

70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e reforma trabalhista – O debate sobre a desregulamentação e a flexibilização

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pós-Doutorado em Direito. Professor Universitário em cursos de graduação e pós-graduação em Direito. Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região. Ex-Juiz do Trabalho das 2ª, 8ª e 24ª Regiões. Ex-Auditor Fiscal do Trabalho. Membro Pesquisador do IBDSCJ. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Titular da Cadeira nº 27.

Resumo: O objetivo deste texto é analisar os 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho, e o debate sobre o alcance e a força que a negociação coletiva deve ter, especialmente em casos de flexibilização da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. 70 anos. Flexibilização. Desregulamentação.

No universo das relações de trabalho, um dos principais temas em debate é saber se as leis trabalhistas, positivadas pelo Estado, devem ceder espaço para as normas decorrentes da negociação pelas entidades sindicais, com vistas a se fomentar o desenvolvimento social, bem como o emprego para os desempregados e, ao mesmo tempo, evitar o desemprego para os empregados.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada em 1º de maio de 1943, ao completar 70 anos de existência em 1º de maio de 2013, segundo alguns, já não mais se coaduna com o mundo globalizado em que vivemos, no qual a concorrência, inclusive de âmbito internacional, exige maior flexibilidade das normas trabalhistas ali previstas, para a própria sobrevivência das empresas.

A *rigidez* das normas postas pelo Estado, ainda na visão acima, ao invés de proteger o trabalhador, acaba acarretando, contraditoriamente, dispensas individuais, e mesmo despedidas coletivas, por motivos econômicos, tecnológicos e estruturais.

Argumenta-se que as empresas e os demais entes aptos a contratar os empregados estão expostos às incontáveis e conhecidas adversidades econômico-financeiras, alastradas pelo mundo atual, regido pelo sistema de produção capitalista, e nitidamente globalizado.

É comum ocorrerem crises, em princípio localizadas, ou restritas à esfera interna de certos países, mas que acabam alcançando outras regiões, todo o território nacional, e mesmo outros Estados nacionais, em curto espaço de tempo.

A própria crise econômica interna, por si, muitas vezes impede o maior desenvolvimento econômico nacional.

O cenário atual, embora anteriormente descrito de forma sucinta, produz, frequentemente, veementes críticas ao modelo trabalhista previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, ou ao chamado Direito do Trabalho tradicional, fundado no princípio da proteção ao empregado, que privilegia a norma mais favorável, a condição mais benéfica e o *in dubio pro operario* (cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 94-98).

Argumenta-se que a legislação trabalhista, em especial a CLT, não permite às empresas *flexibilizar* as condições de trabalho, de forma abrangente e necessária para a sua própria sobrevivência, tendo em vista o atual capitalismo, caracterizado pela acirrada concorrência, cujo alcance chega a superar os limites internos ou nacionais.

Nesse enfoque, assevera-se que a rigidez e o protecionismo das normas que disciplinam as relações jurídicas entre empregadores e empregados acabam gerando certo efeito inverso, no sentido de acarretarem dificuldades econômicas às empresas, o que, no entender de certa corrente de pensamento, teria como consequência a cessação de contratos de trabalho, gerando, assim, o desemprego.

Nessa visão, a legislação criada pelo Estado, para proteger o trabalhador, representada, em especial, pela Consolidação das Leis do Trabalho, acabaria tendo o efeito *perverso* de, por vezes, retirar-lhe a sua própria fonte de renda, vale dizer, o seu emprego, isto é, a possibilidade de trabalhar para obter o seu sustento.

A solução, segundo certa corrente de entendimento, seria relativamente simples.

Primeiramente, seria imperioso *flexibilizar* as normas que disciplinam as relações de trabalho, possibilitando ao empregador, ao invés de dispensar os seus empregados, em momentos, por exemplo, de dificuldade financeira, reduzir ou mesmo excluir determinados direitos, que não integrem o núcleo mínimo necessário, ainda que com a participação dos sindicatos das categorias profissionais, de modo a adaptar o Direito do Trabalho à atual situação econômica.

Além disso, seria necessário *desregulamentar* certos aspectos da disciplina legal da relação de emprego, prevista na CLT, os quais passariam a ser regidos por normas decorrentes da negociação coletiva de trabalho.

Nesse entendimento, argumenta-se que, nos tempos atuais, de crises locais, regionais e mundiais, é melhor manter o emprego, ainda que com o recebimento de um salário inferior, principalmente nos momentos de dificuldades econômicas e financeiras que atinjam os empregadores.

De todo modo, para que os trabalhadores não fiquem em posição de inferioridade, sem a devida proteção nesses processos de *flexibilização* e *desregulamentação* da legislação trabalhista, entendidos como necessários para a sobrevivência das empresas, assevera-se que somente havendo a participação das entidades sindicais profissionais é que essa adaptação e modificação do Direito do Trabalho seriam admitidas.

