

As Centrais Sindicais e os temas trabalhistas

VAGNER FREITAS DE MORAES ^I,

EDSON CARNEIRO INDIO ^{II}

e ANTONIO NETO ^{III}

A EDITORIA da revista *Estudos Avançados* convidou representantes de todas as centrais sindicais brasileiras para responder questões sobre temas trabalhistas. As repostas que se seguem foram apresentadas por ordem de chegada.

Qual a posição de sua Central Sindical em relação à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): ela deve ficar nos termos atuais ou deve ser reformada? Em caso de reforma, que mudanças lhe parecem mais importantes?

Vagner Freitas de Moraes (Presidente nacional da Central Única dos Trabalhadores – CUT) – Quando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi constituída há setenta anos não existiam sindicatos fortes no país e era preciso proteger os trabalhadores contra os abusos patronais. Hoje, muitas instituições comemoraram a longevidade desse regulador das relações entre o capital e o trabalho no Brasil, mas a Central Única dos Trabalhadores defende, há trinta anos, o Contrato Coletivo de Trabalho como principal mecanismo de regulação entre o capital e o trabalho. Para nós, esse instrumento deve substituir a CLT.

A CUT defende que todas as categorias devem ter seu contrato coletivo de trabalho, firmado entre as partes, atualizado periodicamente. Esse contrato tem de ser uma espécie de lei maior na regulação do trabalho. Acreditamos que quando o sindicato for o instrumento para fazer esse embate, a entidade se fortalecerá e os trabalhadores participarão mais das lutas, como forma não apenas de garantir os direitos adquiridos, como também de ampliá-los. E seus direitos serão proporcionais à sua capacidade de se autodefender, se organizar, se mobilizar, pressionar.

Apesar da redemocratização do Brasil, ainda não temos uma nova regra de relacionamento e de negociação entre as partes, com o poder de diminuir a influência da Justiça do Trabalho e do Ministério Público.

O mundo do trabalho precisa das centrais sindicais e de sindicatos fortes, atuantes, com ação sindical efetiva e diária, além das comissões de empresas e organizações por locais de trabalho nas pequenas e médias empresas.

Só assim construiremos um novo Brasil onde o diálogo e o respeito entre as partes sejam mais importantes do que as centenas de milhares de advogados e de instâncias jurídicas.

Edson Carneiro Indio (Secretário geral da Intersindical Central da Classe Trabalhadora) – Após mais de setenta anos a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) segue com sua natureza contraditória. Apesar dos inúmeros ataques durante os anos Fernando Henrique Cardoso (FHC), que flexibilizou e reduziu direitos trabalhistas, a CLT prevê um conjunto de direitos conquistados para uma parcela importante dos trabalhadores. Não a todos, pois muitos são submetidos às formas precárias de contratação. Outros estão no trabalho informal, sem acesso aos direitos escritos na lei. A mesma CLT mantém o aspecto regressivo na definição da estrutura sindical. Em nossa opinião, não cabe ao Estado definir como a classe trabalhadora deve se organizar. Isso é tarefa dos próprios trabalhadores e trabalhadoras.

Portanto, mantém-se a necessidade de mudanças na CLT para ampliar direitos, como a redução da jornada de trabalho, por exemplo, e estender a todos os direitos trabalhistas e sociais. Além disso, é necessário alterar a estrutura sindical acabando com o imposto sindical e a unicidade, que beneficiam, em maior grau, o sindicalismo pelego, atrelado, sem compromisso com os trabalhadores.

Mas é preciso ter cautela. Em momentos em que a correlação de forças não nos é favorável, reformar a CLT poderia trazer retrocessos sociais graves. Ao invés de uma reforma, poderíamos ter uma contrarreforma, como foi o caso das mudanças na previdência, por exemplo.

