

Reformas Trabalhistas: caminhar para um novo modelo de relações industriais

Há muito tempo tornou-se visível a inadequação do modelo brasileiro de relações de trabalho. A velha C.L.T., baseada numa concepção corporativista de organização da sociedade, já não é capaz de responder às transformações radicais que, com grande velocidade vêm alterando na prática o mundo do trabalho. Cada vez menos a lei atual consegue incidir sobre a realidade das empresas.

Além disso, o acúmulo de propostas resultantes dos debates entre trabalhadores e empresários já alcançou um nível de amadurecimento que permite uma ampla negociação para a reforma desse modelo. Sem dúvida, é hora de mudar. No entanto, é preciso que se definam procedimentos e conteúdos a serem adotados na construção do novo sistema. É com relação a estes dois aspectos que pretendo apresentar algumas idéias que considero essenciais ao êxito da reforma.

PROCEDIMENTOS DEMOCRÁTICOS

A mudança da legislação trabalhista exige um verdadeiro processo de negociação do qual participem as centrais sindicais e as entidades empresariais mais representativas. O esquema clássico de iniciativa governamental, através do envio de um projeto de lei ou emenda constitucional ao Congresso Nacional não assegura a legitimidade da reforma, nem garante sua aplicação na prática. Exemplo disso é o contrato temporário, cuja aprovação não foi sucedida por efetiva implementação nas empresas. O sucesso das reformas que se pretendam introduzir depende, em grande parte, do grau de consenso e de participação de que foram precedidas.

Para uma verdadeira negociação é preciso que o governo reconheça o protagonismo dos agentes sociais na elaboração do desenho do novo modelo. Isso exige o fomento de espaços de diálogo entre as partes, sem prejuízo de iniciativas autônomas que já estejam em curso. Mas não basta fomentar a negociação. É preciso respeitar seus resultados, livremente alcançados pelas partes. A autonomia dos agentes sociais não deve implicar no afastamento do governo. Pelo contrário, o caráter das negociações deve ser tripartite, o que reforçará a legitimidade política das propostas a serem encaminhadas ao parlamento.

Por outro lado, é necessário lembrar que nossa cultura de diálogo social, está marcada pela dificuldade de iniciativa das partes quando estas não têm o apoio do governo. A última experiência bem sucedida de diálogo social em nosso país foi a da Câmara Setorial do complexo automotivo. E nela, a participação do governo foi fundamental, não apenas convocando as partes, como também conferindo legitimidade ao processo.

Nesse sentido, lançar apressadamente, usando o discutível instrumento da Medida Provisória, uma proposta de "Lay Off" no bojo de uma avalanche de medidas de ajuste fiscal indutor de recessão, como acaba de fazer o governo FHC, é o verdadeiro anti-exemplo de como construir o debate.

Como estamos pretendendo reformar a globalidade do atual modelo legal não é possível iniciarmos um procedimento de diálogo social sem a inclusão de todos os temas a serem alterados. Não se trata de aperfeiçoar o modelo corporativo, com mudanças pontuais. É sabido que as rápidas transformações econômicas e organizacionais exigem um novo padrão de regras jurídicas para o mercado de trabalho brasileiro. Essa dimensão totalizante obriga a que as diversas matérias compreendidas na reforma estejam conectadas entre si, pois da negociação devem resultar não apenas novas leis, mas um novo modelo de relações industriais para o Brasil.

Este novo modelo de relações industriais deve ter como referência os princípios de liberdade e autonomia sindical, de acordo com a Convenção 87 da OIT. Essa referência programática deve orientar toda a discussão sobre construção do novo modelo. Caso contrário, não estaremos assumindo o pressuposto básico para a superação do corporativismo e suas regras autoritárias.

CONTEÚDOS DA REFORMA

Há três esferas de nosso modelo de relações de trabalho que exigem mudanças profundas e combinadas: a dos direitos individuais, a dos direitos coletivos e a que se refere ao papel e à estrutura da Justiça do Trabalho. Nós, da CUT, estamos dispostos a redefinir todo este conjunto de regras e

*Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

direitos, na perspectiva de garantir maior participação dos trabalhadores e assegurar a existência de canais democráticos no cotidiano das empresas.

