

A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA LEGISLADO X CONVENCIONADO¹

Heloisa Pinto Marques²

Estamos diante de profundas mudanças no cenário econômico mundial. O fenômeno da globalização, embora conceitualmente ligado à economia, traz grandes repercussões nas áreas política, social e jurídica, desencadeando a implantação da FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.

A flexibilização da legislação trabalhista vem sendo implementada no Brasil mediante a substituição paulatina de determinadas garantias legais por *garantias convencionais*, com respeito à Constituição Federal, permitindo harmonizar a necessidade de reformulação jurídica, determinada pela economia, com os princípios basilares que informam o Direito do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, prevê algumas hipóteses que permitem flexibilizar as normas trabalhistas: autoriza, via convenção ou acordo coletivo, a negociação das garantias da irredutibilidade salarial (inciso VI), da jornada máxima de 8 horas diárias ou 44 horas semanais (inciso XIII) e da jornada máxima de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV).

A Carta Magna atribuiu, portanto, um caráter ambivalente às convenções coletivas, ou seja, a autorização para que os instrumentos coletivos possam modificar determinadas garantias legais não apenas *in mellius*, mas também *in pejus*.

Desde a implantação do Plano Real, outras medidas

¹ Artigo publicado no Caderno Jurídico Ano 1 V. 1 N.1 Julho/Agosto 2002.

² Juíza Coordenadora da Escola Judicial do T.R.T. da 10ª Região

flexibilizadoras foram introduzidas:

Ampliaram-se as possibilidades de contratações por prazo determinado, quando formalizadas por convenções ou acordos coletivos (Lei nº 9.601/98); disciplinou-se o trabalho em tempo parcial - aquele que não exceda a 25 horas semanais, com salário proporcional à jornada reduzida, proporcionalidade aferida em relação aos empregados que cumprem tempo integral nas mesmas funções (MP nº 2164-41, de 24.08.2001; reedição da MP nº 1.709, de 06.08.98); criou-se um sistema inovatório de compensação de jornada - o Banco de Horas - em que, por força de acordo ou convenção coletiva, o excesso de horas pode ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

Tais instrumentos flexibilizadores autorizam a derrogação de determinadas garantias legais dos trabalhadores, sem, todavia, desagastar por completo a classe operária.

No entanto, o Projeto de Lei nº 5483/01 (hoje PLC nº 134/01), apresentado pelo Poder Executivo e aprovado em caráter de urgência pela Câmara dos Deputados em dezembro/2001, altera o art. 618 da CLT, atropelando o caminho que vinha trilhando a onda flexibilizatória no Brasil.

A polêmica que este Projeto tem gerado é enorme. Pode-se estranhar tamanha mobilização dos trabalhadores, dos sindicatos, dos magistrados e dos meios de comunicação, em razão da modificação de apenas um artigo entre tantos da CLT.

Todavia, a consequência desta alteração é drástica.

Caso o Projeto seja transformado em Lei, os Acordos e as Convenções Coletivas irão se sobrepor à norma legal, ou seja, o convencionado irá prevalecer sobre o legislado.

O texto aprovado tem a seguinte redação:

“Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo

coletivo firmados por manifestação expressa de vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho. (*)

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar o apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo."

(* a Lei nº 6.321/76 dispõe sobre o programa de alimentação do trabalhador e a Lei nº 7.418/85 dispõe sobre o vale-transporte).

Aqueles que defendem o Projeto de Lei alegam que a legislação trabalhista é muito rígida, sendo obstáculo ao fortalecimento das convenções e acordos coletivos e, ainda, que os encargos trabalhistas são muito elevados, prejudicando os empregadores e diminuindo a oferta de emprego. Acreditam que o objetivo do Projeto de Lei é a redução dos empregos informais e a manutenção de postos de trabalho.

Já os que são contrários ao Projeto argumentam que a grande maioria dos Sindicatos não têm força para negociar suas reivindicações e que a mudança acarretará a perda de direitos conquistados, sem uma contrapartida de aumento de empregos. Sustentam que tais medidas não são o caminho para diminuir o desemprego e criar condições para a retomada do crescimento

econômico. Acreditam que a diminuição da produtividade das empresas não se deve à rigidez das normas trabalhistas e sim às altas taxas de juros e à dependência ao capital externo num contexto de retração mundial.

