

A IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT PARA O TRABALHADOR BRASILEIRO

Arthur Henrique*

Quero também cumprimentar a Mesa e, em nome da Central Única dos Trabalhadores, agradecer ao Tribunal Superior do Trabalho o convite para esse momento importante, que para nós é um momento histórico.

Digo que, como não tenho a brilhante oratória dos meus companheiros que me antecederam, vou usar de uma estratégia sindical, moderna, que é a de apresentar alguns dados da importância da Convenção nº 158 para os trabalhadores.

Eu começaria dizendo da importância para nós do conjunto das centrais sindicais, do conjunto dos trabalhadores do Brasil, que é fortalecer a luta por liberdade e autonomia sindical, por valorização do trabalho e democracia de homens e mulheres do campo e da cidade rumo ao desenvolvimento sustentável. Ou seja, completaria com a dignidade humana, levantada pela Mesa logo na palestra, pela manhã, do Exmo. Ministro, mostrando a importância da Convenção nº 158 para a democracia e para a democratização das relações de trabalho no Brasil.

E para falar da Convenção nº 158 e da democratização das relações de trabalho, é preciso pedir licença para também falar um pouco, muito rapidamente, sobre o modelo sindical brasileiro e a visão da CUT. Sei que haverá uma mesa amanhã sobre o modelo sindical brasileiro, mas quero pedir licença e falar rapidamente sobre isso. É uma visão da nossa Central Sindical. Sei que aqui têm outras centrais sindicais, os companheiros da UGT, da Força Sindical, que estarão presentes, mas é a visão da nossa Central, do modelo sindical e da importância que tem isso em relação à Convenção nº 158.

Para falar, portanto, do modelo sindical, muito rapidamente, os principais aspectos da situação atual que enxergamos no Brasil em relação ao modelo sindical, à situação sindical brasileira e às propostas que a nossa Central Sindical vem defendendo; para falar de modelo sindical, tenho de falar das quatro

* *Presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT).*

questões principais: organização sindical, financiamento, negociação coletiva e solução de conflitos e direito de greve.

A CUT defende, em primeiro lugar, a Convenção nº 87 da OIT – liberdade e autonomia sindical. A situação atual hoje é que temos uma liberdade, no art. 8º da Constituição, e uma falsa unicidade sindical, em que se tem hoje, no Brasil, a média de dois novos sindicatos sendo criados por dia, muitos deles sem representatividade e sem papel na negociação coletiva. Portanto, continuamos defendendo, em nossa opinião, a importância da ratificação, pelo Brasil, da Convenção nº 87 da OIT, da liberdade e autonomia sindical e dos índices de representatividade.

Temos hoje, no Brasil, a falta de uma legislação para garantia da organização sindical por local de trabalho. Ou seja, ainda ficamos, na época do novo sindicalismo de 1978, na porta das empresas. Portanto, a organização, a partir do local de trabalho, garantindo que os trabalhadores e suas entidades representativas tenham condições de estar dentro dos locais de trabalho poderia, na nossa opinião, facilitar e muito a diminuição dos processos judiciais existentes.

É só olhar a situação atual nas empresas onde existe organização por local de trabalho e onde os conflitos são resolvidos, negociados e discutidos, a partir do local de trabalho. São empresas que têm menos processos judiciais existentes hoje, no Brasil, que todos sabem aqui, alcançam um número absolutamente muito grande.

Ainda, no Brasil, há falta de uma legislação de práticas antissindicais, perseguição de dirigentes sindicais. Há ainda falta de legislação que coíba empresas de incentivarem a criação de sindicatos por parte dessas empresas. Ou seja, há necessidade de aprofundar a democratização nesse sentido.

Independência do Estado e liberdade de organização, quando temos hoje, no Brasil, por exemplo, algumas ações por parte de determinados empresários que trabalham com a visão de que, mesmo com a Constituição de 1988, permanece em vigor o art. 522 da CLT, que determina quais dirigentes sindicais têm estabilidade no emprego, quando, na verdade, a Constituição de 1988 determinou a liberdade de organização, independente de Estado, por parte do Brasil.

Defendemos junto com outras centrais sindicais a contribuição da negociação coletiva aprovada em assembleia pelos próprios trabalhadores, que devem decidir sobre as formas de financiamento das suas entidades sindicais e não o imposto sindical de cima para baixo ou com taxas compulsórias.

Hoje, no Brasil, não temos, no tema da negociação coletiva, negociações coletivas nacionais por ramo de atividade, que é o que a nossa Central Sindical e outras centrais sindicais sempre defenderam, garantindo negociações nacionais, estabelecendo determinados critérios em âmbito nacional, depois, evidentemente, levando em consideração as especificidades por região e por empresa, por setor econômico. Mas temos, no Brasil, hoje cada vez mais uma negociação absolutamente dispersa e negociações pulverizadas.

