

MUDANÇAS NA CLT

Para que possamos ter uma reflexão sobre este texto, faz-se necessário entendermos um pouco o aspecto histórico. Desde os anos 30, as iniciativas do governo Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho e, em seguida, no campo da legislação trabalhista, tinham nítida vocação corporativista, cuja característica essencial era o controle sobre a ação dos trabalhadores e suas organizações.

No auge do Estado Novo, em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define as características básicas do sistema legal e oficial de relações de trabalho.

As peças básicas que compõem a CLT são: Normas Gerais e Especiais de Tutela do Trabalho, Contrato Individual de Trabalho, Organização Sindical, Convenções Coletivas de Trabalho, Processos de Multas, Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Processo Judiciário do Trabalho.

Ao longo das décadas de 50 e 60, muitas outras iniciativas, na forma de decretos e medidas legais, foram acrescentando e adequando a legislação. E particularmente, nos anos 60, a criação do sistema único de previdência pública (o INPS e depois INSS) e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) completou a organização do sistema. Portanto, foi criado um sistema único federal, centralizado e formal em um meio muito heterogêneo.

Atentamos para o seguinte: com a criação do FGTS introduziu-se no sistema um fator de total flexibilidade à medida que a partir de então, os "optantes" do FGTS (a maioria absoluta dos trabalhadores formais) não contavam com qualquer instrumento efetivo de inibição da demissão do trabalho.

O fato é que a CLT e esses outros estatutos representavam ao mesmo tempo atraso e modernização de acordo com a diversidade de situações de trabalho no Brasil. Um sistema ambíguo, que reconhecia e regulamentava os direitos sociais do trabalho, mas que inibia as lutas trabalhistas e sindicais por melhores condições salariais e de trabalho.

Por outro lado, protegia os empregadores do conflito, mas gerava a falta de cumprimento da legislação por parte dos mesmos (os motivos iam desde o alto custo da contratação do trabalho até uma cultura de desprezo e desrespeito ao trabalho alheio, cujas raízes são históricas), o que acionava permanentemente a função fiscalizadora e judiciária do aparato estatal do trabalho.

É possível verificar o funcionamento do sistema oficial de relações de trabalho baseado na CLT, observando-se o início e o fim de um contrato formal e individual de trabalho. A previdência social, fundo de garantia por tempo de serviço, férias, décimo terceiro salário, cobertura por acidentes e etc., estabelece uma relação de dependência com o vínculo empregatício.

O controle e a proteção do trabalhador individual estendem-se à esfera coletiva de uma categoria ou setor econômico, cuja atualização das condições de trabalho depende dos arranjos negociais, por meio dos acordos e convenções coletivas de trabalho, cujo processo, definido em lei, nunca poderia subtrair direitos já definidos na lei maior, ou seja, na CLT.

Eis aqui o caráter rígido do sistema: corporativista, fiscalizador, estrutura sindical vertical dependente do Estado, ausência de liberdade e autonomia de organização para os sindicatos, ausência de livre contratação e negociação entre as partes, proteção social vinculada à relação formal de trabalho e etc. Ou seja, a CLT determina e a Justiça do Trabalho processa, julga e delibera sobre os problemas individuais e coletivos do trabalho.

O quadro a seguir demonstra as principais fases do sistema brasileiro de relações de trabalho, relacionadas com a estrutura e ação dos sindicatos.

Antes de 1930	Autonomia sindical e ausência de liberdade sindical. A questão operária e trabalhista eram casos de polícia.
1930 –1945	Montagem gradual da legislação trabalhista e sindical corporativista. Institucionalização da estrutura sindical oficial. Controle dos sindicatos pelo Estado. Criação da CLT em 1943.
1946 –1963	Período de redemocratização e persistência do corporativismo trabalhista. Dinamização, mobilização e participação crescente dos sindicatos oficiais na vida política nacional. Politização do sindicalismo.
1964 –1977	Golpe militar e repressão aos sindicatos. Exclusão política dos trabalhadores. Fim da estabilidade e criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).
1978 –1988	Renascimento do movimento sindical e surgimento do novo sindicalismo. Explosão das greves. Criação das centrais sindicais. Experiência da negociação coletiva direta entre trabalho e capital. Presença das comissões de fábrica. Sistema híbrido de relações de trabalho.
1988 –1994	Nova Constituição e liberalização restrita dos sindicatos; Livre associação sindical no setor público. Fim da intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos. Manutenção do corporativismo (Unicidade sindical; Monopólio de representação; Justiça do Trabalho).
1994 – 2005	Avanço da flexibilização das relações de trabalho. Explosão do trabalho informal e da precarização do trabalho. Terceirização do trabalho. Aumento do trabalho temporário e autônomo. Crise do sindicalismo.

Desde a introdução do Plano Real em 1994 novas questões que antes não figuravam no cenário entram em pauta no cotidiano das organizações, muitas vezes sem o concurso das negociações efetivas, o que, além da novidade, demonstra o predomínio dos interesses do capital sobre o trabalho.

Essas questões referem-se à competitividade global, à qualidade dos processos, à produtividade e à reestruturação produtiva, bem como à flexibilização das relações de trabalho, com a adoção da jornada flexível, o banco de horas com redução e aumento da jornada de trabalho, a participação nos lucros, os programas de demissões voluntárias, a terceirização e a subcontratação de serviços.

É dentro deste contexto que surge o projeto de mudança na CLT. Importante registrar que dentro desse contexto já temos: banco de horas; suspensão do contrato de trabalho; extinção dos juízes classistas; piso estadual de salário; isenção de benefícios de contribuições sociais; apoio para deficientes físicos; trabalho por prazo determinado; Comissão de conciliação prévia; rito sumaríssimo; Condomínio de empregadores; Lei de aprendizagem e Fortalecimento do poder de negociação dos sindicatos.

Os “fundamentalistas da CLT” acreditam que a lei é a única forma de proteção do trabalhador. Eles querem deixar tudo como está, sem nenhuma alteração, julgando que a “classe operária já chegou ao paraíso”.

Não percebem que a realidade se voltou contra a CLT. Não enxergam o mercado informal que institui a pior das flexibilidades, que é a flexibilidade selvagem à margem da lei. Não se interessam pelos desempregados certamente, que ao lado dos sem-teto e dos sem-terra, são os sem CLT, aqueles que estão à margem do mercado formal: só cuidam dos empregados com carteira assinada.

A geração de empregos formais é um objetivo a ser perseguido. É um problema da sociedade. Manter a CLT como está é manter a premissa de que o mercado de trabalho é homogêneo. Esse é um modelo sobre o qual se assentou a CLT.

Hoje há um mercado heterogêneo, um mercado onde os salários são cada vez mais variáveis, onde não há mais perspectiva de jornadas fixas, e sim banco de horas, sistemas modernos de alocação do estoque de horas.

A CLT trata igualmente os desiguais; não conhece a heterogeneidade do mercado de trabalho. Ou seja, ela impõe uma igualdade abstrata, gerando uma desigualdade concreta. Então, evidentemente, ela se revela inadequada para o que nós estamos vendo.

O Brasil não pode mais deixar esse assunto de lado. As empresas, sindicatos, governo e trabalhadores não devem parar no tempo e deixar a oportunidade de realizar as mudanças necessárias para que possamos gerir pessoas e ter uma causa de trabalho voltada para a qualidade de seres humanos.