Em relação aos direitos individuais é preciso dizer que têm surgido muitas propostas de mudança. Fala-se muito em defesa da flexibilidade na regulação do mercado de trabalho para reduzir custos e aumentar a competitividade. Todos nós já nos acostumamos a ouvir esse discurso. Seu conteúdo não apresenta novidades.

Concretamente, estão na ordem do dia as propostas de introdução de novas formas de contratação atípica, a proposta de “demissão temporária” e a redução do recolhimento ao FGTS. Todas elas parecem, efetivamente, capazes de reduzir custos para as empresas. Mas qual a contrapartida ao trabalhador? A geração de novos empregos? Isso parece pouco provável. A introdução de mecanismos semelhantes em países europeus¹ não teve como resultado a redução do desemprego. Pelo contrário, os índices de desocupação foram mantidos, com um sensível aumento da instabilidade no posto de trabalho, crescimento da rotatividade de mão-de-obra, redução da participação dos salários na renda nacional e uma evidente precarização da cidadania no emprego.²

Isto não significa que sejamos contrários a modificar a CLT no campo dos direitos individuais. Estamos abertos a essa discussão sempre que não se repitam soluções fracasadas e desde que o assunto esteja vinculado à participação dos trabalhadores nas decisões a serem tomadas.

Essa participação exige o direito de representação dos trabalhadores na empresa e, conseqüentemente, maior espaço para a negociação coletiva na regulação dos direitos individuais. A lei deve ceder espaço à negociação coletiva, mas isso não pode ser feito dentro das regras atuais. A liberdade sindical, a autonomia das organizações sindicais frente ao Estado e às empresas e o direito de representação nos locais de tra-

balho são premissas para o estabelecimento do novo modelo.

Assim, os direitos coletivos do trabalho são a pedra fundamental para a construção do novo sistema. Reafirmamos, sem nenhuma hesitação, nossa proposta, já histórica, de acabar com a unicidade sindical imposta por lei, extinguir o “imposto sindical” e eliminar o poder normativo da Justiça do Trabalho. Estas modificações exigem alteração da Constituição. Por sua importância devem resultar de um amplo debate com as centrais sindicais, os empresários e o governo. Não podem ser impostas, mas sim fruto de uma negociação tripartite verdadeira, que permita encurtar distâncias e construir o consenso possível.

A crise econômica internacional, o desemprego e as profundas desigualdades sociais existentes no Brasil nos exigem coragem e despreendimento para o novo. Respeitando diferenças e princípios é hora de sermos ousados. E ousar, no campo das relações de trabalho, no Brasil, significa liberdade sindical, mais negociação coletiva, inclusive para os funcionários públicos, representação dos trabalhadores nas empresas, fim do poder normativo, fim dos juízes classistas, enfim, a substituição do modelo corporativista por um sistema de relações industriais democrático, que assegure a competitividade das empresas, o protagonismo dos sindicatos e a cidadania nos locais de trabalho. Para esta difícil tarefa, nós, da CUT, estamos preparados.

1

As reformas do mercado de trabalho ocorridas na Espanha em 1984/1994 são exemplos vivos de que a precarização de direitos trabalhistas não é solução para o problema do desemprego estrutural. A prova disso é que, em abril de 1997, uma nova reforma trabalhista empreendida naquele país - através de um acordo nacional entre sindicatos e associações empresariais - caminhou em sentido oposto: as partes decidiram estimular a contratação por prazo indeterminado e ao mesmo tempo, eliminar algumas formas de contratação temporária.

2

Também na Alemanha, as reformas trabalhistas introduzidas nos anos 80 não levaram à criação de novos postos de trabalho. Os contratos temporários criados já antes da unificação, em 1990, dos dois Estados alemães não conseguiram reduzir o alto custo social do desemprego.