

## A CLT e a sua Flexibilização.

Muito se tem discutido acerca da necessidade de alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), adequando as normas que regem as relações de emprego à atual realidade do país. Mas, será bom ao debate um ligeiro desvio no tempo, para rever a evolução da relação do homem com o trabalho. No princípio existiram a vassalagem, a servidão e a escravidão. Na vassalagem a relação não era entre pessoas iguais. O vassalo era uma pessoa com direitos políticos limitados, que só excepcionalmente poderia exercê-los, tinha um direito de propriedade limitado, mas a troca de trabalho, lealdade e de permanente e insolúvel dívida do vassalo para com o seu suserano. Mas era uma relação entre pessoas. A servidão, por sua vez, acontecia entre senhor e servo. O servo, apesar de ser dotado de direitos da personalidade, não podia ser proprietário, tampouco tinha direitos políticos, mas havia uma relação entre pessoas. Já a relação de escravidão, coexistente com a vassalagem e a servidão, não era uma relação entre pessoas. A relação era entre uma pessoa e coisas, pois o escravo não era pessoa. O escravo pertencia ao amo e sendo um objeto não tinha direito. Era uma espécie de semovente, equiparado a um cavalo ou a um cachorro.

Com o advento, em meados do século XVIII, da Revolução Industrial, houve uma série de mudanças tecnológicas, especialmente com a invenção da máquina a vapor, gerando enorme impacto no processo produtivo. A era agrícola foi sendo superada, a máquina foi substituindo o trabalho humano, criando uma nova relação entre capital e trabalho, novas relações entre as nações, aparecendo o fenômeno da cultura de massa. O capitalismo tornou-se o sistema econômico vigente. Logo no início do século XX, luta de classes foi a denominação dada por Karl Marx, ideólogo do comunismo juntamente com Friedrich Engels, para designar o confronto entre opressores - burguesia - e os oprimidos - proletariado -, consideradas classes antagônicas e existentes no modo de produção capitalista. Daí surge o comunismo onde o estado é quem organiza e administra o trabalho e comanda o trabalhador.

Alguns anos depois, em 1911, o engenheiro norte-americano Frederick Taylor defendeu a idéia de separar as fases do processo produtivo a fim de que se o operário desenvolvesse tarefas especializadas e repetitivas haveria aumento e melhoria na produção. Ele sugeriu que se fizesse um controle sobre o tempo gasto em cada tarefa e um constante esforço de racionalização, para que a operação fosse executada num prazo

mínimo. Daí a idéia que se premiasse o trabalhador que produzisse mais em menos tempo e diferenciou o trabalho intelectual do trabalho manual. Henry Ford foi o primeiro a pôr em prática, na sua empresa, o taylorismo, que evoluiu para a linha de montagem, controlando melhor as fontes de matérias-primas e de energia, os transportes e a formação da mão-de-obra, ampliando a produção, sistema que passou a ser conhecido como fordismo. Um novo impulso surgiu com a descoberta da energia elétrica.

Foi nesse momento histórico em que a CLT fora promulgada. No ano de 1943, o então Presidente Getúlio Vargas ao estatuir as novas regras que regulariam as relações de emprego, trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro normas de grande relevância, com o intuito de amparar a classe operária, há anos explorada pelas grandes indústrias. Naquela época, o instituto legal que, hodiernamente é, por muitos criticado, equilibrou a desigual relação empregatícia, isto é, acertadamente o Estado interveio na relação laboral, fazendo valer o Constitucional Princípio da Igualdade, que a grosso modo traz como corolário, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, equiparando e tornando mais justa a relação. Traçando um paralelo, a promulgação da CLT pelo legislador Pátrio teve a mesma finalidade deste ao promulgar o Código de Defesa do Consumidor no ano de 1990.

Indiscutível que a CLT, no contexto histórico em que fora estatuída, teve relevante caráter social e jurídico, no entanto, com o passar dos anos a sociedade sofreu inúmeras transformações.