Os entes sindicais de cada categoria profissional e localidade, representando os trabalhadores abrangidos, em defesa do bem maior, qual seja, o emprego, teriam legitimidade para negociar com as empresas e sindicatos patronais correspondentes, podendo reduzir não só salários, como outros direitos e garantias trabalhistas.

Ainda nessa linha de pensamento, diversos aspectos relativos ao contrato de trabalho, deixando de ser rigidamente previstos nas leis estatais, com destaque à Consolidação das Leis do Trabalho, devem passar a ter previsão, preponderantemente, em normas decorrentes da negociação coletiva, dando origem às convenções e acordos coletivos de trabalho, operando-se a mencionada *desregulamentação* (negociada) do Direito do Trabalho.

Salienta-se, ainda, o tempo necessário para qualquer mudança na legislação trabalhista, como de um dispositivo da CLT, tornando praticamente impossível atender às necessidades e urgências inerentes ao mundo do trabalho atual, cuja dinâmica, além de superar as previsões que são feitas, é mais célere do que os atuais processos legislativos, normalmente formais e burocráticos.

Como se não bastasse, as entidades sindicais, por meio de procedimentos mais rápidos e informais, de natureza negociada, estariam mais aptas a criar e adaptar as normas específicas para cada circunstância e setor da economia, por meio da negociação coletiva de trabalho, procedimento democrático que disciplina as relações de trabalho e pacifica os conflitos trabalhistas.

Diferentemente da lei, normalmente genérica e abstrata, a norma coletiva de natureza privada pode ser criada para disciplinar, com maior adequação, relações sociais específicas, mantidas entre certos trabalhadores e empresas, de determinados locais.

É certo que as negociações de natureza coletiva, entre empresas e sindicatos profissionais, ou entre entidades sindicais, já estão cada vez mais presentes nas relações de trabalho.

O que se discute, na atualidade, é se devem ser aprofundadas e expandidas, bem como, especialmente, se os seus limites devem ser ampliados, quando se trata de *flexibilização*, redução e adaptação dos direitos trabalhistas às condições da atualidade.

Vista a questão sob outro prisma, a posição contrária ao movimento de *flexibilização* e *desregulamentação* assevera que os direitos previstos na legislação trabalhista, com destaque à Consolidação das Leis do Trabalho, são uma relevante conquista histórica de toda a humanidade.

Ao se permitir que os empregadores deixem de observá-los, estaria ocorrendo, na realidade, um inadmissível *retrocesso social*, contrário a toda a evolução histórica de conquista de direitos e de melhoria das condições sociais.

A união dos trabalhadores, dando origem a greves e ao movimento sindical, permitiu a construção de um arcabouço normativo protetor, tutelado pelo Estado, o qual só foi alcançado com grande esforço e luta, possibilitando a positivação de leis protetoras contra o capitalismo mais selvagem, cujo fim principal é o lucro, ainda que a custo da miséria da classe trabalhadora.

Nesse enfoque, a própria evolução histórica, inclusive na esfera internacional, com destaque à OIT, indica a necessidade de se ampliar os direitos e as garantias dos trabalhadores, não se podendo aceitar a sua exclusão, redução ou mudança para pior.

Mesmo havendo crises econômicas, de diferentes dimensões e consequências, elas não justificam que a parte mais vulnerável e necessitada seja sacrificada para a manutenção de lucros empresariais, devendo, assim, ser solucionadas pelo Estado e pelos diversos organismos sociais.

O que não se pode admitir é o retorno ao trabalho degradante, próximo ao existente na época da Revolução Industrial, ou mesmo do labor em condições precárias.

A realidade nacional, ainda nesse enfoque de defesa do Direito do Trabalho rigidamente garantido pelo Estado, revela, ademais, que nem todos os sindicatos profissionais têm força suficiente para lutar por melhores condições de trabalho.

Portanto, mesmo na esfera da negociação coletiva, há sério risco de retorno a condições similares àquelas verificadas durante a chamada “questão social”, no século XIX, na qual o empregador, titular dos meios de produção, e economicamente mais forte, acabava impondo as condições que entendia necessárias

à manutenção de seus lucros, ainda que a consequência fosse a “precarização” cada vez maior do labor, sob a justificativa, nem sempre verdadeira, de ser um imperativo para a manutenção do emprego.

Questiona-se, ainda, se todos os sindicatos de trabalhadores têm efetiva representatividade (que não se confunde com a mera representação) para negociar em nome dos trabalhadores, principalmente porque o sistema constitucional brasileiro ainda exige a unicidade sindical.

Uma vez ausente a necessária representatividade dos entes sindicais, certamente não haverá legitimidade para que estes decidam sobre a redução, exclusão ou modificação de direitos trabalhistas, ainda que por meio da negociação coletiva de adaptação.