Vivemos um período marcado pela ofensiva do capital sobre os direitos dos trabalhadores. Volta e meia a direita brasileira tenta pautar uma reforma trabalhista. Querem aumentar o grau da exploração para restabelecer a acumulação expandida de capital. Agora, com o PL 4330, parece que o conservadorismo descobriu a “fórmula” para quebrar a espinha dorsal dos direitos trabalhistas no Brasil. Bastaria estender a terceirização e legalizar práticas fraudulentas de contratação da força de trabalho. Infelizmente, nem todo o movimento sindical percebeu o tamanho do ataque que significaria a aprovação desse projeto em tramitação no Congresso Nacional. Se aprovado o PL 4330, milhões de trabalhadores podem perder seus atuais empregos “formais” para serem recontratados por firmas terceiras, com menos direitos. Além disso, a generalização da terceirização pode ser um tiro certo na capacidade, já fragilizada, de os trabalhadores terem uma organização sindical para a defesa de seus interesses.

Pelo lado do direito de organização sindical, o que tivemos foram retrocessos. Durante boa parte dos governos Lula e Dilma, o Ministério do Trabalho esteve a serviço da Força Sindical, que promoveu um verdadeiro mercado com a concessão de carta sindical para milhares de “entidades” de fachada, quase sempre de olho apenas no dinheiro do imposto sindical. Enquanto isso, o Ministério nega o registro para entidades fundadas pela vontade dos trabalhadores de se organizar e lutar por seus direitos.

Outro retrocesso foi a extensão do imposto também para as Centrais Sindicais, que passaram a abocanhar uma soma milionária de recursos. É muito

dinheiro, que na maioria das vezes não é investido nas lutas da classe trabalhadora. A Intersindical é contra que as Centrais recebam esse imposto. Em nossa opinião, as Centrais devem ser sustentadas pelas contribuições das entidades de base.

Antonio Neto (Presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros – CSB) – A Consolidação das Leis do Trabalho, criada em 1943, foi revolucionária. Foi ela que regulamentou e normatizou as relações trabalhistas, concentradas para mitigar a exploração do homem sobre o homem e sustentar uma era de desenvolvimento econômico e social que acompanhou o Brasil por mais quatro décadas.

Foi um ato corajoso, um avanço extraordinário implantado pelo governo para dar condições e estrutura para ambos os lados (patrão e empregado), tentar regradar o relacionamento e transformar minimamente, num grau de igualdade, essa disputa entre o capital e o lucro, o lucro e o salário.

São as leis laborais que garantem ao trabalhador e à trabalhadora a carteira de trabalho assinada; repouso semanal remunerado; salário pago até o quinto dia útil do mês; 13º salário; férias de trinta dias com acréscimo de um terço do salário; vale-transporte; licença maternidade de 120 dias, com garantia de emprego até cinco meses depois do parto; licença paternidade; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); horas extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal; garantia de doze meses em casos de acidentes; adicional noturno; aviso prévio em caso de demissão; seguro desemprego, entre outros.

Posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) serviu de base para todos os avanços conquistados, sejam eles constitucionais ou advindos das Convenções Coletivas de Trabalho, uma vez que fortaleceu os sindicatos e lhes garantiu estrutura e independência para enfrentar a força do capital. Não é exagero afirmar que as leis trabalhistas promoveram a libertação da escravatura, na prática, para muitos brasileiros.

Consideramos que, ainda hoje, a CLT representa a segurança do trabalhador e uma carta sagrada para os empresários sérios e modernos, pois nada é mais moderno do que combater a desigualdade.

Nada é mais arcaico do que a exploração. Combater a CLT ou taxá-la de retrógrada só interessa aos maus empresários, que visam o lucro a qualquer preço, que tentam confundir os direitos trabalhistas com impostos que recaem sobre a folha de salários, criando uma falsa impressão de que o “custo” de um trabalhador impede a competitividade das empresas brasileiras.

Esse argumento infundado foi derrubado com a desoneração da folha de pagamento, a exemplo do que ocorreu no setor de Tecnologia da Informação (TI) com a transferência da tributação dos 20% do INSS sobre o salário para 2% do faturamento das empresas.