Do ponto de vista da solução de conflitos e direito de greve, continuamos tendo um grave problema no Brasil. O primeiro deles, sem sombra de dúvida, é a existência do interdito proibitório, utilizado hoje como instrumento para se proibir o direito constitucional de greve existente no Brasil. Basta avisar que vamos fazer uma assembleia para decidir se vamos entrar em greve ou não, vários setores empresariais entram com ação na Justiça, sob o manto de “proteção do patrimônio”, para entrar com interdito proibitório, em que o sindicato deve se abster de chegar perto da porta do local de trabalho, duzentos, trezentos, quatrocentos metros, como se pudéssemos decidir numa assembleia se podemos, se vamos ou não entrar em greve com duzentos, quatrocentos, dois quilômetros de distância de uma sede, de um local de trabalho, onde, afinal de contas, estão os trabalhadores. Defendemos a mediação e a arbitragem.

Eu queria, nesta primeira parte, muito rapidamente, relembrar que, no debate do Fórum Nacional do Trabalho, discutíamos a importância, que acabou depois sendo colocada dentro da Reforma do Judiciário, com a Emenda nº 45. Qual é o problema? O problema é que a Emenda nº 45 foi aprovada dentro da Reforma do Judiciário, mas a reforma sindical não. Então, hoje, temos a seguinte situação: não há obrigatoriedade de negociação por parte do empregador. O sindicato, portanto, entrega a pauta e se o empregador não quiser negociar, não negocia. Se faço a greve, imediatamente o empregador entra com processo de julgamento do dissídio da greve, não da pauta. E, ao julgar o dissídio da greve, invariavelmente, decide-se, de forma inclusive arbitrária, que 80% dos trabalhadores devem permanecer de serviço na empresa, como se eu pudesse fazer greve com 80% dos trabalhadores trabalhando, sob pena, inclusive, de ameaça de multas, como vem acontecendo em várias entidades sindicais, se não voltar a trabalhar. Portanto, estamos hoje, na prática, quase que impedidos, grande parte das nossas categorias, de atuar no sentido de fazer valer o direito constitucional de greve. Por que fiz rapidamente essa explicação?

Porque, se não mudarmos também o modelo de negociação para construir entre nós o diálogo, trabalhando pela proposta de como eliminar os entraves

que estão colocados para aprovação da Convenção nº 158 e de tantos outros direitos, vamos continuar com esta situação do conjunto dos trabalhadores no Brasil: alta rotatividade – quero aqui demonstrar números que todos já conhecem, mas que é sempre bom reforçar –, o que leva ao debate da redução de custo por parte dos empregadores, mas, em contraposição, ao debate da produtividade, porque muitos trabalhadores foram demitidos, por exemplo, na crise de 2008, e os mesmos trabalhadores foram contratados. Por quê? Porque exageraram na crise. Demitiram, exagerando na crise, e foram contratar os mesmos, porque eram aqueles que tinham experiência para trabalhar nas fábricas ou nas montadoras ou em vários locais de trabalho no Brasil. É só olhar as recontrações que foram feitas. Ainda bem que saímos da crise, estamos contratando, mas isso mostra o problema que temos em relação à Convenção nº 158 e à falta dessa Convenção no Brasil.

A segunda questão é a falta da regulamentação – já foi dito aqui – do art. 7º da Constituição, que estabeleceu muito claramente a necessidade e, ainda no final, nas Disposições Transitórias, reforça que essa multa de 40% ou 50% do Fundo de Garantia é transitória até que se regule o art. 7º da Constituição, o que até agora não foi feito. Sei que vai ser difícil ler os números, mas vou expressar muito rapidamente, para que não haja dúvida.

Estamos batendo recordes – e isso é muito positivo – de geração de emprego no Brasil. É só olhar a tabela: um milhão, dois milhões. Devemos chegar ao final do Governo Lula com quase treze ou quatorze milhões de novos trabalhadores com carteira assinada.

Agora, vejam o quadro: são oito milhões desde 1997. Então, isso não tem a ver com a economia. Estamos mostrando que, há treze anos, temos uma situação, há treze não, há muito mais, mas temos na tabela, nos últimos treze anos, a demonstração de que, independente de quanto o país cresceu ou não cresceu, a rotatividade de mão de obra é absolutamente um escândalo no Brasil. Um escândalo. Temos, só para se ter uma ideia, desde 97, oito milhões que foram admitidos, oito milhões que foram contratados, e o saldo na frente. Vai sempre assim: 11-10; 12-12.

