

# O anteprojeto de nova CLT e a Constituição

Prof. A. F. CESARINO JUNIOR

## SUMÁRIO

I — O ANTEPROJETO DE NOVA CLT. O que devia ser. O que é. O que deverá ser. II — A CONSTITUIÇÃO DE 1969. Sua aparência. Sua realidade. Aparência e realidade. III — ANTEPROJETO E CONSTITUIÇÃO. **Conteúdo essencial do anteprojeto.** Cessação do contrato de trabalho. Salário. Organização dos sindicatos. Negociação coletiva de trabalho e dissídio coletivo. Direito de greve. **Conteúdo essencial da Constituição.** Estabilidade e fundo de garantia. Salário. Associação profissional ou sindical. **Convenção** coletiva de trabalho e dissídio coletivo. Greve. Anteprojeto e Constituição. IV — CRÍTICA AO ANTEPROJETO. *Crítica dos trabalhadores.* Idem dos empregadores. Idem de outros. V — NOSSA OPINIÃO. **Quanto à forma.** Código e não consolidação. **Quanto ao fundo.** Política de garantia do emprego. Política salarial. Política sindical. Negociação e dissídio coletivos. Greve.

## I — O ANTEPROJETO DE NOVA CLT

### O que devia ser

O Decreto-Lei nº 229, de 28-2-67, havia determinado em seu art. 36: "O Poder Executivo mandará reunir e coordenar em texto único as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e demais legislação com-

Conferência no Instituto dos Advogados Brasileiros em 20-9-79.

plementar de proteção ao trabalho, vigentes na data deste Decreto-Lei com as alterações dele resultantes, **aprovarlo por decreto**, a fim de facilitar a consulta e o manuseio dos diversos textos esparsos." Isto é, dever-se-ia proceder apenas a uma atualização da CLT. Somente pela Portaria MTb nº 3.282, de 6-8-74, foi instituída Comissão Ministerial (Trabalho) para este fim. Esta, face à existência de anteprojetos de "Lei Orgânica da Justiça do Trabalho" e de "Código de Processo do Trabalho", no Ministério da Justiça, provocou e obteve providência a respeito, pela qual o Presidente da República determinou ficassem ambos os assuntos na esfera da Comissão, considerando conveniente manter o **statu quo**.

### O que é

Transformada, assim, pela Portaria nº 542, de 19-9-75, em **Comissão Interministerial** (Trabalho e Justiça) sob a presidência do eminente Ministro ARNALDO LOPES SUSSEKIND, nosso eficiente representante no Conselho de Administração da OIT, examinou ela as sugestões recebidas e concluiu pela necessidade de "modificar, ainda que excepcionalmente, algumas das disposições da CLT de 1943", pois "o Brasil de hoje não é o Brasil de 1943", **mantidas suas diretrizes fundamentais em sintonia com a Constituição vigente**. Nessa **reconsolidação** (sic), sem criar "novos institutos jurídicos de proteção ao trabalho, "nem revogar nenhum dos existentes", considerou, porém, que "disposições vigentes, em número reduzido, devem ser reformuladas ou complementadas...", o que "importa em legislar e não apenas em reconsolidar". Aguardando solução para este impasse, examinou os projetos em trânsito no Congresso "para aferir a tendência parlamentar sobre a modificação das leis de proteção ao trabalho vigentes". O mesmo foi feito relativamente à jurisprudência trabalhista.

### LEGISLAÇÃO

Autorizada para tanto, em 20-9-76, entregou ela seu trabalho aos dois Ministros. Dele o Governo transformou títulos ou capítulos em projetos enviados ao Congresso, preparados por ela os respectivos textos e justificações. Daí, entre outros, o Decreto-Lei nº 1.535, de 13-4-77, sobre férias e a Lei nº 6.514, de 22-12-77, sobre segurança e medicina do trabalho. Ultimados os trabalhos, o Ministro ARNALDO PRIETO encaminhou ao Presidente ERNESTO GEISEL o anteprojeto da nova CLT.

No relatório que o acompanhou, afirma o Ministro SUSSEKIND que "o Governo Federal não desejava a substituição das leis vigentes por um código do trabalho, mas a atualização da CLT" e, ainda, que "a operação de consolidar é a subordinação das normas atualizadas ao sistema legal preexistente e às diretrizes doutrinárias que dele emanam, ao contrário do que ocorre com a elaboração do código, onde é livre a criação do direito, sem dependência do regime vigente". Além das leis

acima citadas, enumera mais o relatório, como resultando total ou parcialmente do trabalho da Comissão, mais as de números 6.023, de 17-4-75, sobre transferência de empregados, 6.024, de 29-4-75, readmissão no emprego de aposentado; 6.211, de 16-6-75, férias de menor estudante; 6.136, de 7-11-74, *salário-maternidade como prestação previdencial*; 6.354, de 2-9-76, profissional de futebol; 6.533, de 24-5-78, artista e técnico em diversões; 6.563, de 19-9-78, novas Juntas da Justiça do Trabalho, e Decreto-Lei nº 1.432, de 5-12-75, juros e correções monetárias no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Assim, a Comissão ordenou em texto único a legislação existente, esclareceu dúvidas quanto a sua aplicação, aprimorou conceitos, com base na doutrina prevalente compatível com a Constituição, introduziu preceitos de convenções internacionais ratificadas e aperfeiçoou, modificando-a excepcionalmente, a legislação em vigor. Assim, foi suprimida a matéria atinente ao Ministério Público e adotado o texto sobre a Justiça do Trabalho às inovações dos Projetos de Leis Orgânicas da Magistratura Nacional e do Ministério Público da União. Anexou a legislação sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Refere que "as medidas já adotadas pelo Governo Federal, algumas das quais já consubstanciadas em emenda constitucional, visando à gradual abertura do sistema jurídico-político no rumo da democracia plena, tiveram inquestionáveis reflexos na vida sindical. E o próprio Governo Federal passou a admitir a revisão da legislação pertinente", designando Comissão Interministerial (Fazenda, Trabalho e Planejamento) para "auscultar dirigentes sindicais e empresários sobre as reivindicações no campo das relações coletivas de trabalho". Reformulou a legislação sobre política salarial, propiciando a atuação da negociação coletiva e da Justiça do Trabalho, "observados os indispensáveis parâmetros legais". Dedicou, em regra, um anexo a cada uma das profissões, num total de 24, excluindo, assim, várias delas do texto da CLT, adotando, pois, o método proposto pelo Prof. EVARISTO DE MORAES FILHO em seu Anteprojeto de Código do Trabalho (1).