Além de reunir e organizar todas as leis trabalhistas existentes no país, outra grande evolução gerada pela CLT foi o reconhecimento dos sindicatos,

fortalecendo as instituições na defesa dos interesses econômicos, profissionais e sociais dos trabalhadores. Apoiados na CLT, os sindicatos se consolidaram como os verdadeiros representantes dos trabalhadores brasileiros, zelando pelo cumprimento das leis e lutando por mais conquistas. Não é verdade que a CLT impede avanços nas relações entre patrões e empregados. Ela é a base para negociação.

Macular atualmente os direitos assegurados pela CLT e outros que se somaram na evolução de nosso país, como férias, limitação de jornada de trabalho, fundo de garantia, licença maternidade, 13º salário, hora extra, aposentadoria, entre outros, é o mesmo que, antes de 1888, advogar a redução do alimento fornecido ao escravo para aumentar o lucro do dono.

Estamos num país legalista e, mesmo com a proteção existente, ainda vivenciamos centenas de casos de trabalho análogo à escravidão. Vale sempre lembrar a célebre frase de Henri Lacordaire de que “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o patrão e o empregado, é a lei que liberta e a liberdade que escraviza”.

Podemos e devemos avançar mais, iniciando um processo de ampliação dos direitos para garantir ao Brasil a modernidade necessária para melhorar as condições de vida do povo brasileiro, como a redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais, a implementação da Convenção n.151 que assegura direito de organização aos servidores públicos, o fim do fator previdenciário, o fim da demissão imotivada e leis mais rígidas para aqueles que insistem em explorar o trabalhador, com sistemas de trabalho análogos à escravidão.

Como deveria ser repensada a forma de constituir o “salário mínimo”? O que o salário mínimo significa, hoje, para os trabalhadores? Em que as alterações do salário mínimo afetam realmente a economia nacional?

Vagner Freitas de Moraes (CUT) – O Salário Mínimo (SM) é o principal instrumento de redistribuição de renda nacional desde 2007, quando teve início a recomposição das perdas do poder de compra do piso nacional. A Política de Valorização do Salário Mínimo, que ajudamos a construir e lutamos para aprovar, é uma das mais importantes políticas sociais da história do Brasil e não abrimos mão de sua manutenção.

Essa política, que foi aprovada em 2011, depois de algumas marchas e muita pressão da classe trabalhadora no Congresso Nacional, serve como mecanismo de valorização da mão de obra e de aumento do poder aquisitivo da população de baixa renda. Com os novos patamares de reajuste do salário mínimo (R\$ 724, em 2014), o consumo aumentou muito e os pobres puderam adquirir equipamentos básicos de infraestrutura doméstica e de trabalho.

A política contribui para redução da pobreza, da desigualdade e aumenta a distribuição de renda. Impacta positivamente na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres; brancos e negros; e trabalhadores com deficiência e trabalhadores sem deficiência. Revigorou regiões mais pobres do país,

dinamizando o comércio e serviços, com impactos positivos na indústria e na agricultura, sustentando o consumo das famílias em alta. Tem efeito positivo nas negociações coletivas de categorias com pisos salariais próximos ao salário mínimo.

O total de beneficiados é de 48,2 milhões de pessoas, entre trabalhadores da ativa, aposentados e pensionistas, segundo dados do Dieese.

Ainda segundo o Dieese, os reajustes do SM ajudaram a aquecer o mercado interno e reavivar economias de milhares de cidades, especialmente as de regiões menos desenvolvidas, como Nordeste, onde 58,2% dos trabalhadores recebem até um SM; ou a Norte, onde são 44,2% os trabalhadores beneficiados.

Edson Carneiro Indio (Intersindical) – A definição do salário mínimo é de grande relevância para milhões de trabalhadores, para os aposentados e também para a economia nacional. Durante os anos FHC era proibido até falar em política salarial. Correção do valor pela inflação passada, então, nem se fale. E o valor do salário mínimo despencou.

Desde 2007 se estabeleceu uma política de correção do mínimo pela inflação passada mais a variação do PIB de dois anos anteriores. Esse modelo possibilitou uma valorização, que comparado aos anos FHC não deixa de ser importante. Mas é preciso registrar que esse modelo ainda é insuficiente, principalmente diante do baixo crescimento econômico dos últimos anos.

