

CLT: longevidade é suficiente para viabilidade?*

Hélio Zylberstajn**

1 INTRODUÇÃO

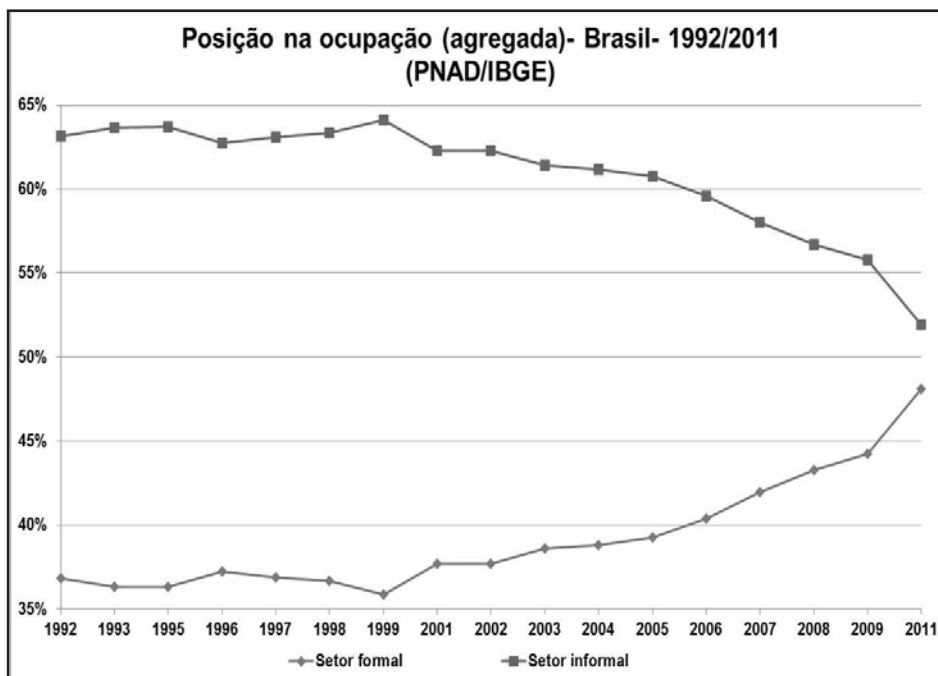
Os organizadores deste evento solicitaram uma reflexão sobre o tema **Viabilidade da CLT**. O primeiro impulso foi me socorrer de um velho amigo, o Novo Aurélio e obtive três significados para as palavras viabilidade e viável, que transcrevo a seguir. Viabilidade significa: “qualidade de viável” e “condição de caminho ou via por onde se pode transitar”. Viável, por sua vez, significa: “duradouro; vivedouro”, “executável; exequível, realizável” e finalmente “que pode ser percorrido; que não oferece obstáculo; transitável”. Portanto, o **Novo Aurélio** oferece três critérios para avaliar a CLT, e este conjunto de critérios parece ser um bom roteiro para balizar a discussão. Os próximos parágrafos e as próximas seções examinam a CLT segundo a durabilidade, a exequibilidade e a capacidade de ser percorrida.

A CLT acaba de completar setenta anos e mostra sinais de muita vitalidade. Muitos gostariam de modificá-la, mas poucos se arriscariam a dizer que os dias da CLT estariam contados. Sem dúvida, no primeiro critério, o da longevidade, a CLT está aprovada.

Quanto ao segundo critério, exequibilidade, o gráfico a seguir demonstra que a CLT não conseguiu atingir o objetivo dos seus formuladores, que era oferecer proteção e tutela aos trabalhadores brasileiros. De acordo com o IBGE, a formalização e, portanto, a proteção da CLT ainda não é acessível a uma grande parte dos trabalhadores. Apesar dos avanços obtidos a partir do final dos anos 1990, a maior parte do nosso mercado de trabalho ainda opera na informalidade. O gráfico utiliza a variável “posição na ocupação” e consolida as informações em dois grupos. O primeiro, o segmento formal, é constituído pelos empregados com Carteira Profissional assinada, pelos funcionários públicos e pelos militares. O lado informal reúne os empregos sem registro, os trabalhadores por conta própria, os trabalhadores sem remuneração e os empregadores. Os números infelizmente deixam evidente que a CLT cobre apenas metade do mercado de trabalho e assim oferece apenas parcialmente a proteção desejada pelos formuladores das políticas públicas. O grau de cobertura alcançado depois destes 70 anos indica que a CLT não pode ser considerada exequível.