Melhorou o sistema da CLT, cuidando do contrato individual de trabalho, logo após a introdução, que enriqueceu com valiosos aperfeiçoamentos. Este foi o sistema sempre por nós preconizado desde 1941 (2).

Incluiu capítulos novos sobre trabalho temporário, estagiários e trabalhadores avulsos e um título sobre valorização da mão-de-obra (forma-

(1) *Código do Trabalho — Anteprojeto* EVARISTO MORAES FILHO, texto revisto por ele, MOZART VICTOR RUSSOMANO e JOSÉ MARTINS CATHARINO. Rio, julho de 1964, in *LTr*, 1964, 28/574 a 649.

(2) Na primeira edição de nossa *Consolidação das Leis do Trabalho*, Freitas Bastos, Rio, 1943, págs. 6 a 11, criticamos a sistemática da atual CLT e na pág. 9 colocamos o *Contrato Individual do Trabalho*, no Livro III, logo após as *Disposições Gerais* (Livro I) e as *Instituições Corporativas* (Livro II). Aliás, no prefácio da primeira edição de nosso *Direito Social Brasileiro*, Martins, São Paulo, 1940, pág. XVII, já constava o seguinte, escrito em outubro de 1938: "Sobretudo, precisamos cuidar da elaboração de um código do trabalho, obra para a qual pretendemos oferecer a nossa modesta contribuição, pela redação, que já iniciamos, de uma consolidação sintética das leis trabalhistas em vigor. Efetivamente, há uma imensa dificuldade em se aplicar as leis sociais fazendo isto com que a nossa disciplina se tome de árdua especialização."

ção profissional, Sistema Nacional de Emprego e estatísticas do trabalho) e prestações assistenciais. Juntou acertadamente, no título "Relação Coletiva de Trabalho", a organização sindical, a negociação coletiva e o direito de greve. Dedicou título especial à inspeção e penalidades administrativas. Na Justiça do Trabalho incluiu o Conselho da Magistratura.

"Deixou nítida a natureza contratual da relação de emprego", conforme sustentamos em 1942, em crítica ao projeto da atual CLT, quando, entretanto, se adotou a tese estatutária, acusando-se a nossa crítica de ter sido ditada por "mero gesto polêmico", enquanto se afirmava textualmente que "a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista" (3).

### O que deverá ser

Em nossa opinião, desenvolvida na conclusão deste trabalho (Capítulo V), o anteprojeto deve ser convertido num Projeto de Código do Trabalho antes de ser remetido à apreciação do Congresso Nacional, pelas razões ali expendidas.

É óbvio que a digna Comissão Interministerial não o poderia ter feito por estar jungida, como órgão do Governo, às estritas instruções do Poder Executivo, que, conforme vimos, lhe proibiam expressamente "criar novos institutos jurídicos de proteção ao trabalho" ou "revogar qualquer dos existentes".

## II — A CONSTITUIÇÃO DE 1969

### Sua aparência

A Constituição de 1946, elaborada por uma Assembléia Constituinte, em época de livre atividade política, segundo PINTO FERREIRA (4), manteve os pontos de vista essenciais existentes na Constituição de 1934. Não aderiu ao socialismo nem tampouco se manteve na linha rígida do individualismo. Inspirou-se na técnica da democracia social weimariana, consoante afirmação também de GERALDO BEZERRA DE MENEZES.

Daí a disposição de seu art. 145 e parágrafo único: "A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. Parágrafo único — A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social."

(3) Ministro MARCONDES FILHO, do Trabalho, Exposição de Motivos, ao Presidente da República, n.º 28 e 42, in *Consolidação das Leis do Trabalho*, Imprensa Nacional, Rio, 1952, págs. 6 e 7. Em nosso esquema de código do trabalho referido na nota anterior, o citado livro III teria 7 títulos relativos ao contrato individual de trabalho: *Requisitos, Formação, Obrigações decorrentes, inclusive Salário, Execução, Dissolução, Disposições Especiais e Tutela do Trabalho*.

(4) Citado por FLORIANO VAZ DA SILVA, *Direito Constitucional do Trabalho*, LTR, São Paulo, 1977, pág. 95.

A Constituição de 69 não o repetiu integralmente, mas nem por isso fugiu ao dever de **conciliar** ricos e pobres, ao dispor no **caput** do art. 160: "A ordem econômica e social tem por fim realizar o **desenvolvimento nacional e a justiça social**, com base nos seguintes princípios. . .". Entre estes estão a "**valorização do trabalho** como condição da dignidade humana", a "harmonia e a **solidariedade entre as categorias sociais** de produção" e a "**expansão das oportunidades de emprego** produtivo".

A alguns especialistas tem parecido ser a preocupação fundamental da Carta de 69 o desenvolvimento econômico, "passando a justiça social a um plano secundário" (5).