Em nossa opinião, é necessária uma valorização mais efetiva, mais substancial. Apesar dos reajustes recentes, nosso mínimo ainda é um dos mais baixos do mundo. Além disso, estamos muito distantes do valor necessário, calculado pelo Dieese. O aumento do salário mínimo pode ser o mecanismo mais eficaz para desconcentrar a renda e distribuir melhor os frutos da riqueza produzida num dos países mais desiguais do mundo, como é o Brasil. Por outro lado, a valorização do mínimo, base da pirâmide salarial do país, pode empurrar para cima as demais faixas, inclusive dos assalariados médios.

Uma das reclamações dos governos é que um aumento mais robusto do mínimo pressionaria as contas da Previdência Social e das prefeituras do interior. Mas o mesmo governo abre mão de recursos da Previdência com a desoneração da folha de pagamento de vários setores. Além disso, o governo pratica uma taxa de juros altíssima e a cada ponto percentual de elevação da Selic, mais de R\$ 25 bilhões são adicionados para pagar a dívida pública. Ou seja, tem dinheiro para banqueiros e rentistas, mas não tem para os aposentados?

A resposta para um aumento mais expressivo do salário mínimo é uma questão política, de prioridade dos governantes, de destinação dos recursos arrecadados. Claro que o aumento do mínimo tem impactos importantes, também, para os trabalhadores da iniciativa privada, pois muita gente ainda recebe o mínimo, ou algo próximo a isso. Por isso, um aumento mais substancial do salário mínimo teria um efeito multiplicador para a economia do país, impulsionando o crescimento do produto.

Antonio Neto (CSB) – É inegável a importância do salário mínimo para milhões de brasileiros, trabalhadores e trabalhadoras cuja renda fica em torno do valor do piso nacional. Ainda muito longe do ideal – segundo o Dieese seu valor deveria ser de cerca de R\$ 2.700 –, sua criação e valorização nas últimas décadas garante condições de vida mínimas para o povo.

Criado em 1940, o salário mínimo já enfrentou diversas fases. Desde sua implementação até o golpe militar, comissões formadas por empresários, trabalhadores e governo eram encarregadas de definir seu valor. Entre 1940 e 1951, seu valor real médio foi equivalente a 63% do determinado pelo decreto que o criou em julho de 1940. Nos doze anos seguintes – entre 1952 e 1964 –, o salário mínimo obteve aumentos reais que elevaram sua média a 104% do valor inicial.

A partir da ditadura, porém, houve uma desvalorização do salário mínimo, que foi perdendo gradativamente valor em termos reais. Temos, no período de 1965 e 1981, a média de 51% do valor que vigorava em julho de 1940. E de 1990 a 1995, essa queda é ainda maior, com redução de seu valor médio para 27%.

Só então com a política de valorização do salário mínimo, firmada durante o governo Lula, houve uma recuperação do SM. A conquista deve-se muito ao movimento sindical brasileiro, que se mobilizou e lutou pela política de valorização salarial. O acordo com o governo Lula possibilitou a correção anual levando em conta a variação do PIB e da inflação.

O resultado foi de aumento real de 75% de 2002 a 2014, e acima de 100% se considerarmos seu valor em 1995. Além disso, todas as teorias defendidas na época, de que aumentar o mínimo levaria ao aumento do desemprego, da informalidade e geraria uma inflação altíssima, foram contrariadas.

O que vivemos hoje é um mercado interno recuperado, uma economia fortalecida – capaz de passar por crises internacionais sem grandes efeitos –, e um país com maior distribuição de renda. Vivemos uma era de pleno emprego, de queda na informalidade. Mas consideramos que ela ainda não é a ideal, poderia estar mais acelerada. Entretanto, já representa um avanço substancial para a melhoria das condições de vida do povo e para a economia nacional.

O aumento do salário mínimo não é dinheiro que fica em poupança, na especulação, é dinheiro que vai diretamente para o consumo. E quem recebe o salário mínimo usa-o para sobreviver, para comprar e adquirir bens.