*Palestra apresentada no 13º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, organizado pelo TRT da 15ª Região, na **Sessão Viabilidade da CLT**. O Congresso foi realizado em Paulínia, no Estado de São Paulo, em 27 e 28 de junho de 2013.

**Professor da Faculdade de Economia da Universidade de São Paulo - FEA/USP



O terceiro critério remete a uma série de perguntas. É possível transitar pela “estrada” CLT? Há obstáculos? Se há, seriam intransponíveis? É possível “consertar” a estrada? Haveria “atalhos” “viáveis”? E mais: a própria durabilidade da CLT seria um atestado de qualidade (viabilidade)? Ou sinal de defeito?

Aparentemente, a durabilidade pode ser interpretada como um indício de deficiências, já que houve tentativas de reformá-la em quatro dos últimos cinco mandatos presidenciais. Fernando Henrique Cardoso modificou aspectos pontuais dos direitos individuais tendo sempre o cuidado de remeter as modificações à negociação coletiva. Lula, por outro lado, tentou uma reformulação mais profunda, a reforma sindical, mas fracassou, e depois do fracasso voltou à estratégia de seu antecessor. Promoveu a reforma de alguns pontos, principalmente na esfera dos direitos coletivos.

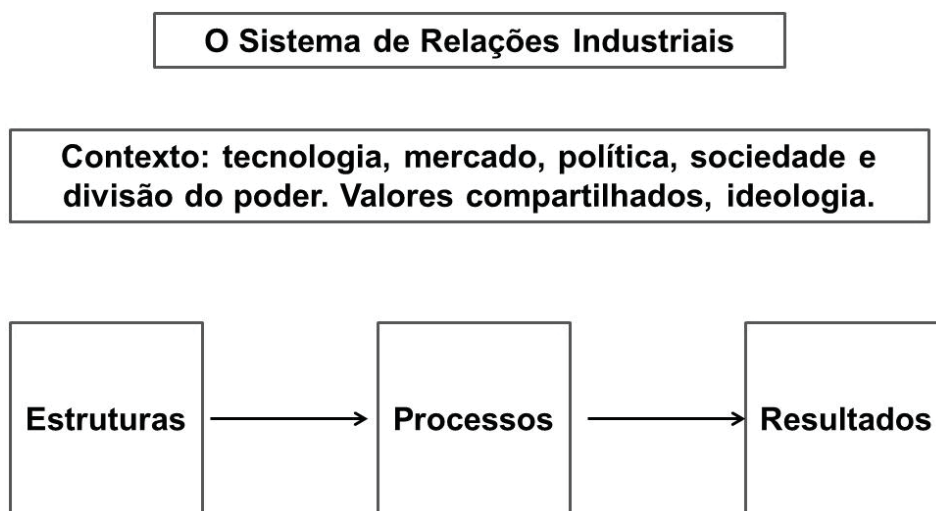
A insatisfação dos dois presidentes em relação à CLT indica que para eles a CLT não poderia ser bem avaliada no terceiro critério, o da sua “navegabilidade”.

Dos três critérios propostos, portanto, a CLT seria aprovada apenas em um, o da durabilidade. Evidentemente, o resultado obtido não poderia ser considerado como definitivo, pois foi obtido apenas com uma reflexão rápida e superficial. Apesar disso, não pode ser descartado e deve ser considerado como um motivador a um exame mais profundo e reflexivo sobre a CLT, que é feito nas próximas seções. A metodologia

escolhida é a de examinar a CLT e as instituições dela decorrentes como um sistema de relações industriais, conceito que é utilizado como referencial para a comparação e para a avaliação mais definitiva. A seção 2, a seguir, introduz o conceito de Sistema de Relações Industriais e seus elementos, propostos por John Dunlop. A seção 3 examina sucintamente a CLT à luz do conceito de Sistema de Relações Industriais. Finalmente, a seção 4 resume a avaliação da viabilidade da CLT e apresenta considerações finais.