### Sua realidade

Não concordamos: ela fala, **simultaneamente** em "ordem econômica e social" e em **justiça social** e as referências à **valorização do trabalho e à expansão do emprego**, obviamente, reforçam a interpretação contrária, isto é, de que o desenvolvimento econômico não pode ser meta **fundamental e prioritária**, pois isto seria contrário à "solidariedade" **entre as categorias da produção**.

### Aparência e realidade

Ora bem, aqui se trata — insistimos — de **princípios** da ordem econômica e social, aos quais, obviamente, estão subordinados os itens do art. 165, concernentes aos **direitos** dos trabalhadores, cuja lista é apenas **enumerativa** e não taxativa, pois o **caput** do referido art. 165 os assegura, **além de outros**, que nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social.

Logo, se o anteprojeto de nova CLT for convertido em projeto e enviado pelo Poder Executivo ao Congresso, nada impede a este de: **a)** transformá-la, através de substitutivo, em Código, porque elaborar **Consolidação** é tarefa do Executivo e não do Legislativo, conforme dispôs, *acertadamente, o citado art. 36 do Decreto-Lei nº 229/67*; **b)** criar novos institutos jurídicos de proteção ao trabalho.

E, como o Congresso Nacional, após a revogação do Ato Institucional nº 5 pelo art. 3º da Emenda Constitucional nº 11, de 13-10-78, tem competência **plena** para legislar sobre direito do trabalho (Constituição, art. 8º, nº XVII, letra **b**), nada impede que ele o faça com observância daqueles princípios, pois estará apenas cumprindo a Constituição.

Aliás, não fora esse o caso, teria o Congresso, também obviamente, competência para emendar a Constituição, conforme os arts. 46 a 49

(5) FLORIANO VAZ DA SILVA, *O Direito do Trabalho e a Seguridade Social na Constituição*, Pallas, Rio, 1976, pág. 98.

desta, desde que não se trate de abolir a Federação ou a República (Constituição, art. 47, § 1º).

### III — ANTEPROJETO E CONSTITUIÇÃO

#### **Conteúdo essencial do anteprojeto**

O anteprojeto é extenso, pois contém XI Títulos com 922 artigos, além de XX Anexos, com 396 artigos. Impossível, portanto, o seu exame completo nesta oportunidade.

Iremos apreciar, por isso, somente seus aspectos principais (cessação do contrato de trabalho, salário, organização sindical, negociação coletiva de trabalho, direito de greve e dissídio coletivo) e estes mesmos apenas no que têm de essencial.

#### **Emprego**

O anteprojeto dispõe sobre o **contrato individual de trabalho** logo no Título II, com seis capítulos: Disposições Gerais, Suspensão do Contrato e Interrupção do Serviço, Alteração das Condições de Trabalho, Cessação do Contrato e Estabilidade no Emprego.

Segue-se no Título III o **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**. Isto tudo depois de haver, no Título I, **Introdução**, definido empregado e empregador (arts. 4º e 6º). Do primeiro citaremos apenas o art. 61 e seu parágrafo único, do Capítulo IV (**Cessação do Contrato**) que mantém a distinção atual entre os regimes da CLT e do FGTS, quanto à indenização e o art. 83 do Capítulo V, sobre **Estabilidade no emprego**, que dela exclui o empregado que haja optado pelo regime do FGTS.

#### **Salário**

O **salário** é cogitado pelo anteprojeto no Capítulo II do Título IV sobre **Normas Gerais do Trabalho**. Apenas faremos referência a duas de suas Seções: IV — Do Salário Mínimo; e VI — **Do Reajustamento e do Aumento dos Salários**.

Pelos arts. 202 a 205 o salário mínimo será fixado pelo Executivo, baseado em estudos do Conselho Nacional de Política Salarial, do qual participam 2 representantes dos empregados e 2 dos empregadores, conforme as condições econômicas de cada região do País e as necessidades normais do trabalhador (alimentação, habitação, vestuário, higiene, transporte e previdência social), acrescido do salário-família para filho menor de 15 anos, vigorando por prazo não inferior a 1 ano.

No mesmo intervalo mínimo se dará o reajustamento dos salários por acordo ou convenção coletiva de trabalho ou decisão judicial, em caso de perda do seu poder aquisitivo, por fator fixado mensalmente pelo Executivo, podendo prever-se após 6 meses seu acréscimo correspondente à elevação do custo de vida no período, desde que superior a 15% pelos índices federais. A Justiça do Trabalho poderá em sentença normativa estabelecer níveis salariais mínimos justificados pela atividade da empresa ou pela função do empregado e suportáveis por ela. As convenções ou acordos podem, além do reajustamento, estipular aumento real fundado em acréscimo da produtividade da categoria econômica ou da empresa, o mesmo podendo a Justiça do Trabalho, malograda a negociação coletiva (arts. 215 a 222). As empresas deverão absorver, sem repercussão nos preços dos produtos ou serviços, o suplemento concedido superior ao fator oficial de reajustamento.

### **Organização Sindical**

O Capítulo I do Título VII do anteprojeto, consagrado às **Relações Coletivas de Trabalho**, mantém praticamente inalterado nos arts. 516 a 595, o disposto no Título V, arts. 511 a 569, da atual CLT.

Assim é que mantém a intervenção do Ministério do Trabalho, além de outros, nos seguintes casos: arts. 535, 543, 544, 546, 548, 555 e 556. Isto tudo, não obstante haver a Comissão Interministerial dito que “adotou modificação de profundidade, visando assegurar a autonomia às entidades sindicais” (itens 155 e 166 a 168 do Relatório).

Na realidade, ela suprimiu a faculdade de o Ministro do Trabalho intervir nas entidades sindicais, suspender ou destituir seus administrados, fechá-los temporariamente e cassar-lhes a carta de reconhecimento (arts. 527 e seguintes).