A que se deve a diminuição atual do desemprego no país, considerando que a crise nesse setor continua abalando as economias dos países desenvolvidos?

Vagner Freitas de Moraes (CUT) – O principal mecanismo de diminuição do desemprego foi uma decisão política dos governos Lula e Dilma, que priorizaram a geração de emprego, formalização do trabalho e valorização dos salários como mecanismos de fortalecer a democracia participativa em nosso país. Mesmo em 2008, quando muitos apostaram no arrocho salarial e demis-

sões em massa como forma de enfrentar a crise econômica internacional, Lula foi à televisão para pedir aos brasileiros que não deixassem de comprar, inclusive carros, porque era preciso fortalecer o mercado interno. Como se viu, como há muito tempo não acontecia, os trabalhadores brasileiros não tiveram de pagar a conta de mais uma crise.

Edson Carneiro Indio (Intersindical) – As características próprias da economia brasileira ajudam a explicar o fenômeno. Após longo período de estagnação, a retomada do crescimento fez diferença no nível de emprego em nosso país. Apesar da desaceleração da economia brasileira desde 2011, o desemprego permanece em patamar bem abaixo do registrado nas últimas três décadas. E isso foi importante inclusive para o aumento do número de greves, na medida em que algumas categorias ficam menos pressionadas pelo medo do desemprego.

Mas não se pode negar que a maioria dos postos de trabalho gerado nos últimos anos no Brasil é de empregos precários, mal remunerados, mesmo quando houve maior crescimento econômico. As medidas anticíclicas tomadas diante da crise internacional, o relativo aumento do crédito e demais incentivos ao consumo, além das políticas compensatórias ajudam a explicar as taxas do desemprego no Brasil. É preciso verificar se as medidas de desoneração da folha de pagamentos, muito prejudicial ao país, bem como a isenção fiscal para multinacionais e grandes grupos econômicos tiveram peso determinante para isso.

A precariedade dos novos postos de trabalho e a baixa remuneração talvez ajudem a explicar por que a diminuição do desemprego, sem deixar de ser importante, não foi suficiente para alterar substancialmente a vida da maioria da população. Num país onde a maioria da população tem muitas carências, o acesso ao consumo é importante, mesmo que seja se endividando. Mas isso é pouco.

Ressalto que apesar da diminuição do desemprego, um aspecto muito negativo se mantém: ao contrário do que dizem os neoliberais, o mercado de trabalho no Brasil é excessivamente flexível, com uma das mais altas rotatividades do planeta. Isso sem falar do subemprego ou do trabalho informal.

É verdade que temos, no Brasil e no mundo, o desemprego que resulta da constante introdução de novas tecnologias e formas organização que diminuem postos de trabalho. Mas é verdade também que um modelo econômico orientado para atender bancos, multinacionais, empreiteiras e agronegócio limita a capacidade de o país criar empregos formais com remuneração melhor e respeito aos direitos trabalhistas.

Como gerar empregos e estimular o desenvolvimento econômico com taxas de investimentos tão baixas? É sabido que no Brasil é o Estado quem financia o crescimento do produto, enquanto o setor privado, avesso a investimentos de longo prazo, prefere a alta rentabilidade, fácil e segura, dos títulos da dívida pública. Como gerar empregos se o setor privado prefere o retorno rápido do mercado financeiro, ao invés do investimento na produção?

Já pelo lado do Estado, como o setor público pode ampliar a taxa de investimento, se os recursos do tesouro – fonte importante de investimento, além do dinheiro do FAT e do FGTS – são destinados para pagar juros e amortização de uma dívida que deveria ser auditada, ao invés de investir pesadamente em educação, saúde, infraestrutura, transportes coletivos de massa e moradias populares? Como estimular o desenvolvimento econômico com geração de empregos formais bem remunerados se o governo está capturado pela busca constante do superávit primário, do câmbio flutuante e a política de metas de inflação?

Como gerar empregos dignos se o país destina bilhões para as empreiteiras construir estádios ao invés de investir massivamente em saneamento básico, infraestrutura urbana e em setores estratégicos para atender as necessidades repressadas da população brasileira?