2 O SRI - SISTEMA DE RELAÇÕES INDUSTRIAIS

O conceito de SRI – Sistema de Relações Industriais foi criado por John Dunlop em 1958 e mais recentemente aperfeiçoado por Katz e Kochan¹. É um conceito pouco difundido e pouco utilizado pelos estudiosos brasileiros, embora de ampla aceitação na literatura das relações de trabalho². Para Dunlop, o SRI é um subsistema contido em um sistema mais amplo, a sociedade, e é influenciado pela tecnologia, pelos mercados, pela distribuição do poder na sociedade e pela ideologia, que formam o contexto do SRI. Na concepção de Dunlop a função essencial do SRI é produzir as regras para a regulação do mercado de trabalho, e o autor americano apontava três elementos no SRI: estruturas, processos e resultados. A Figura a seguir representa graficamente o conceito do SRI.



¹V. DUNLOP, John T. **Industrial relations Systems**. Revised Edition. Boston: Harvard Business School Press, 1993 e KATZ, Harry C.; KOCHAN, Thomas A. **An introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations**. 2nd. Edition. Boston: Irwin/McGraw Hill, 2000.

²Para uma discussão sobre o distanciamento e o desconhecimento da comunidade brasileira de estudiosos das relações de trabalho em relação ao conceito, ver HORN *et alii*. John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations System. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 4, p. 1047-1070, 2009.

Dunlop designou por **estruturas** os esquemas de representação dos interesses das três partes: trabalhadores, empresas e governo. As estruturas que representam os trabalhadores são os sindicatos, mas não apenas eles, pois incluem todas as formas de representação, desde as que se organizam nos locais de trabalho até as organizações de cúpula, como as centrais sindicais. As empresas também organizam suas estruturas de representação, que incluem o pessoal da área de RH e assemelhados, passando pelos sindicatos patronais e chegando também às organizações de cúpula, como as confederações patronais. O governo, por sua vez, se estrutura por meio de agências que lidam com os diferentes temas do mercado de trabalho, desde a inspeção do trabalho, as agências de emprego, até os órgãos que operam os mecanismos de solução de divergência.

As estruturas descritas por Dunlop interagem por meio de **processos** os quais incluem a consulta, a informação, a negociação coletiva, as ações de *lobby* junto aos três poderes do Estado - Executivo, Legislativo e Judiciário. Dunlop sustenta que há diversas combinações possíveis para a convivência das estruturas, sendo a ideal aquela em que trabalhadores e empresas compartilham o controle sobre a produção das regras do sistema. Para Dunlop, o SRI desejável seria aquele em que a negociação coletiva fosse o mecanismo preferencial de regulação do mercado de trabalho. Mas Dunlop reconhece que há sistemas em que um dos lados prevalece, e um exemplo seria o caso em que o Estado detém a maior parcela de poder na criação das regras.

Finalmente, o terceiro elemento do SRI, na concepção de Dunlop, é o conjunto de resultados, e para ele resultados são as regras, ou as normas que a interação das estruturas produz por meio dos processos de interação. Dunlop menciona que o SRI produz uma “rede de regras” (*web of rules*) e entende como regras, por exemplo, os salários, a duração da jornada, as férias, os benefícios, as garantias de emprego, as normas relativas às condições de trabalho e assim por diante. Dunlop faz uma classificação importante em relação às regras, dizendo que há três tipos de regras: a) regras para produzir regras; b) regras propriamente ditas; e c) regras para interpretar regras e resolver disputas. As regras para produzir regras são as normas segundo as quais o “jogo deve ser jogado”, ou seja, são as normas que balizam o processo de produção das regras. Uma norma que estabeleça que as partes devam negociar em boa fé seria um exemplo desse tipo de regra. O direito a organizar sindicatos e a negociar coletivamente seria outro exemplo. Salários, benefícios, jornada etc. constituem o segundo tipo de regras e, finalmente, mecanismos para solucionar divergências seriam exemplos do terceiro tipo de regras.