### **Negociação Coletiva de Trabalho e Dissídio Coletivo**

O mesmo faz seu Capítulo II, **Da Negociação Coletiva de Trabalho**, arts. 596 a 607, quanto ao Título VI — **Das Convenções Coletivas do Trabalho**, arts. 611 a 625 da CLT, salvo quanto ao disposto no art. 623 deste, que declara nula disposição contrária à política econômico-financeira e salarial do Governo. Facilitou, porém, a negociação, reduzindo o **quorum**, excluindo disposições antes obrigatórias (itens 169 a 174 do Relatório).

O art. 843 do anteprojeto dispõe que nenhum dissídio coletivo será instaurado antes de esgotadas as medidas tendentes à negociação coletiva.

### **Direito de Greve**

O Capítulo III do mesmo Título consolida as disposições sobre a greve na legislação vigente, havendo, porém, redução do **quorum** para

deliberação sobre a greve, a probabilidade de se retirar o caráter de essencialidade de qualquer atividade, e se definiu e proibiu o **lock-out**, restabelecendo até certo ponto o poder normativo da Justiça do Trabalho para reduzir o apelo à greve.

### **Conteúdo essencial da Constituição**

Sob esta denominação examinaremos rapidamente o **caput** do art. 165 da Constituição, seus itens relativos aos tópicos acima alinhados e seus arts. 162, 166 e 170, § 2º

Em nossa conclusão mencionaremos também os arts. 142 e 153, § 1º

O **caput** do art. 165 da Constituição — convém repetir — deixa claro que a enumeração de direitos assegurados aos trabalhadores dele constante é **enumerativa** e não taxativa, ao dizer expressamente, em relação a eles, “além de outros, que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social”.

### **Estabilidade e Fundo de Garantia**

O item XIII do art. 165 se refere a: “estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente”.

### **Salário**

Quanto ao salário, o art. 165 da Constituição contém os seguintes dispositivos: “I — salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as suas **necessidades normais e a de sua família**; II — **salário-família** aos seus dependentes; III — proibição de diferenças de salários e de critério de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil; IV — salário de trabalho noturno superior ao diurno”.

### **Associação profissional ou sindical**

Rezam o art. 166 da Constituição e seus §§: “É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público serão regulados em lei. § 1º — Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas. § 2º — É obrigatório o voto nas eleições sindicais.”



## Convenção coletiva de trabalho e dissídio coletivo

São expressamente **reconhecidas** pelo item XIV do art. 165 da Constituição: “reconhecimento das convenções coletivas de trabalho”.

Dispõem o **caput** do art. 142 e seus §§ da Constituição: “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho. § 1º — A lei especificará as hipóteses em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho. § 2º — Os litígios relativos a acidentes do trabalho são da competência da justiça ordinária dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, salvo exceções estabelecidas na Lei Orgânica da Magistratura Nacional.”

## Greve

A ela se referem: o art. 162, **verbis**: “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei”, e o item XX, do art. 165: “greve, salvo o disposto no art. 162”. Note-se que, sendo este instituto, a greve, subordinado ao **caput** do ar. 165, é ela **um direito assegurado pela Constituição aos trabalhadores.**

## Anteprojeto e Constituição

Do exposto resulta, de um modo geral, que a Constituição de 1969, **por si só**, tendo em vista os princípios gerais de ordem social do art. 160, salvo quanto ao direito de greve (art. 162) e a incompetência da Justiça do Trabalho para questões infortunisticas (art. 142, § 2º), não tolhia a liberdade da Comissão Interministerial em modificar mais profundamente a velha CLT ou mesmo em projetar um Código do Trabalho. Dizemos **por si só**, para lembrar que a douda Comissão estava tolhida, isto sim, pelas decisões do Governo contrárias a modificação de maior vulto.

Sem aprofundar este aspecto, **brevitatis causa**, passaremos a examinar o anteprojeto e a Constituição quanto aos problemas essenciais por nós colocados.

Quanto à **estabilidade** no emprego, nada há em sentido contrário na Constituição, pois o nº XIII do art. 165 coloca a alternativa — estabilidade com (6) indenização ou fundo de garantia, o que mostra não ser este **constitucionalmente** impositivo, como antítese daquela garantia de emprego e por isto justamente alvo de todas as críticas sensatas, como

(6) Com, aqui, é elemento conectivo, valendo e (cf. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*, de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, **verbete** “com”, n.º 4, à pág. 349, meio).

logo veremos. Aliás, a própria Comissão declara nos itens 72 a 74 do seu Relatório: "Por iniciativa do Professor DÉLIO MARANHÃO, foi elaborado um texto visando a pôr fim ao sistema alternativo entre o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o da estabilidade no emprego. Nesse estudo preliminar, que foi encaminhado informalmente pelo Presidente da Comissão ao Governo Federal, propunha-se a aplicação do FGTS a todos os empregados e, complementarmente, alterava-se o atual conceito de estabilidade, adotando-se, a respeito, a teoria da nulidade da despedida arbitrária, na forma acolhida pelo legislador brasileiro em relação aos empregados eleitos para as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes. 73. Conforme foi assinalado no relatório de 20 de setembro de 1976 desta Comissão: "O conceito de estabilidade adotado pela atual CLT não atende aos fins a que se dirige, pois se presta a abusos e distorções, já demonstrados na prática. Por outro lado, o regime do FGTS, que substitui, com vantagem, a indenização de antigüidade, não assegura a permanência do trabalhador no emprego. 74. O precitado estudo, entretanto, não logrou êxito, tendo sido recomendada à Comissão a manutenção da vigência paralela dos dois regimes, tal, como a muitos parece, resultou do preceituado no inciso XIII do art. 165 da Constituição". E isto hoje já consta, portanto, em lei: CLT, art. 165: "Os titulares da representação dos empregados na CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Parágrafo único — Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado" (redação dada pela Lei nº 6.514, de 22-12-77).