Vou usar o último dado: de janeiro a junho de 2010, nove milhões, setecentos e vinte mil trabalhadores foram contratados; no entanto, oito milhões, duzentos e quarenta mil foram demitidos. Essa é a situação dos números. Não estou falando de hipótese nem de avaliação, estou falando do Caged do Ministério do Trabalho e Emprego. Isso vale para emprego formal, emprego que é informado. Estamos falando só do trabalho formal. Imaginem qual é a situação no trabalho informal. Mas, no mercado formal, a situação já é essa.

Alguns costumam dizer que tem gente que pega dinheiro do Fundo de Garantia, então há muita fraude. Temos a situação de muita gente que pede demissão para trabalhar em outra empresa, porque o mercado de trabalho está melhorando. Ainda bem. Então, vamos ver os dados do próprio Ministério do Trabalho em relação ao tipo de demissão que temos dessas oito milhões, duzentas e quarenta mil demissões, de janeiro a junho de 2010. Demissão por justa causa: 0,11 ou onze mil pessoas demitidas com justa causa. Sem justa causa: quatro milhões, seiscentos e oitenta mil. Estamos falando que 60% das demissões ocorridas de janeiro a junho deste ano foram sem justa causa. E não é prazo determinado ou término do contrato, porque na tabela também dá para ver. Término do contrato: cento e sessenta mil. Prazo determinado: um milhão, cento e trinta. Pedidos de demissão espontâneos: dois milhões cento e trinta. Aposentados, 0,01, e mortos, 0,02, o que dá oito milhões, duzentos e quarenta mil trabalhadores e trabalhadoras dispensados de janeiro a junho de 2010.

Volto a insistir: o mercado está em franco crescimento, tudo é muito positivo, isso é muito bom. Agora, o que temos concretamente é uma utilização da rotatividade de mão de obra como fator de redução de custo por parte das empresas, muitas delas, inclusive, não levando em conta a importância de manutenção dos trabalhadores, do gasto e do investimento que é feito nesses trabalhadores, por exemplo, do ponto de vista da própria formação, da própria capacitação profissional.

Portanto, o art. 7º da Constituição, proteção, já se falou repetidas vezes em relação a isso, a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária, nos termos da lei complementar, que até agora não saiu. Daí a importância dessa agenda da Convenção nº 158 ter entrado na agenda das centrais sindicais, das seis centrais sindicais representativas do Brasil, com a agenda das nossas marchas da classe trabalhadora Brasília, com relação às quais, insistentemente, parte da mídia não dá uma linha e não aparece na televisão nenhuma marcha. Aí, ficam dizendo que viramos “chapa branca”, quando, na verdade, estamos há oito anos fazendo marcha, pressionando pelo salário mínimo, pelas Convenções ns. 151 e 158. Mas esse é um tema que não interessa para a parte da mídia no Brasil.

Essa agenda das centrais sindicais, mesmo com uma ação, como foi dito aqui, no Supremo Tribunal Federal, porque a CNM, filiada à CUT e à Contag, entrou com uma ação na Justiça quando da denúncia da Convenção nº 158, feita pelo Governo Fernando Henrique Cardoso, por entender, em nossa opinião, que essa denúncia tinha de ser aprovada pelo Congresso Nacional, e não como

um decreto, da forma como ela foi apresentada pelo Executivo. Esse debate está no Supremo Tribunal Federal, infelizmente, há muitos anos. Há processos que entraram antes e foram rapidamente julgados. Há alguns, inclusive, contra centrais sindicais, que são julgados rapidamente. Mas, infelizmente, esse processo ainda continua no STF, sem julgamento.

Portanto, queremos, junto aos trabalhadores e trabalhadoras, atuar fortemente para garantir a ratificação da Convenção nº 158 no Brasil, para atuar como mecanismo de regulação.

Quero deixar muito claro, porque vários empresários e jornalistas acabam fazendo essa confusão, dizendo: “Bom, mas vamos ter uma situação de estabilidade no emprego e não vou poder demitir mais ninguém”. Não é estabilidade no emprego. Aqui foi claramente colocado qual é o conteúdo da Convenção nº 158. O que estamos querendo é, no mínimo, que a empresa tenha de explicar ao trabalhador e ao sindicato qual é o motivo da demissão. Aí dizem: “Onde é que já se viu? Que coisa mais absurda. Quer dizer então que eu não vou poder demitir um trabalhador?”. Porque é isso que, na negociação com o empresariado no Brasil, vemos: “Quer dizer que eu não posso admitir e demitir? Vocês vão querer tomar conta da minha empresa. Daqui a pouco vocês estão aqui no lugar do presidente da empresa. Toma conta aqui do conselho”.