Um dos elementos do contexto no SRI: a compatibilidade ideológica entre as estruturas de representação. Dunlop considera muito importante este elemento, a tal ponto que o conceito de SRI somente faz sentido quando existe alguma compatibilidade ideológica entre trabalho e capital. Para que haja alguma interação, e que esta interação produza

resultados (regras), é preciso que os representantes dos trabalhadores e das empresas reconheçam mutuamente as respectivas representações. Sem um patamar mínimo de reconhecimento, não pode haver interação e não há produção de regras por processos negociais entre trabalho e capital.

Outro aspecto vital para entender o pensamento de Dunlop é a ideia de que o SRI reconhece a diferença de poder entre a empresa e o trabalhador, e tenta corrigir garantindo aos trabalhadores condições e garantias para a existência de estruturas de representação e de processos de tal maneira a estabelecer processos e relações mais equilibrados.

Finalmente, Dunlop - como continuador da tradição dos pensadores institucionalistas americanos - reconhece a natureza conflituosa da relação de trabalho, e vê no SRI a possibilidade de construção de mecanismos e instrumentos para administrá-lo. Assim, os resultados da interação entre trabalho e capital vão além das regras propriamente ditas, e incluem a construção de procedimentos autônomos para solucionar as divergências.

3 A CLT SOB A ÓTICA DO SRI

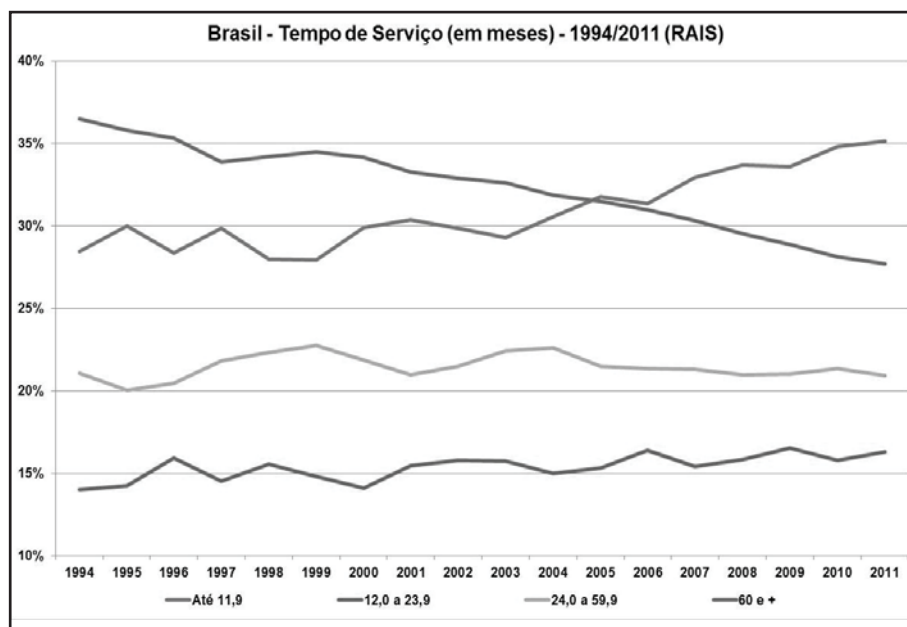
Nos anos 1930 e 1940, o Brasil iniciava a transformação de uma sociedade eminentemente rural para uma sociedade urbana e industrial. Getúlio Vargas entregaria a CLT para evitar, na medida do possível, que o conflito trabalhista obstruísse a transição desejada. O país não estava pronto para construir um SRI de tipo ideal, pois faltavam os elementos essenciais listados por Dunlop.