Relativamente ao **salário**, é evidente que o problema se coloca quanto à **fixação** do salário mínimo e quanto ao **reajustamento salarial**. Nada na Constituição impede a fixação de um mínimo salarial **condigno**, ao contrário, ela determina expressamente no item I do art. 165 que o salário mínimo seja **capaz de satisfazer**, conforme as condições de cada região, as suas **necessidades normais e as de sua família**. E o nº II insiste sobre o "**salário-família** aos dependentes".

Assim sendo, julgamos que o problema é mais de fato que jurídico. Aliás, pelos jornais sabemos que há uma ação reclamando contra a maneira pela qual foi determinado o valor do último salário mínimo. E é público e notório que o valor do salário-família (5% de Cr\$ 2.268,00) é absolutamente irrisório!

Quanto ao reajustamento salarial, deve resultar ou da negociação coletiva ou de indexação. O Governo tomou o segundo caminho com a Mensagem nº 85, de 1979-CN (nº 314/79, na origem), que propõe a correção automática e semestral do valor monetário da remuneração ajustada entre as partes. Pensamos que seria uma solução razoável do problema, desde que a indexação fosse **trimestral**, e não semestral e que o aumento verificado não fosse repassado ao preço dos produtos, pois tal repasse inutilizaria imediatamente o reajustamento operado. Para haver

repasse e, assim mesmo, haver um certo reajustamento, a correção monetária automática deveria ser **mensal**.

É evidente que nenhuma das medidas propostas quanto ao salário encontra óbice na atual Constituição.

Quanto aos **sindicatos**, entendemos que o art. 166 da Constituição em nada impede a sua plena liberdade. Tanto isto é verdade que a própria Comissão Interministerial, nos itens 35 e 36 do Relatório, expôs o seguinte: "**Em ofício dirigido ao Ministro do Trabalho, a Comissão Interministerial ponderou que o título "Relações Coletivas de Trabalho", compreendendo capítulos referentes à organização sindical, à negociação coletiva de trabalho e ao direito de greve, não correspondia, em diversos pontos, ao pensamento da maioria dos seus membros, posto que fora redigido, segundo as expressas instruções recebidas, no sentido de não serem introduzidas modificações substanciais na legislação vigente. Entretanto, as medidas já adotadas pelo Governo Federal, algumas das quais já consubstanciadas em emenda constitucional, visando à gradual abertura do sistema jurídico-político no rumo da democracia plena, tiveram inquestionáveis reflexos na vida sindical. E o próprio Governo Federal passou a admitir a revisão da legislação pertinente, tanto que designou Comissão, com representantes dos Ministérios da Fazenda e do Trabalho e da Secretaria de Planejamento da Presidência da República, com o objetivo de auscultar dirigentes sindicais e empresários sobre as reivindicações no campo das relações coletivas de trabalho. Por seu turno, pareceu conveniente e oportuno à Comissão reformular a legislação sobre a política salarial, distinguindo os reajustamentos dos aumentos reais dos salários, de forma a propiciar adequado campo de atuação à negociação coletiva e à Justiça do Trabalho, observados os indispensáveis parâmetros legais. 36. O Ministro do Trabalho deferiu o pedido da Comissão, que, em sucessivas reuniões, adotou novos textos para os precitados capítulos."**

E, na realidade, melhorou bem o texto do capítulo concernente à **organização sindical**, como ela própria declara: "A Comissão adotou modificações de profundidade, visando a assegurar autonomia às entidades sindicais, para a ação condizente com suas legítimas finalidades. Convertido em lei o anteprojeto assim revisto, as entidades sindicais poderão se posicionar, no novo contexto jurídico-político nacional, como autênticos e expressivos representantes dos interesses econômicos ou profissionais das correspondentes categorias de empregadores e trabalhadores".

Entretanto, estas modificações não foram suficientemente amplas para liberar os sindicatos da injusta tutela do Ministério do Trabalho, como se vê nos arts. 535, 543, 544, 546, 548, 555, 556, 585 e 594, referentes a intervenção daquele Ministério nos sindicatos quanto aos assuntos de atos da diretoria, eleição, associações sindicais de grau superior, gestão financeira, malversação de fundos e proibição de filiação a organizações internacionais, em hipóteses que representam questões a ser resolvidas pelas próprias diretoria ou assembleia geral do sindicato ou pela Justiça, tanto Comum como do Trabalho.

Em relação à **negociação coletiva** e ao dissídio coletivo, também, nada impede a plena liberdade. Quanto à primeira, a Constituição, no art. 165, nº XIV, se limita ao **reconhecimento** das convenções coletivas de trabalho, é verdade que "nos termos da lei" (**caput** do art. 165), mas é óbvio que esta referência não pode implicar em restrição a este reconhecimento, nem obrigar os sindicatos a aceitarem a mediação ministerial, como exige o art. 602.

Somente quanto à **greve** é que a Constituição é por demais rigorosa, proibindo-a totalmente no art. 162 nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei, o que é repetido no nº XX do art. 165. É este o problema mais difícil a resolver.

Com efeito, como sempre temos afirmado, a greve é como uma navalha com gume dos dois lados e só com a lâmina, sem cabo. É muito difícil manejá-la sem se ferir. Assim é a greve: prejudica **apenas** aos trabalhadores, às empresas e à coletividade... E isto com mais forte razão nos serviços públicos e atividades essenciais. Mas, por outro lado, o art. 153, § 1º, diz que "todos são iguais perante a lei". Em face disto, como conferir o direito de greve a uns e negá-lo a outros?