Ademais, tendo em vista a problemática do desemprego, os sindicatos de trabalhadores, mesmo que tenham legitimidade, podem nem sequer ter meios aptos a negociar, em efetiva posição de igualdade, com os empregadores.

Como se pode notar, cada um dos posicionamentos, conflitantes a respeito do tema aqui examinado, possui argumentos respeitáveis, merecendo o amplo debate na sociedade, com vistas a se alcançar a melhor solução.

Pode-se defender, ainda, uma solução intermediária, acompanhada da exigência de se realizar uma reforma, no sentido da adoção da liberdade sindical, tal como prevista na Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Com isso, reconhece-se ser necessário fomentar a criação, por meio da negociação coletiva, de normas privadas, mais benéficas aos trabalhadores do que a própria lei estatal, incorporada, principalmente, na Consolidação das Leis do Trabalho.

Por outro lado, os *direitos e garantias mínimas e essenciais*, ou seja, fundamentais aos trabalhadores, devem ser expressamente garantidos pelo Estado; vale dizer, não podem ser modificados ou reduzidos, nem mesmo com a participação ou a anuência dos sindicatos.

A delimitação do qual seja esse patamar mínimo, por sua vez, requer amplo debate na doutrina e na jurisprudência, com a participação de toda a sociedade, em cumprimento do mandamento constitucional da Democracia.

Logo, as normas estatais, previstas inclusive na Consolidação das Leis do Trabalho, voltadas, por exemplo, à medicina, à saúde e à segurança no trabalho não podem ser modificadas em prejuízo dos empregados, por garantirem os direitos fundamentais à vida e à integridade física e psíquica.

Cabe lembrar, ainda, que nem sempre o patamar mínimo de direitos em certo Estado coincide com a realidade nacional, devendo-se tomar a devida

cautela com a aplicação automática, no Brasil, de medidas adotadas em países cujas condições sociais são amplamente diferentes e superiores.

Deve-se ter a cautela de comparar e, se for o caso, realizar a devida compatibilização quanto à aplicação de institutos estrangeiros, em face da análise mais atenta das condições sociais brasileiras.

Além disso, a redução pontual e temporária de alguns direitos somente é possível se efetivamente existentes circunstâncias que justificassem a medida, devendo ser vista como exceção.

Evidentemente, há situações em que a crise verdadeiramente existe, refletindo nas relações de trabalho.

Vale dizer, há casos que realmente demandam medidas para que se possa preservar o emprego, autorizando, temporariamente, determinadas normas coletivas negociadas que aparentem a redução de direitos trabalhistas (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição da República Federativa do Brasil), mas que, na realidade, têm como objetivo principal a manutenção do bem maior, qual seja, o emprego.

Todos esses aspectos, evidentemente, devem ser observados, cuidadosamente, em cada caso em concreto.

Portanto, primeiramente, deve-se fortalecer o sistema sindical brasileiro, de modo a conferir maior legitimidade aos que representam os grupos de trabalhadores e empregadores, com a concretização do princípio da liberdade sindical.

Há necessidade, ainda, de efetiva condição de igualdade entre os atores sociais que participam da negociação coletiva, viabilizando a equivalência de forças entre os lados patronal e profissional.

Somente com esses pré-requisitos preenchidos é que se torna possível discutir a possibilidade de alteração da legislação trabalhista, representada pela CLT, no sentido da ampliação da disciplina das condições de trabalho pelos próprios atores sociais interessados.

Digno de realce, por fim, que o desenvolvimento econômico e social, bem como o fomento ao emprego, não dependem, apenas, de alterações na legislação trabalhista, como da Consolidação das Leis do Trabalho.

A melhoria das condições sociais e de trabalho é o reflexo da situação econômico-social global do País, a qual decorre de medidas voltadas ao crescimento e ao desenvolvimento nacional.

O Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que

o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico.

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente quanto àqueles que não detêm os meios de produção.

O Direito do Trabalho, portanto, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.

Em conclusão, por qualquer ângulo que se analise a questão, deve-se assegurar a dignidade da pessoa humana, por meio da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a necessária valorização social do trabalho e o respeito à livre-iniciativa (arts. 1º, inciso III, e 3º, inciso I, e 170 da Constituição da República Federativa do Brasil).

Abstract: The objective of this text is to analyze the 70 years of the Consolidation of Labor Laws, and the discussion about the scope and strength that collective bargaining should have, especially in cases of flexibilization of labor laws.

Key words: Consolidation of Labor Laws. 70 years. Flexibilization. Deregulation.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. 70 anos da consolidação das Leis do Trabalho e reforma trabalhista: o debate sobre a desregulamentação e a flexibilização. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 5, p. 43-49, mar./abr. 2013.