O latente desenvolvimento tecnológico, a criação de novos “tipos” de empregados tornou a aplicação da CLT obsoleta ou injusta em várias relações de emprego. Naquela época, raro era o trabalho intelectual, pois a classe operária (humilde) detinha apenas a força física a oferecer, sendo então necessário o Estado amparar os direitos desta. Todavia, hoje além dos trabalhadores mais simples, têm-se grandes executivos, diretores, consultores, todos de alto nível, com inúmeros privilégios.

Com relação ao empregador, tratava-se em sua quase totalidade de indústrias (automotiva, metalúrgica, etc). Raros, senão inexistentes, eram os micro, pequenos e médios empresários que empregavam toda a sua força de trabalho e parca riqueza no exercício de sua atividade para prover seu sustento próprio e familiar.

Partindo de tais premissas, podemos então concluir que a atual relação de emprego, além de ter sofrido intrínsecas modificações econômicas, culturais e sociais de seus sujeitos (empregado e empregador), incluiu novas “modalidades de contratações”, não

podendo o legislador Pátrio permanecer inerte, razão pela qual tanto se fala na flexibilização dos direitos trabalhistas.

A finalidade da discutida flexibilização dos direitos trabalhistas não visa tolher direitos dos trabalhadores, mas sim adequar as regras às novas relações de emprego, à realidade do mundo moderno, liberal, globalizado, onde no qual a invasão de produtos externos, mormente do mercado asiático, compromete à vida das empresas nacionais, haja vista àquelas terem custos de produção aviltantemente mais baixos.

Não podendo o governo brasileiro intervir nas condições de trabalho de outros países, em respeito à soberania de cada Nação, cabe a esse reavaliar as leis nacionais, visando o desenvolvimento e não o encerramento das atividades das micros e pequenas empresas, uma vez o oneroso custo na manutenção de funcionários contratados, referente ao adimplemento de todos os direitos trabalhistas regulados em nosso ordenamento jurídico por estas que, obviamente, não podem receber o mesmo tratamento que as grandes multinacionais e grupos econômicos.

Como exemplos práticos da flexibilização do primitivo ordenamento (CLT), podemos citar a alteração do antigo sistema da estabilidade decenal para o regime do FGTS, jornadas de trabalho distintas da prevista na legislação (acordo de compensação de jornada, banco de horas), pactuadas por meio de Convenções Coletivas de Trabalho, onde traz benefícios para ambas as partes da relação laboral, etc.

Caso não ocorram as necessárias flexibilizações, o Brasil ofenderá a própria razão da promulgação da CLT, qual seja, fazer valer o Princípio da Igualdade, sem prejuízo ainda de deixar de evoluir social e economicamente, tendo em vista a informalidade que impera nas diversas relações de trabalho, as quais, na grande maioria das vezes é a única forma do micro e pequeno empresário manter seu negócio financeiramente saudável.

Enquanto a legislação não sofre as necessárias modificações, os Sindicatos e a Justiça do Trabalho deverão desempenhar seus papéis, visando à adequação justa da norma ao caso concreto.

Não se pode conceber que regras estatuídas na época da “revolução industrial brasileira” sejam hoje aplicadas indistintamente para as poderosas empresas, micro e pequenas empresas e seus empregados (altamente qualificados ou meros operários).

Assim, a flexibilização do direito do trabalho deverá ser sopesado com muita seriedade por todos os aplicadores do direito, a fim de que o Brasil possa de forma sustentável evoluir e crescer, proporcionando aos seus trabalhadores e micro e pequenos empregadores condições dignas de desenvolvimento e trabalho.

Túlio Cenci, advogado, sócio do escritório Cenci Advogados, Presidente da Comissão de Defesa dos Direitos do Consumidor da 24ª Subsecção da OAB São Paulo. Eduardo Cenci, advogado, sócio do escritório Cenci Advogados.