

## Desregulamentando a lei - CLT

*José Augusto Figueiredo Affonso*<sup>(\*)</sup>

Sob a justificativa de flexibilização, modernização das relações trabalhistas e de prestigiar a negociação coletiva, o executivo com todo o seu poder enviou ao Congresso o Projeto de Lei Nº 5.483/2001, propondo mais uma alteração na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Desta vez, o alvo foi o artigo 618, que pela nova redação proposta faz com que **“Condições de Trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleçam sobre o disposto em lei”**.

Para um eventual leigo que acredite no discurso modernizador, neoliberal ou não regulamentar, a idéia parece boa. No entanto, para os que conhecem a realidade trabalhista brasileira e principalmente o nosso modelo jurídico, a nova redação é um golpe, pois, mesmo dizendo que não, atropela a Constituição que elege o trabalho como um valor fundamental (art. 5º, inciso XIII), e também a relação de emprego que, aliás, só pode ser regulamentada por lei complementar – art.7º, I.

Tal proposta é e deve ser repudiada, não só por que apresenta uma matreira forma de anular a CLT e ainda afastar disposição da própria Constituição, mas acima de tudo por contrariar o nosso modelo. Não custa rememorar que o Brasil desde os anos trinta adotou um modelo de regulamentação das relações de trabalho, materializadas via contrato de trabalho. O Estado através da Lei, com seu indiscutível caráter compulsório público, buscou balizar o conflito entre capital e trabalho, e, em

---

<sup>(\*)</sup>O autor é Juiz do TRT/8ª Região e Professor do curso de Direito da UFPa.

face à realidade sócio-econômica nacional, procurou assim proteger o lado mais fraco – o trabalhador.

Essa proteção não é meramente um discurso ideológico da Era Vargas. É uma postura que faz parte de uma lógica muito simples. O Capital – que contrata - é sempre o lado mais forte, sendo capaz de impor a sua vontade. Logo, para compensar a fragilidade da força de trabalho – trabalhador -, há que existir limites, tanto à imposição da vontade das partes de contratarem, quanto restrições ao que for possível ser transacionado no plano das relações trabalhistas - objeto.

Em termos práticos, se não existissem normas sobre horário, jornada, feriados, dias de folga ou férias e outros limites, pelo ideário da livre negociação, as partes poderiam negociar, transacionar e até tudo suprimir. Ocorre que como quem tem o capital, naturalmente, exerce uma hegemonia na relação de emprego, ele consegue assim fazer impor a sua vontade. Isto porque, um trabalhador que deseja um emprego acaba de fato aceitando tudo, e se não existissem limites balizados por lei haveria um quadro de super exploração.

Aliás, esse quadro de super exploração já existiu no Brasil, antes de 1930. Era a época da livre contratação. Como as partes eram livres e dentro da ótica liberal, o estado não se intrometia nas relações privadas de trabalho, não havia férias, trabalhava-se doze ou mais horas por dia; não havia a folga semanal; não existia o salário mínimo nem carteira assinada. Foi uma época que se obrigava os trabalhadores a de fato não terem direitos. E, os que fossem despedidos ou se manifestassem contra, cabia o desemprego sem nada receber de indenização. Era se queixar para o Bispo, pois nem Justiça do Trabalho havia para reclamar.

Assim é que toda a luta trabalhista no Brasil, desencadeada no final do século XIX e nas primeiras décadas do século XX, foi em prol do reconhecimento legal de direitos. A grande sacada antecipadora de Getúlio Vargas e do Ministério do

Trabalho, foi no sentido de que o Estado, como árbitro, passaria a tutelar as relações de trabalho e em nome da paz social, da organização do trabalho e do próprio desenvolvimento do país fez surgir a legislação trabalhista de caráter público. Sem falar que a regulamentação serviu para modernizar as relações de trabalho ainda marcadas por visível atraso.

Ou por outras palavras, qual é a hoje entidade coletiva localizada no interior da Amazônia ou nos rincões dos sertões do Brasil que, livremente, poderá negociar cláusulas da relação de emprego em pé de igualdade com entidades contratadoras, altamente globalizadas, poderosas, articuladas e modernas? Em termos práticos, a alteração do art. 618 CLT, é uma forma de se revogar a CLT; tornar sem efeito nosso modelo constitucional de regular por lei compulsória as relações de trabalho e abrir ou escancarar de vez a flexibilização das normas trabalhistas.

Portanto, e desde que aprovado o Projeto N° 5.483, haverá por exemplo, a possibilidade de se revogar direitos, inclusive de profissões regulamentadas. E a regra, daí em diante nas relações de emprego, será de se obedecer o velho ditado **"quem for podre que se quebre"**, pouco importando qual seja esse lado, se o mais forte, o mais fraco ou o trabalhador. Enfim, os protestos dos sindicatos e outras entidades contra o Projeto do Executivo no Câmara dos Deputados é e foi mais do que justo.