Absolutamente não é isso. Estamos falando de democracia, de chegar para uma empresa e falar: “Olha, está aqui a situação econômico-financeira da empresa, ou a situação desse empregado ou desse conjunto de trabalhadores desse local; eu não vou mais fazer esse tipo de serviço aqui. Vou fechar essa área e, portanto, estou avisando a vocês que vou demitir todos os trabalhadores dessa área”. Isso é o mínimo. Aqui no Brasil, não. E ainda dizem que temos uma legislação muito dura no Brasil; que temos de mudar para a China; que a legislação trabalhista brasileira é absolutamente rígida. É um dos países do mundo que têm a maior facilidade de demitir e contratar. Não preciso falar com ninguém para demitir. Simplesmente aviso ao trabalhador que ele tem de passar lá no cartão de ponto, aliás, pode ser eletrônico ou manual, tendo em vista o debate todo, mas, de qualquer forma, é só passar lá para poder receber sua indenização, quando recebe indenização, quando não temos de entrar com ação judicial.

Portanto, é fundamental para a democratização das relações de trabalho o equilíbrio dessa relação desigual. Em nossa opinião, a Convenção nº 158 faria com que tivéssemos no Brasil a ampliação, de fato, da democratização e da democracia nas relações de trabalho.

Eu queria terminar falando, já foi falado aqui, dos trinta e cinco países que assinam e são signatários da Convenção nº 158, porque, normalmente, às vezes, dependendo do tema, utilizam-se esses países para fazer comparações contra nós, os trabalhadores. Dependendo da hora, utilizam-se esses países para dizer: “Tá vendo? Só trinta e cinco países assinaram a Convenção. Portanto, é uma Convenção que realmente tem muito pouca adesão dos países e tal”. Então, além de França, Portugal, Espanha, Suécia, Austrália, Finlândia e os outros – mais de trinta países – que já ratificaram a Convenção, nunca é demais lembrar aquilo que foi falado aqui neste dia de hoje.

Várias legislações constitucionais ou infraconstitucionais ou legislações trabalhistas existentes em vários países já adotam os temas da Convenção nº 158 da OIT, mesmo não ratificando a Convenção, como, por exemplo, acabou de ser falado aqui, Alemanha, Itália, Japão ou mesmo, mais recentemente, África do Sul, com o relato que foi feito agora pela manhã.

Mesmo com nossa ação, que não foi julgada ainda, portanto, fizemos a marcha da classe trabalhadora para pressionar o Governo e o Congresso a ratificar a Convenção nº 158, da mesma forma como fez com a Convenção nº 151 – em nossa opinião, uma importante vitória do conjunto das centrais sindicais.

Mas quero terminar com uma avaliação que sentimos na pele durante a crise de 2008. Estou dando aqui alguns exemplos, porque foram os mais claros e nítidos na imprensa brasileira, no auge da crise de 2008: Embraer e Valle. Muitas empresas gastam milhões e milhões de dólares e reais para fazer propaganda de responsabilidade social. Na primeira crise, ou no primeiro sinal da crise, a primeira decisão a ser tomada é demitir os trabalhadores. Não há outra. A primeira foi decidir demitir os trabalhadores.

Em muitos casos, na crise de setembro de 2008, isso foi feito sem sequer comunicar ao sindicato representativo da categoria, sem nem avisar. Ficamos sabendo pela imprensa. Ou seja, ou a gente trabalha não só para ter um país com desenvolvimento sustentável do ponto de vista econômico, social, ambiental, mas também do ponto de vista da dignidade humana e da democratização das relações de trabalho no Brasil, ou vamos continuar tendo bilhões e bilhões de recordes de lucro de empresas, o que é muito positivo para o sistema capitalista. Agora, não é possível que a gente não consiga avançar no tema da democratização das relações de trabalho.

Não estamos pedindo estabilidade no emprego. Deveríamos, até porque, com pleno emprego, com ganhos enormes como está acontecendo, podemos até avançar para isso. Mas não estamos pedindo estabilidade no emprego. Só

estamos querendo respeito. Só estamos querendo que nos chamem para dizer por que se está demitindo uma pessoa. Só isso. “Estou demitindo porque eu quero”. Mas isso não é explicação. Tem de haver uma explicação. No caso da demissão injustificada, para grande parte dos trabalhadores, o trabalhador chega em casa, seja mulher, seja homem, para falar com sua família que foi demitido; aí lhe perguntam: “Por quê?”. Ele diz: “Não sei; a empresa está dando lucro, tem resultado positivo, está tendo resultados satisfatórios, mas fui mandado embora”. Muito provavelmente para contratar outro ganhando menos, que é o que está acontecendo na grande parte das empresas no Brasil, infelizmente.