

JUSTIÇA & CIDADANIA

ISSN 1807-779X
471807779000 0.039324
Edição 195 - Novembro de 2016
R\$ 16,90

MINISTRO RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, DO STJ

A INSUFICIENTE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO BRASIL

Editorial: Imprensa Livre

Os 73 anos de existência da CLT e sua contribuição para vencer a atual crise econômica brasileira

Julio Bernardo do Carmo | Presidente do TRT-3ª Região

A nossa Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente conhecida como CLT, comemora 73 anos de existência. O que a CLT representa para os trabalhadores brasileiros?

A CLT é a lei que rege as relações de trabalho no Brasil, tanto sob o prisma individual quanto sob o prisma coletivo.

Seu idealizador foi Getúlio Vargas, que chegou ao comando da nação na década de 30, quando o Brasil iniciava seus primeiros impulsos industriais.

Naquela época, existiam legislações trabalhistas esparsas que eram seguidamente descumpridas pelo patronato.

Não havia uma estrutura administrativa que desse suporte à observância da legislação trabalhista, inclusive sob o prisma da segurança e higiene do trabalho.

A plataforma política de Vargas centrou-se na chamada questão social, ou seja, prometia ele que com sua chegada ao poder haveria uma regulamentação oficial das relações trabalhistas, cujo escopo imediato era a proteção do empregado frente ao capitalismo, que detinha os meios de produção e fixava as regras de mercado, geralmente pagando salários insuficientes a par de exigir jornadas exaustivas de trabalho.

O sonho de Getúlio era dotar o Brasil de uma legislação trabalhista imposta pelo Estado de forma cogen-

te, regulamentando a forma pela qual o capitalismo poderia aproveitar a força de trabalho do proletariado.

Assumindo o poder Getúlio cumpriu à risca o que prometera.

Encomendou a grandes juristas nacionais a confecção da CLT e tratou de criar o Ministério do Trabalho e da Previdência Social, surgindo assim uma proteção trabalhista e previdenciária ao trabalhador, a par de lhe ser assegurada igualmente uma proteção previdenciária em caso de infortúnio.

A legislação trabalhista brasileira inspirou-se nos melhores modelos de países avançados do Continente Europeu, principalmente a Itália, de Mussolini, que lhe serviu de modelo para introduzir na seara sindical o chamado corporativismo estatal.

Ou seja, todos os trabalhadores deveriam associar-se ao sindicato e este atuaria como órgão cooperador do Estado, recebendo em contrapartida sua receita de mão beijada, através da criação do chamado imposto sindical, que até hoje prevalece no Brasil, em que pesem os esforços modernizantes e democráticos idealizados pela Constituição Brasileira de 1988.

De fato, existem até hoje no Brasil, como ranços do corporativismo italiano que forjou nosso modelo sindical, o imposto obrigatório cobrado da categoria profissional e econômica e a unicidade sindical, que a par de impor o sindicato único representativo de determinada categoria profissional ou econômica,

“A CLT é de extrema importância para os trabalhadores brasileiros porque, como dito, ela regulamenta de forma obrigatória as relações trabalhistas individuais e coletivas em nosso país.”