Como, entretanto, não há direitos absolutos, pensamos que a solução estará em, **reformando a Constituição, permitir a greve** a todos os trabalhadores, regulando, porém, **seu exercício** diferentemente, conforme se trate ou não de serviços públicos e atividades essenciais.

É evidente que a greve, como a "guerra do trabalho", deve ser a **ultima ratio regum**. Deve a lei obrigar sempre empregados e empregadores a tentarem **previamente** a negociação **direta**, em busca de uma **conciliação**; fracassada esta, deve haver a **mediação** da Procuradoria da Justiça do Trabalho e só se esta também for inútil, poderá, então, haver o recurso extremo à greve.

Esta é, porém, infelizmente, uma espécie de jogo de "braço de ferro", irracional como todo jogo de força: vence o mais forte. E a consequência é debilitar os dois contendores, embora um menos que o outro, com a diferença, no caso da greve, de que a assistência não se diverte apenas; pelo contrário, geralmente paga um alto preço para assistir ao espetáculo... Em regra, as empresas perdem milhões de cruzeiros, os empregados e suas famílias passam apertados e a população sofre toda sorte de privações. Tanto isto é verdade que as empresas procuram acobertar-se acumulando previamente vastos estoques; os empregados se previnem com o fundo de greve, mas a população dificilmente escapa às privações. E outras consequências mais graves ainda podem surgir, como acidentes, doenças, desordens e repressões, às vezes, sangrentas e mortíferas.

Por isto mesmo, é óbvio que tudo deve ser feito para **evitar** a deflagração da greve, porque, depois de iniciada, mesmo a solução judicial do conflito pode ser inócua para impedir o seu prosseguimento, como tem sido observado várias vezes. Daí que, sem deixar de considerar aconselhável o recurso ao dissídio coletivo perante a Justiça do Tra-

balho para o fim, tanto de evitar, como de fazer cessar a greve, insistamos na necessidade de um maior esforço no sentido de preveni-la.

E, para tanto, como todas as questões que a podem provocar (reajustamentos salariais, condições de trabalho, higiene e segurança do trabalho), no fundo, têm aspectos técnicos (econômicos, jurídicos, higiênicos, médicos, técnicos em sentido estrito), as discussões prévias a ela devem sempre ser alicerçadas em pareceres de peritos de ambos os lados, do patronal e do operário e, em certos casos, também do governamental, em lugar de consistirem num simples regateio, sempre vencido por quem tem "maior poder de barganha". O ideal é transformar encontros meramente emocionais em entendimentos racionais.

É claro que, não admitida por uma das partes, apesar de racionalmente, cientificamente demonstrada, a procedência dos argumentos da parte contrária, desgraçadamente não há outro remédio que o detestável emprego da força, isto é, da negação patronal das vantagens pleiteadas pelos empregados ou da continuidade da recusa em trabalhar por parte destes, até que um dos dois reconheça ser o mais fraco e acabe por ceder.

#### IV — CRITICA AO ANTEPROJETO

##### **Crítica dos trabalhadores**

Quanto ao **emprego**, os trabalhadores, embora reconhecendo, como nós, a boa vontade da Comissão Interministerial a respeito, criticam, com razão, a manutenção pelo anteprojeto, da opção (na prática, forçada) pelo Fundo de Garantia como renúncia ao sistema de indenização e da estabilidade, condenando mui justamente tal fundo, nesses termos, como o "oposto da garantia do emprego", pois é o causador de "incontrolável rotatividade da mão-de-obra". Pleiteiam, assim como nós também, que se vede a despedida sem causa, conforme se vê nos **Princípios Básicos para a Elaboração de um Código do Trabalho**, formulados pelos trabalhadores de São Paulo, através de seus Sindicatos. Consideram o FGTS como "um substituto da garantia do emprego", responsável por 17.300.000 rescisões contratuais só no ano de 1977. Assim mantêm os empregados submissos a violações da lei ou do contrato pelo medo da despedida imotivada. Pedem por isso que o fundo permaneça paralelamente à estabilidade e ao regime de indenização, desvinculado por inteiro da hipótese de rompimento do contrato de trabalho, pois o ideal, **irrealizado**, da casa própria não pode custar a perda do emprego. Deve subsistir o fundo apenas com a feição previdencial de permitir a realização desse ideal.

Relativamente ao **salário**, condenam a dependência de seu reajustamento da política econômica do Governo Federal, uma vez mantido o fator oficial de reajuste, assim como, afinal, acontecerá também com o fator de aumento de produtividade. Condenando a atuação do Conselho Nacional de Política Salarial, propõem a substituição do critério do au-

mento da produtividade pelo do aumento da lucratividade. Pleiteiam um salário justo resultante da simultânea consideração da real elevação do custo de vida e da lucratividade da empresa ou do setor econômico.

O **sindicato**, para eles, deve ser totalmente livre perante o Estado, política, social e economicamente. Só a assembléia geral, pelo voto da maioria dos associados, poderá destituir a diretoria do sindicato de acordo com seus estatutos. Pleiteiam a extinção do enquadramento sindical, garantida sempre a unidade sindical. Devem ser sindicalizados os funcionários públicos e os trabalhadores em empresas públicas. Para constituição do sindicato deve bastar registro em cartório de seus estatutos e diretoria, os primeiros livremente adotados pela assembléia de fundação e por eles os sindicatos gerirão suas finanças, sendo a receita obtida e aplicada conforme deliberação da assembléia geral. Os trabalhadores devem participar da gestão de todos os fundos que envolvam seus interesses. As entidades sindicais deverão ser coordenadas por uma **Central Única de Trabalhadores** representativa de todos eles, inclusive liberais e da administração pública direta ou indireta, podendo filiar-se às entidades internacionais. A base da organização sindical estará nas **comissões de empresa**, garantidas por convenção coletiva de trabalho, sendo eleitas pelos trabalhadores de cada empresa e gozando de estabilidade no emprego, assim como os **delegados sindicais**, representantes dos trabalhadores da respectiva empresa junto ao sindicato. Os trabalhadores não sindicalizados poderão participar das assembléias sindicais não referentes a problemas administrativos do sindicato. Pleiteiam a extinção da contribuição sindical por deliberação das assembléias gerais autônomas dos sindicatos. Os trabalhadores devem ser representados em todos os órgãos governamentais ou judiciais, quando digam respeito a seus interesses, por representantes eleitos pelo voto direto e secreto nas assembléias sindicais, mediante rodízio entre as categorias. Os conflitos surgidos durante as eleições serão decididos pela Justiça Eleitoral.

