economia da previdência social. Cumpre limitar, em cada ano, o número de horas além da jornada normal, salvo em casos de força maior ou necessidade imperiosa.

4º) a CLT deve ser atualizada, a fim de que:

I) os sistemas legais se constituam de diversas regras indisponíveis, que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano;

II) esses sistemas abram espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, mediante negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical, tal como prevista na Convenção da OIT nº 87;

III) a flexibilização deve visar à adaptação das normas gerais para:

a) a atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais;

b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho;

c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos.

Justificação: a apregoada flexibilização da legislação trabalhista deve ocorrer na conformidade da previsão legal e não para tornar a lei inaplicável. O exemplo dos Estados Unidos é impertinente, porque lá os contratos coletivos preenchem o vazio legislativo; não dispõem contra a norma legal. Outrossim, é sabido e proclamado que o desemprego se reduz com o desenvolvimento econômico e não com a redução dos direitos do trabalhador. Por fim, cabe assinalar que o sistema legal trabalhista já foi flexibilizado com a quebra do princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da Const.); a flexibilização

das jornadas de trabalho (art. 7º, XIII, da Const.); a ampliação das jornadas nos turnos de revezamento (art. 7º, XIV, da Const.); a faculdade patronal para despedir imotivadamente o empregado (Lei 5.107/66 substituída pela Lei 8.036/90); o contrato de trabalho provisório, com ampla redução de direitos (Lei 9.601/98); o trabalho a tempo parcial (MP. 1.709/98); a redução das hipóteses de salário-utilidade (Lei 10.243/01); a suspensão do contrato de trabalho por 2 a 5 meses (MP-2.164/01).

5º) o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica perante os tribunais do trabalho dar-se-á:

I) pelo consenso das partes, que escolherão a via judicial ou a arbitragem privada;

II) pelo Ministério Público do Trabalho em caso de greve capaz de impedir o atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade;

III) por qualquer das partes, após o decurso do prazo de sessenta dias, durante o qual tenha malograda a negociação direta, seguida da realizada com mediação.

Justificação: a Constituição faculta aos sindicatos a instauração da instância nos dissídios coletivos, desde que as partes se recusem à negociação ou à arbitragem (art. 114, § 2º). Essa disposição tem prejudicado a persistência das partes na negociação coletiva, sendo responsável pela multiplicação das ações judiciais coletivas.

A manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho, transformado em poder arbitral e com as limitações sugeridas, é imprescindível para que um conflito coletivo não permaneça aberto, sem solução.

Afigura-se-me que o sistema legal deve ser uno, com normas de direito individual, coletivo, administrativo e processual, ao invés de corresponder a leis esparsas. Ele deve abranger, num ordenamento, com corpo e alma: a) uma introdução com definições e princípios; b) um título sobre as modalidades de contrato de trabalho e respectivos conceitos, sucessão de empregadores, alteração das condições estipuladas, suspensão e rescisão do contrato, interrupção remunerada da prestação de serviços e FGTS; c) um capítulo disciplinando a segurança e a medicina do trabalho (não basta enunciar que o empregador deve adotar medidas de prevenção dos acidentes e doenças profissionais); um título sobre direito coletivo, dispondo, depois de modificado o art. 8º da Constituição, a respeito da aquisição da personalidade sindical, do conceito de liberdade sindical, da proteção contra atos violadores dos direitos sindicais (Convenção OIT nº 98), das modalidades de convenções coletivas de trabalho, da designação do agente da negociação coletiva quando houver pluralidade de sindicatos,

do exercício do direito de greve, etc.; e) títulos sobre a inspeção do trabalho, a Justiça do Trabalho e seu processo.

As regulamentações profissionais devem ser objeto de convenções-mater, de âmbito nacional; mas algumas regras fundamentais e especiais devem ser impostas por lei, como nos casos dos ferroviários, marítimos, bancários, jornalistas etc.

Em face do exposto, parece-me mais conveniente atualizar a CLT na conformidade das considerações aqui referidas, até porque os tribunais superiores já formaram jurisprudência sobre as suas normas e não é aconselhável que trabalhadores, empresários e dirigentes sindicais tenham de consultar várias leis para conhecer os seus direitos e obrigações, certamente sujeitos a controvérsias geradas no início das respectivas vigências, ainda não pacificadas pela jurisprudência.