Naqueles tempos não havia compatibilidade ideológica entre trabalhadores e empresários. O estilo de gestão nas empresas brasileiras daquela época era predominantemente autoritário e os empresários teriam dificuldades para aceitar e para lidar com os sindicatos e com os interesses dos trabalhadores. Por outro lado, o movimento sindical era fortemente influenciado pela ideologia do sindicalismo europeu, que ainda via no socialismo a única solução para as questões trabalhistas.

A “entrega” da CLT e do sistema pronto de relações de trabalho foi a solução que Getúlio encontrou para superar a deficiência essencial da distância ideológica. A solução previa a predominância de um ator na operação do sistema de relações de trabalho: o Estado. Para justificá-la, os formuladores da época utilizaram o conceito da hipossuficiência, segundo o qual o trabalhador, sendo incapaz de cuidar de seus interesses, necessita da tutela estatal para não ser massacrado pela empresa. O modelo da CLT produziu estruturas controladas e cooptadas por diversos mecanismos, e além de controladas, a interação entre as estruturas de representação se daria por meio de processos restritos. As restrições impostas às estruturas de representação (sindicatos de trabalhadores e de empresas) e as limitações à interação entre as mesmas

criaram um sistema de representação de interesses com vícios de origem, que se transformou em um conjunto de sindicatos pouco representativos e de questionável legitimidade. O sistema da CLT desde o início procurou limitar a autonomia das estruturas de representação de interesses, para concentrar no Estado a capacidade de produção de normas.

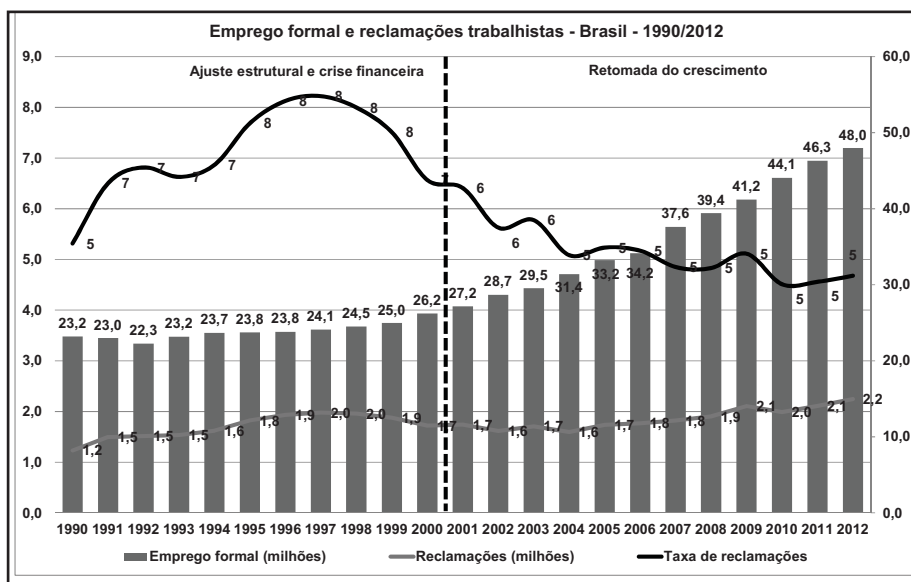
Os resultados do sistema, ou seja, as regras foram entregues juntamente com o próprio sistema. A CLT foi uma espécie de “prato feito”, um conjunto abrangente, generoso e extremamente detalhado de normas de proteção aos trabalhadores. Enfatiza os direitos individuais e deixa pouco espaço para a autonomia dos atores sociais. A fonte preferencial de direitos é a legislação, e a própria operação do sistema é preferencialmente deixada ao Estado também. Ironicamente, apesar da preocupação enfática com a proteção, a CLT produziu um mercado de trabalho com duas características opostas ao desejo dos seus formuladores. Primeiro, o mercado de trabalho é ainda hoje majoritariamente informal, indicando que a CLT tem eficácia questionável e alcance bastante limitado (aspecto já mencionado na seção 1). Segundo, apesar do detalhamento das normas de direitos individuais, o mercado de trabalho é muito flexível, pois mais da metade dos trabalhadores formais brasileiros não completam dois anos no mesmo emprego, conforme demonstra o gráfico a seguir, construído com as estatísticas da RAIS.