Com efeito, a Consolidação das Leis Trabalhistas, contemporânea à Segunda Guerra, necessita de mudanças, urge ser modernizada para se adaptar à realidade atual. No entanto, pretender alterar um artigo, de forma açodada, sem a promoção de debates com a sociedade, beneficiando o empresariado em detrimento do trabalhador, sem dúvida, é um golpe nos direitos trabalhistas conquistados nas últimas décadas.

Os sindicatos brasileiros, à exceção de poucos, não têm força para reivindicar quaisquer direitos e não terão poder para manter aquelas garantias estabelecidas na CLT, conquistadas ao longo de tantos anos. Não é, de forma alguma, uma negociação entre partes iguais.

No Brasil, um país desigual e de tantos contrastes, onde ainda é possível encontrar até mesmo o trabalho escravo, não há possibilidade de haver total afastamento da intervenção estatal em favor da livre negociação entre a classe trabalhadora e a classe patronal.

Permitir que sindicatos de pouca expressão negociem diretamente as condições de trabalho equivale a conceder autorização formal para a espoliação dos fracos pelos fortes. Ante a ameaça do desemprego, os trabalhadores aceitam trocar as garantias, que lhes são atribuídas pela legislação trabalhista, pela simples promessa de emprego, ou de manutenção do emprego, abdicando, assim, do mínimo de dignidade humana que essa legislação visa a lhe assegurar.

O processo de flexibilização do Direito do Trabalho não pode ser adotado como fórmula mágica para combater o desemprego e solucionar todos os problemas decorrentes das

mudanças no cenário da economia do país. Tal processo deve ser criterioso, deve envolver debates com toda a sociedade, sob pena de haver um retrocesso nas conquistas da classe trabalhadora angariadas ao longo do século XX.

CONCLUINDO: É evidente que as mudanças que ocorrem no panorama econômico têm efeitos diretos nas relações entre patrões e empregados. O mundo globalizado reclama mudanças na legislação trabalhista brasileira que tem como característica a rigidez.

O Brasil é um país de contrastes, com realidades regionais diversas, com sindicatos, em sua maioria, de pouca ou nenhuma expressão e, em tal contexto, não há possibilidade da ausência de intervenção estatal em favor da livre negociação entre a classe trabalhadora e a classe patronal.

É preciso flexibilizar as normas trabalhistas, adaptando-as ao mundo globalizado - processo que requer discussões com toda a sociedade. A regulação estatal deve subsistir, embora, em determinadas hipóteses, possa ser derogada pela autonomia privada coletiva. Deve-se privilegiar a negociação coletiva, que não pode, todavia, predominar sobre a lei, no que tange aos direitos que garantam dignidade ao trabalhador.

Finalizo com um trecho extraído da palestra proferida pelo MINISTRO VANTUIL ABDALA em Portugal¹ (Organização Judiciária Brasileira. O Lugar dos Tribunais do Trabalho; publicada na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 65, nº1; out/dez/1999, fls. 301):

“Não somos avessos às mudanças. Mas não aquelas do personagem do ‘Príncipe do Lampedusa’², que diante do clamor do povo dissera ‘é preciso fazer mudanças..., vamos mudar, para que nada mude.’

O mundo está perplexo com os efeitos da globalização; se a terceira via não for a solução, que se busque uma

quarta, ou outras mais, até que se encontre um equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a dignidade do homem como tal.

A história está aí para nos ensinar. Ela não tem culpa se nós não a aprendemos. As grandes catástrofes da humanidade foram sempre feitas da desesperança. Os senhores do mundo têm de se lembrar disso, porque é ilusório qualquer progresso econômico que não venha acompanhado do correspondente desenvolvimento social.”

¹ Palestra proferida em Lisboa, Portugal - I Ciclo Luso-Brasileiro sobre Direito do Trabalho.

² Giuseppe Tomasi - (Príncipe de Lampedusa)- Il Gatto Pardo.