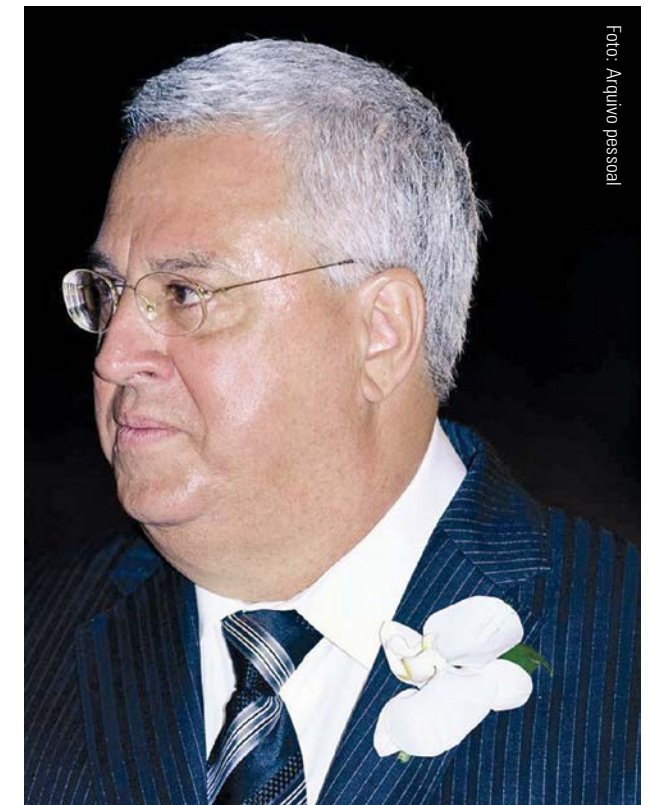


Foto: Arquivo pessoal

estabelece ainda que sua base territorial não pode ser inferior ao território do município.

A representação classista, outro ranço do corporativismo, caiu com a emenda constitucional nº 24 de 9 de dezembro de 1999.

A CLT é de extrema importância para os trabalhadores brasileiros porque, como dito, ela regulamenta de forma obrigatória as relações trabalhistas individuais e coletivas em nosso país.

A obrigatoriedade de suas regras decorre do dirigismo estatal, ou seja, o Estado fixa anteriormente na lei quais são as condições legais que deverão orientar a contratação de um trabalhador com vínculo de emprego no Brasil.

Este é um grande detalhe

A CLT não se ocupa de todas as relações trabalhistas mas sim da relação trabalhista que tem como base um contrato de trabalho ou de emprego.

Ou seja, sendo prestado trabalho de forma pessoal pelo trabalhador, de maneira contínua e sob subordinação jurídica e econômica, incide automaticamente as regras protetivas da CLT, que não podem ser burladas pela vontade unilateral do patronato.

Existe um dispositivo na CLT, precisamente o artigo 9º, que resguarda de maneira completa a proteção legal que deve ser dispensada ao trabalhador brasileiro.

Ali se diz com bastante propriedade que serão nulos os atos praticados pelo patronato com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos consolidados na presente Consolidação.

Da mesma forma o artigo 468 da CLT estipula com proverbial sapiência que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Resta então a pergunta: o patronato não pode livremente e de comum acordo com o trabalhador idealizar condições de trabalho não previstas na CLT?

A resposta é afirmativa

Desde que sejam respeitadas as regras trabalhistas de caráter cogente e imperativo pode sim o patronato ajustar livremente com o trabalhador novas condições de trabalho.

Isto está assegurado no artigo 444 da CLT que assim dispõe: “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes”.

Todas as condições de trabalho que podem surgir durante a execução do contrato de trabalho são cuidadosamente reguladas na legislação trabalhista.

Ali são previstos todos os direitos que a lei assegura ao trabalhador, bem como todos os direitos que a mesma lei trabalhista assegura ao patronato.

Assim, se o trabalhador se revela desidiioso no cumprimento de seu dever pode ser dispensado inclusive por justa causa.

Se o trabalhador, fora das regras do contrato de trabalho, ocasionar dano ao empregador, este último poderá descontar de seus salários o prejuízo que sofreu.

A CLT procura um ponto de equilíbrio que possa bem disciplinar a conturbada convivência entre o capital e o trabalho

A lei trabalhista reconhece ser justo que o empregador procure uma justa remuneração para seu capital, mas isso não pode ser alcançado vilipendiando-se as condições de trabalho mínimas previstas em lei.

Exemplo disso é a vedação de se pagar ao trabalhador uma remuneração inferior ao salário mínimo ou mesmo de ajustar condições de trabalho que afastem a incidência dos direitos sociais previstos na Constituição da República, ressalvados para determinados direitos trabalhistas a flexibilização por meio da negociação coletiva.

A grande pergunta que é feita, quando se comemora os 73 anos da CLT, é se a mesma realmente se encontra defasada e ultrapassada frente às novas exigências impostas pelo capital em um mundo de economia globalizada e de refinada tecnologia.

Hoje, as grandes empresas multinacionais procuram sediar-se em países onde os salários pagos ao trabalhador sejam mínimos ou irrisórios, com a agravante ainda de inexistir legislação trabalhista protetiva e imperativa assegurada pelo Estado.

Exemplo disso temos na força de trabalho existente nos países asiáticos, principalmente na China.