A **negociação coletiva** deve ser direta e livre, sem intervenção do Estado, podendo versar sobre tudo que diga respeito às relações de trabalho, unificando-se as reivindicações básicas. Frustrada a conciliação, a assembléia dos trabalhadores poderá decidir pela arbitragem da Justiça do Trabalho, que seria facultativa. O **dissídio coletivo** "deve limitar-se a aparelhar a Justiça do Trabalho para a execução da arbitragem".

O direito de **greve** deve permitir seu livre exercício por decisão da assembléia, sob comando da diretoria do sindicato e, para sua generalidade, deve constar da Constituição a existência plena desse direito. É a conclusão do estudo dos sindicatos de trabalhadores que vimos resumindo e que traz a data de 15 de agosto de 1979.

### **Crítica dos empregadores**

Não dispomos, **no momento**, quanto aos empregadores, de boas informações que possamos validamente apresentar como reais críticas dos

empregadores ao anteprojeto, especificamente quanto aos aspectos que vimos examinando. Faltou-nos tempo para pesquisas que nos autorizassem a tanto. Pretendemos sanar oportunamente esta falha de nosso estudo.

### **Crítica de outros**

Várias pessoas e entidades, além de trabalhadores e empregadores, se têm manifestado nesta oportunidade sobre o anteprojeto ou sobre assuntos dele constantes.

Pela sua significância e por falta de tempo, limitar-nos-emos a resumir aqui o importante estudo, não expressamente referente ao anteprojeto, de FELIPE NERY MOSCHINI que, não obstante intitulado **Problemática da Greve**, envolve outros aspectos da questão social, como se poderá ver em sua conclusão transcrita na íntegra de sua publicação na revista **Problemas Brasileiros**, do Conselho Técnico de Economia, Sociologia e Política da Federação do Comércio do Estado de São Paulo, a qual, porém, ressalva expressamente que as opiniões nela constantes são de exclusiva responsabilidade de seus autores: "Os princípios da isonomia foram realmente quebrados em benefício dos economicamente mais poderosos e, em conseqüência, em detrimento dos mais fracos, os operários em geral. Sim, porque enquanto os empresários, para não verem diminuídos seus lucros, pleiteavam e obtinham, mais de uma vez durante o ano, um aumento para os preços finais de seus produtos, os operários eram e são obrigados a permanecer com o mesmíssimo salário durante o ano inteiro. A argumentação econômico-financeira das empresas alega a alta no custo das matérias-primas, além do custo do dinheiro. E os operários precisariam alegar a alta no custo de vida, mais evidente do que a transparência de um cristal? Nos dias de hoje, em São Paulo, o salário mínimo de um dia inteiro de trabalho é insuficiente para a compra de meio quilo de carne de primeira... Importa, pois, providenciar para todos novos canais através dos quais as justas reivindicações possam ser pleiteadas dentro da lei e da ordem que sempre devem imperar na sociedade.

Para produzir a paz social, que somente poderá ser fruto da justiça, o problema que se apresenta para o Estado não é propriamente o de proibir a greve e reprimir os grevistas, mas é algo de muito mais positivo.

Compete-lhe descer às raízes econômico-sociais dos conflitos trabalhistas e resolver os problemas que dão origem às greves. Proibir as greves é fácil. O difícil é eliminar no nascedouro as causas das greves. E tais causas somente poderão ser eliminadas por meio de uma profunda reforma social, cujos contornos nem de leve temos a pretensão de esboçar, tamanha a sua complexidade.

Mais ainda: as leis excessivamente rigorosas contra as greves apresentam um resultado duvidoso. Com efeito, são TRÉANTON e FRIEDMANN que se perguntam: "É possível limitar a greve pela lei penal e punitiva?" E são eles mesmos que respondem: "A experiência parece provar o contrário. Prender, então, os chefes sindicalistas? Também não, pois que a greve poderia tornar-se mais perigosa ainda. Se os sindicatos não conseguem mais controlá-la, quem a controlaria então? A única saída para colocar sua polícia ao serviço da lei é punir com brutalidade. Mas é preciso considerar que a opinião pública das democracias admite cada vez menos que se atire a tropa sobre os grevistas. Tais considerações restringem, e muito, o valor da intimidação da lei penal ("Sociologie du Syndicalisme, de l'autogestion et des conflits du travail", em **Traité de Sociologie**, dir. de G. Gurvitch, Paris, PUF, 1962, vol. I, págs. 491-492).

Ao concluir esta dissertação sobre a problemática da greve, afirmamos que ela é sempre um meio violento para se resolverem conflitos trabalhistas. Mas, apesar disso, é também um direito natural de legítima defesa na esfera econômico-social, pois quando as pessoas se sentem ameaçadas, assiste-lhes o direito de associação para superar sua fraqueza individual e resistir às forças que as ameçam."