O exame do sistema CLT sob a óptica do SRI requer um olhar para as regras para a produção de regras, e as regras para a administração das divergências. Estas regras seguem o mesmo padrão das regras propriamente

ditas e são preferencialmente deixadas para o Estado, resultando num enorme sistema de solução de conflitos sem paralelo no mundo: a Justiça do Trabalho. A enorme quantidade de reclamações indica que o sistema não consegue administrar e prevenir o conflito e, mais que isso, aparentemente induz ao litígio, que é uma forma pouco eficiente de manifestação do conflito.

No gráfico a seguir, que cobre os últimos 22 anos, as colunas verticais representam a quantidade de postos formais de trabalho registrados na RAIS. Neste período, o mercado de trabalho mais que duplicou de tamanho, passando de 23 milhões em 1990 para 48 milhões em 2012. A linha cinza que corta as barras representa a quantidade de novos processos nas Varas do Trabalho, e indica que o volume de processos passou de 1,2 milhões para 2,2 milhões nestes 22 anos. Finalmente, a terceira linha, de cor negra, representa a relação entre reclamações trabalhistas e empregos, e indica a quantidade de processos instaurados para cada 100 empregos existentes. Historicamente, esta taxa é de cinco reclamações para cada 100 empregos formais, ou seja, 5%. A taxa oscilou para cima nos anos 1990, período em que a economia brasileira experimentou um profundo processo de ajuste com abertura do comércio exterior, privatizações, desregulamentações, e finalmente a estabilização do Plano Real e as crises financeiras do final da década. Nesta fase, o emprego ficou estagnado e o gráfico mostra um crescimento expressivo na taxa de reclamações, que chegou ao nível de 8%. Nos anos seguintes, com a retomada do crescimento do emprego, a taxa de reclamações voltou ao patamar histórico de 5%.



O gráfico indica uma propensão exagerada ao litígio no Brasil. Mais ainda, mostra que a propensão ao litígio é sensível à conjuntura econômica:

em tempos difíceis, os trabalhadores tendem a reclamar mais na Justiça do Trabalho. Mas quando a situação melhora e as oportunidades de emprego aparecem, reclamam menos. É como se a Justiça do Trabalho exercesse a função do Seguro-Desemprego. Terceiro, se o emprego formal continuar a crescer, será necessário criar mais Varas do Trabalho para absorver o crescimento paralelo das reclamações. Pior ainda, se o emprego estagnar, a taxa de reclamações crescerá como nos anos 1990, sufocando a Justiça do Trabalho. Se voltássemos hoje aos 8% dos anos 1990, haveria quatro milhões de reclamações por ano, demandando uma expansão enorme da Justiça Trabalhista. Os números indicam que o modelo da CLT, que transforma o conflito trabalhista em processos na Justiça do Trabalho, pode estar próximo da exaustão.

Em síntese, esta seção analisou a CLT com a óptica do SRI, ou seja, procurou encontrar na CLT os elementos correspondentes à descrição de Dunlop para o Sistema de Relações Industriais e identificou seguintes elementos, sintetizados no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1: A CLT vista sob a óptica do SRI

Aspectos/elementos	SRI	CLT
Conflito trabalhista	Reconhece o conflito e o considera como a essência da relação de trabalho. Deve ser administrado, de preferência autonomamente pelas partes.	Pernicioso, deve ser evitado e remetido para fora, para evitar contaminação do ambiente. Cabe ao Estado administrar.
Condição dos trabalhadores	Tem menos poder que a empresa. O SRI precisa corrigir a diferença de poder, oferecendo garantias para a representação dos interesses dos trabalhadores (direito de organizar sindicatos de negociar).	O trabalhador é hipossuficiente e a legislação deve oferecer tutela. Subsidiariamente, deve oferecer garantias (controladas) para a sindicalização. Negociação coletiva tem menor importância.
Estado	Preferencialmente, garantidor das regras do jogo.	Papel preponderante.
Produção de regras	Preferencialmente pelas partes (trabalhadores e empresas)	Preferencialmente pelo Estado
Ênfase	Nas estruturas (de representação) e nos processos (de interação)	Nos resultados (regras)
Instituições no local de trabalho	Onde a interação começa e a base da representação se estabelece. Negociação coletiva contínua neste nível	Território da empresa. Não prevê representação de interesses nem interação. Negociação coletiva indireta por meio do sindicato, organizado em bases externas à empresa.
Solução de divergências	Por meio de mecanismos criados e operados autonomamente pelas partes	De competência do Estado