Em tais países, como não existe uma legislação trabalhista séria e consciente ditada pelo Estado, o capitalismo explora ao máximo a força de trabalho para assegurar-se ganhos escorchantes.

Ou seja, ao custo do suor do trabalhador, que tem como paga de seu labor um salário irrisório e nenhuma proteção social, o capitalismo abocanha lucros estratosféricos.

A CLT não se curva e nem pactua com essas condições degradantes de emprego.

O que ela efetivamente deseja é que haja sim uma remuneração justa do capital, mas sem sacrifício dos direitos mínimos trabalhistas assegurados ao trabalhador.

Quando há um desequilíbrio nessa equação, permitindo-se ao patronato acumular riqueza em

detrimento de direitos sociais mínimos constitucionalmente previstos, surge o temido e odiado instrumento do “dumping social”, através do qual o trabalhador é considerado o lixo do mercado capitalista, pois sua existência só se justifica, não para ter uma vida condigna, e sim para assegurar um lucro crescentemente absurdo para o patronato.

Assim, uma primeira reflexão deve ser feita nesses 73 anos da CLT e a mesma permite concluir que sem a legislação trabalhista protetiva do mínimo ético social o trabalhador seria novamente reduzido à condição de escravo, principalmente se prevalecerem os anseios de uma nova política econômica ultra neoliberalizante que ameaça contaminar o mercado de trabalho brasileiro.

Muito se tem dito a respeito do alto custo que a legislação trabalhista representa para o patronato, como se no Brasil tivéssemos um salário mínimo de primeiro mundo, economia constantemente aquecida e sindicatos fortes e capazes de negociarem coletivamente condições razoáveis de emprego.

Tudo mera falácia

O custo da mão de obra no Brasil é um dos menores do mundo e todo empreendedor bem articulado e cioso de seus deveres e obrigações tem, sim, enormes possibilidades de auferir bons lucros com seu empreendimento econômico.

O entrave que existe no âmbito da Justiça do Trabalho e que realmente pode emperrar e aniquilar as empresas bem intencionadas e que honram seus compromissos trabalhistas é o fato, às vezes corriqueiro, de o trabalhador ser manipulado por advogados inescrupulosos que forjam demandas trabalhistas fictícias, expondo na inicial do processo trabalhista pedidos absurdos e irreais, contando ainda com a participação de testemunhas aliciadas, circunstância que redundam em condenações absurdas e estratosféricas passíveis de levar à bancarrota as empresas mais conscientes e honestas.

O Estado deve agir com mão de ferro e corrigir essas distorções, mostrando-se urgente regras processuais mais severas que inibam tais tipos de condutas lesivas porque elas maculam a boa imagem da Justiça do Trabalho no Brasil.¹

O mote hoje tão em voga da prevalência absoluta do negociado sobre o legislado não pode render bons frutos no Brasil, onde a economia não é pujante e onde inexistente um sindicalismo forte e consciente.

Mas pode-se argumentar: como o Brasil vivencia hodiernamente um dos piores momentos de sua história econômica, com arredação tributária pífia, alarmantes índices de desemprego, que possibilita o crescimento aassustador da chamada mão de obra

invisível ou informal, nada pode ser feito em prol do patronato que de certa forma ajude a tirar o Brasil do fosso em que se encontra?

Neste contexto, nada mais justo do que flexibilizar na medida do possível as relações trabalhistas com o intuito de preservar os empregos já existentes e abrir as portas para novas contratações, ajuste que pode ser feito, sim, utilizando-se da negociação coletiva.

A redução temporária do salário ajustado e da jornada de trabalho podem ser pactuada em negociação coletiva entre empresas e sindicatos, bem como outras medidas que de forma consciente ajudem as empresas a sair do vermelho e gerar melhores lucros que certamente aquecerão a economia nacional.

Respeitados os direitos mínimos previstos na CLT (salário digno não inferior ao mínimo, direito a férias, ao 13º salário e quejandos) a negociação coletiva nesses 73 anos de existência da CLT pode, sim, contribuir para minimizar a grave crise econômica brasileira.