Este estudo foi discutido por outros membros daquele Conselho, cujas opiniões julgamos interessante resumir também aqui, precedidas de seus nomes. Assim, WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO: "BETTI, em seu notável livro **Teoria Generale delle Obligazioni**, 1/34, ensina que uma ordem social, que não discipline o imponente fenômeno do sindicalismo, mas se limite a colocar à disposição das partes contratantes, na relação de trabalho, uma arma de autodefesa, como a greve, é uma ordem social que não funciona, ou que, pelo menos, funciona mal: funciona segundo a lei da **jungle**, que não é a lei dos homens, porque não colima o asseguramento da intervenção do direito e do Estado nas controvérsias concernentes às relações coletivas.

Mas, esse ponto de vista há de ser arredado, porquanto não pode haver crime onde não existe um dano ou onde não haja uma lesão de direito. De um modo geral, pode-se asseverar que apenas devam ser punidos os atentados ao trabalho, consistentes em violências, difamações, inclusive, injúrias, boicote, intimidações, ameaça.

Não pode ser aceito o ponto de vista segundo o qual, quando declarada a greve, se torna uma obrigação para todos os operários e que toda defecção representa uma traição, que há de ser reprimida mesmo pela força (G. OHNET, **La Route Rouge**, pág. 224).

Igualmente, não será possível transigir-se com a greve nos serviços públicos e nos serviços essenciais. Essa a sistemática em nosso direito e que bem representa a tradição universal."

J. V. FREITAS MARCONDES: "O contrato coletivo de trabalho é largamente recomendado pela OIT, mas no Brasil não temos, ainda, o hábito



da contratação coletiva, por uma série de razões que não cabe, nesta altura, analisar. Contudo, temos certeza de que, quando o contrato coletivo de trabalho se tornar um hábito entre nós, a greve também será bem menos freqüente, mesmo porque ela causa traumas profundos na economia nacional e no bom relacionamento entre o capital e o trabalho.

O líder sindical mais conhecido hoje entre nós é o jovem metalúrgico LUÍS INÁCIO DA SILVA, que se notorizou por defender a necessidade da contratação coletiva de trabalho ou diálogo entre as duas partes interessadas, sem a interferência governamental. LULA — como é mais conhecido — prega o fortalecimento sindical e está consciente de que a contratação coletiva beneficiará muito mais os trabalhadores e o próprio patronato e, ao mesmo tempo, evitará muitas das causas que fomentam a existência de greves.”

MOACYR EXPEDITO M. VAZ GUIMARÃES: “Penso, também, que a questão da greve deveria ser muito ligada ao problema do contrato coletivo. Neste caso, considero que os países que têm, certamente, as greves, eu deveria dizer mais limpas, são aqueles que têm esses contratos coletivos. Quando se discutem esses contratos, a luta operária é grande porque, primeiro, tem um sindicalismo forte, que pode agüentar uma greve longa, mas uma greve legítima, para obter uma modificação de um **status quo**.

Agora, uma vez que o contrato coletivo está assinado, existe um respeito ao trabalho. Então, acho que este momento é um pouquinho difícil, para o Brasil; deveríamos pensar muito mais sobre este problema dos contratos coletivos, sobre o problema de um sindicalismo forte e independente.”

AMERICO OSWALDO CAMPIGLIA: “De uma parte, a política da Comissão Interministerial de Preços — CIP, está, e sempre esteve, inspirada no propósito de que os agentes econômicos (*empresários*) devem absorver uma parte dos incrementos dos custos de produção derivados do fator inflacionário, sendo certo ainda que os reajustes periódicos de preços concedidos por aquele órgão não correspondem integralmente aos incrementos demonstrados, sem embargo das discrepâncias cronológicas que tornam obsoletos ou superados os referidos reajustes à época em que são autorizados. De outra parte, é bem verdade que as antecipações dos reajustes salariais se tornaram uma regra geralmente praticada pelos empresários por conta do dissídio próximo-futuro. Não mais existe, já de há tempos, o que se possa chamar de “mesmíssimo salário anual”.

## V — NOSSA OPINIÃO

### Forma

Deve elaborar-se um código e não uma consolidação.

## **Emprego**

Somos pela nulidade da despedida arbitrária, tal como definida no atual art. 165 da CLT acima citado. E, quanto ao FGTS, somos pela sua continuação como uma espécie de conta de poupança do empregado com depósito na Caixa Econômica Federal, somente levantáveis para aquisição de casa própria ou em caso de aposentadoria definitiva ou morte.

## **Salário**

Já expendemos nossa opinião, que é aproximada da do DIEESE (conforme notícia do **Jornal da Tarde**, de 17-9-79, pág. 12): "Por tudo isso o DIEESE acha que o governo deveria corrigir substancialmente apenas o valor do salário mínimo, estabelecendo um piso real de subsistência que proteja os assalariados de baixa renda e as categorias profissionais que dispõem de menores condições de mobilização, deixando os reajustes daqueles salários, que se situam acima do mínimo, por conta das negociações coletivas entre sindicatos de empregados e empregadores."

## **Sindicatos**

Já nos manifestamos pelo texto do anteprojeto, excluídas as interferências do Ministério do Trabalho, constantes dos artigos então mencionados (arts. 535, 543, 544, 546, 548, 555 e 556).

## **Negociação e dissídio coletivo**

Somos favoráveis à liberdade da primeira e à efetivação, no segundo, do poder normativo da Justiça do Trabalho.

## **Greve**

Também nos dissemos favoráveis à extensão do direito a ela a todos os trabalhadores, com restrições maiores para os dos serviços públicos, em que o Estado age **jure gestionis** e para as atividades essenciais, vedada apenas aos funcionários públicos estatutários, isto é, servidores do Estado, quando age **jure imperii**.