No quadro 1, há um o aspecto que tem implicações críticas para o sistema como um todo. Trata-se das instituições existentes no local de trabalho, cuja existência e cujo formato definem a essência do sistema como um todo. Na concepção de Dunlop, os alicerces do SRI são fincados neste nível. Não seria exagero dizer que se a negociação coletiva for escolhida como meio de produzir resultados para o sistema, ela deve se iniciar no local de trabalho. A partir da negociação direta no local de trabalho, a representação dos dois lados se estrutura para fora, para dimensões mais altas. Na concepção de Dunlop, não poderia haver SRI se não houvesse espaço e autonomia para a negociação coletiva no local de trabalho. Não coincidentemente, a CLT prevê a negociação coletiva, mas não oferece garantias para sua estruturação no local de trabalho. Este talvez seja o principal defeito do sistema brasileiro, pois implica na incapacidade das partes definirem com autonomia as regras mais apropriadas para si mesmas. Elas ficam reféns de regras produzidas fora do âmbito do local de trabalho, por instituições centralizadas e distantes que desconhecem suas necessidades. Esta faceta do nosso sistema não foi coincidência. Pelo contrário, faz parte da própria concepção da CLT, que visava retirar das partes a autonomia para a produção de regras e para a administração de divergências.

Levando em conta o contexto em que a CLT foi elaborado, o cuidado e a preocupação que seus formuladores tiveram talvez se justificasse. Afinal, o Estado brasileiro estava queimando etapas para apressar a industrialização, e o país talvez não estivesse preparado institucionalmente para a transformação rápida que chegaria. Talvez a CLT tenha sido necessária porque não tínhamos atores sociais amadurecidos e ideologicamente preparados para gerir autonomamente o conflito trabalhista. Se o argumento era aceitável para os anos 1930/1940, é pouco defensável nos dias de hoje, especialmente neste momento em que os cidadãos demonstram nas ruas que definitivamente não podem ser qualificados de hipossuficientes.

É possível que a tutela do Estado ainda seja justificável em determinadas situações e regiões do país. É possível que ainda persistam traços de atraso nas relações de trabalho que nos remetem às primeiras décadas do século passado. Mas são cada vez mais evidentes e frequentes os sinais de que a CLT e suas instituições não atendem às necessidades de trabalhadores e empresas em muitas áreas e em muitas atividades. Se a tutela do Estado ainda for necessária em alguns casos, ela é dispensável em muitos outros. Um exemplo de evolução nas relações de trabalho é o Acordo Coletivo Específico, proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e pelas empresas automobilísticas daquela região. De acordo com esta proposta, empresas que reconheçam a representação sindical no local de trabalho e sindicatos que representem 50% mais um dos trabalhadores na empresa poderiam firmar acordos para aplicar a legislação trabalhista ajustando-a às suas necessidades. Esta proposta não seria compulsória. Ao contrário, apenas empresas e sindicatos que quisessem poderiam adotar este instrumento, que teria caráter voluntário.

O Compromisso Nacional é outro exemplo de progresso nas relações de trabalho. Trata-se de instrumento firmado por centenas de empresas do agronegócio da cana e sindicatos que representam os respectivos empregados, que cria uma espécie de autorregulação ambiental e social. Empresas que aderirem concordam em se submeter a auditoria provada independente para avaliação do grau de conformidade ao padrão definido no Compromisso Nacional que firmaram. A auditoria deve ser feita na presença de representante sindical, sem o que o resultado da auditoria não é válido, mesmo que não tenham sido encontradas não conformidades.