Como gerar empregos dignos se o país elege como heróis o agronegócio e suas monoculturas para exportação em detrimento da reforma agrária, da agricultura familiar e da produção de alimentos?

Como garantir empregos dignos se a abertura da economia transfere para o exterior os melhores empregos no setor industrial? Como manter o desemprego baixo com sucessivas quedas da produção industrial num contexto de políticas que reforçam a reprimarização da economia? Como mudar esse cenário sem investimentos vigorosos em ciência, tecnologia e na capacidade de romper o subdesenvolvimento e a dependência externa?

Talvez, as respostas a essas indagações ajudem a explicar as dificuldades de gerar mais e melhores empregos com contratação coletiva e que garantam direitos fundamentais para o conjunto daqueles que vivem do seu próprio trabalho.

Antonio Neto (CSB) – Vivemos em um período de pleno emprego. Em março deste ano, a taxa de desemprego do Brasil recuou a 5%, menor nível para o mês. Consequência de um mercado interno fortalecido e de uma forte tendência de formalização.

As políticas que vêm sendo adotadas, como a desoneração da folha de pagamento para 53 setores, estimulam a formalização do trabalhador brasileiro uma vez que a contribuição previdenciária depende da receita e não mais da folha de salários.

O país criou, em 2013, 1.117.171 vagas com carteira assinada, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O saldo é muito positivo. Outra vitória é o salário médio de admissão, que teve aumento real (acima da inflação) de 2,59% sobre 2012, atingindo R\$ 1.104,12.

Existe, porém, um fator importante que é preciso ser considerado: a alta rotatividade do trabalhador brasileiro. Ainda de acordo com o Caged, no ano passado foram realizadas 22,1 milhões de contratações e 21 milhões de demissões no ano.

A CSB acredita que é necessário criar medidas urgentes para diminuir a rotatividade no mercado de trabalho, porque ela só visa diminuir salário. É comum

as empresas dispensarem funcionários com maior remuneração para substituí-los por outros que receberão menos. Além disso, a rotatividade não traz benefícios nem para trabalhadores nem para empresas. Essas não criam vínculos, precisam procurar mão de obra especializada constantemente e não conseguem investir na formação e na qualificação dessa mão de obra.

Uma das ferramentas para reduzir esse *turnover* é acabar com a demissão sem justa causa. Por isso, a CSB defende a ratificação da Convenção n.158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que proíbe a demissão imotivada.

No Brasil, ainda existe a cultura de se demitir sem motivos que realmente justifiquem a demissão. Principalmente para defender interesse dos maus empresários e empresas que se utilizam da prática para diminuir os gastos com a mão de obra. É comum, por exemplo, que haja demissões expressivas em épocas que precedem os reajustes salariais das categorias, ou imediatamente posteriores a eles. Dessa forma, as companhias não precisam arcar com os novos salários e benefícios resultados da negociação coletiva, que nos últimos anos, na maioria das categorias, vem alcançando ganhos reais.

Nos casos de dispensas justificadas, por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, a Convenção determina que se observem vários critérios. O empregador precisa comprovar a causa da dispensa, com aviso em tempo hábil, fornecimento de informações pertinentes, abrir negociação com os representantes dos trabalhadores e notificar previamente a autoridade competente. Ainda assim, o trabalhador que se sente lesado pode contestar judicialmente ou recorrer à arbitragem contra a atitude do empregador.

Ratificar a Convenção n.158 da OIT significa proteger os trabalhadores brasileiros das práticas desleais do patronato e garantir que haja maior estabilidade e valorização do profissional.

Vagner Freitas de Moraes. @ – presidencia@cut.org.br

Edson Carneiro Índio. @ – indiobancario@gmail.com

Antonio Neto. @ – Mariana.Imprensa@sindpd.org.br

¹ Central Única dos Trabalhadores (CUT). São Paulo/SP, Brasil.

¹¹ Intersindical Central da Classe Trabalhadora. São Paulo/SP, Brasil.

¹¹¹ Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB). São Paulo/SP, Brasil.