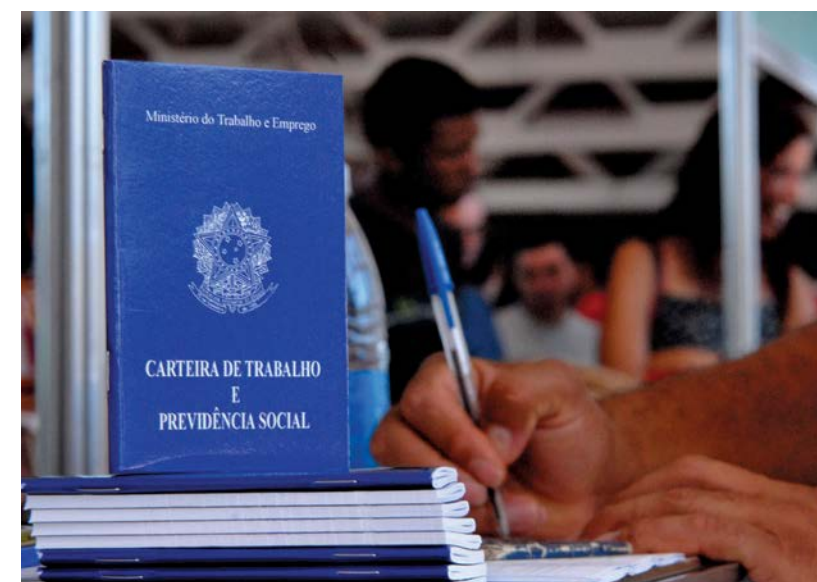
O que se exige, todavia, é que a negociação coletiva seja feita de forma consciente, de extrema boa fé, de forma que o trabalhador possa até sair perdendo temporariamente em matéria salarial, mas poderá ganhar paralelamente melhores condições de trabalho, tudo feito dentro do equilíbrio assegurado pelo princípio do conglobamento.

Ou seja, as empresas ajustam com os sindicatos quais são os cortes trabalhistas que devem ser feitos para garantir sua existência e sua fonte geradora de emprego e, em contrapartida, as empresas idealizarão meios alternativos de proteção do trabalhador através da implementação de condições de trabalho mais favoráveis.

O Supremo Tribunal Federal tem se sensibilizado neste sentido e por mais de uma vez respaldou a prevalência do negociado sobre o legislado, mas dentro de uma interpretação jurídica que efetivamente demonstre que houve ganhos de ambos os atores da negociação coletiva e não o locupletamento econômico indevido de um sobre o outro.

A CLT, ao completar 73 anos de existência, vivencia uma das piores crises econômicas já enfrentadas pelo Brasil, mas nem por isso deve ser simplesmente riscada do mapa, como se fosse a responsável única pela crise brasileira.


A crise é produto de fatores os mais variados possíveis, seja de ordem econômica, política ou



mesmo sociológica, sem esquecer que sua principal veia de sustentação pode estar enraizada na corrupção institucionalizada que sempre existiu em nosso país e que agora mostra seu lado mais insidioso no âmbito da chamada operação Lava-Jato.

O Brasil, mesmo com a dilapidação de suas maiores empresas estatais, continua com pujante força econômica e com a colaboração de todos os brasileiros, aí inseridos trabalhadores e empregadores conscientes de seus deveres e obrigações, certamente superará a atual crise econômica, voltando a posicionar-se como uma das potências econômicas mais respeitadas do mundo.

No campo das relações trabalhistas, mesmo as crises econômicas mais agudas não podem desprezar o conjunto de direitos sociais previstos na CLT e na Constituição da República, muito embora pelo uso consciente e de boa fé da negociação coletiva grande parte dessa crise econômica possa ser vencida pelo patronato, principalmente quando asseguradas vantagens recíprocas.

Assim, como palavra final, nesses 73 anos da CLT, trabalhadores e patrões deverão estar de mãos unidas tentando vencer a crise econômica mediante o uso inspirador de suas mais elevadas criatividadeas, respeitosas da lei e dos bons costumes. 

Nota

¹ A este quadro caótico deve acrescentar-se a falta de ponderação e razoabilidade de juizes do trabalho que fixam indenizações por danos morais e materiais em valores absurdos, favorecendo assim a locupletação indebita de uma das partes da relação jurídica processual. Tais condenações retiram a pouca credibilidade que o patronato deposita no Poder Judiciário Trabalhista.