As duas inovações vêm de setores bastante distintos, mas têm duas semelhanças importantes. Primeiro, em ambos o lado empresarial reconhece a legitimidade da representação de interesses dos trabalhadores e vice-versa. Ou seja, o ponto de partida das duas propostas é a explicitação do compartilhamento de alguns valores ideológicos. Segundo, nos dois casos, os proponentes não ambicionam patrocinar uma ampla reforma trabalhista. Apenas pretendem obter segurança jurídica para poder voluntariamente negociar arranjos diretos entre si. São dois casos de manifestação de interesse pela autorregulação das relações de trabalho. São dois casos que testemunham o desejo de estabelecer, nos respectivos âmbitos, seus Sistemas de Relações Industriais preconizados no tipo ideal do SRI de Dunlop.

O teor das duas propostas sugere que o sistema da CLT, com a administração de divergências por meio da Justiça do Trabalho, e com a tutela do Estado não são mais desejados por estas empresas e estes trabalhadores. Não são mais funcionais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este texto inicialmente recorreu ao dicionário para buscar critérios para avaliar a viabilidade da CLT. Submetida aos os três critérios encontrados, a conclusão inicial foi a de que a CLT não passou no critério da eficácia, já que mais ou menos metade do mercado de trabalho ainda é informal. O segundo critério encontrado foi o grau de facilidade com que a CLT pode ser cumprida. As diversas tentativas de reforma da CLT promovidas pelo governo indicam que existe descontentamento entre trabalhadores e também nas empresas. Portanto, a CLT não passou pelo crivo deste critério também. O único critério de viabilidade no qual a CLT foi aprovada foi a longevidade, que já chega a 70 anos. Longevidade é de fato um indicador de viabilidade, mas pode ser também um resultado da dificuldade de mudar o sistema. Esta hipótese não pode ser descartada. É possível pensar na possibilidade de que a CLT seja hoje mais útil aos seus operadores do que a muitos dos trabalhadores cujos interesses supostamente ela deveria atender. O Quadro 2, a seguir, pode ilustrar este argumento.

Quadro 2: Produção de regras em quatro cenários - Controle na produção de regras e Representatividade das estruturas de representação

		Estruturas e controle na produção de regras	
		Não controlam	Controlam
Estruturas	Não representativas	<u>Cenário 1</u> Regulação externa (CLT/Brasil)	<u>Cenário 2</u> Funcionalidade viesada
	Representativas	<u>Cenário 3</u> Funcionalidade cerceada (ABC e Cana)	<u>Cenário 4</u> Funcionalidade recíproca

Trata-se de uma matriz de dupla entrada, que combina a representatividade das estruturas (nas linhas) e o controle na produção de regras (nas colunas). A combinação de estruturas representativas e não representativas com estruturas que podem controlar ou não controlar a produção de regras resultou em quatro células, representando quatro cenários.

O Cenário 1 representaria um sistema com estruturas não representativas e que não controlam a produção de regras. As regras são produzidas externamente, como é o caso do Brasil da CLT, com regras e sistemas de administração de divergências sem correspondência com as necessidades das partes. O Cenário 2 representa uma situação em que as estruturas não são representativas, mas uma delas prevalece sobre a outra. O resultado é um sistema com funcionalidade viesada para os interesses da estrutura predominante. O Cenário 3 combina estruturas representativas que, entretanto, não controlam a produção de regras. Este é o cenário vivenciado pelos metalúrgicos do ABC e pelo agronegócio da cana no Brasil. Os dois lados são bem representados, mas não têm ainda a garantia legal da capacidade de produzir suas regras e administrar autonomamente suas divergências. Finalmente, o Cenário 4 combina a estruturas com representatividade de interesses e o controle da produção de regras. Esta é a situação à qual os metalúrgicos do ABC e os canavieiros gostariam de chegar. Provavelmente, há muitos outros segmentos que almejavam atingir esta situação para poder administrar com autonomia suas relações de trabalho.

Os defensores da imutabilidade e da universalidade da CLT costumam defender seu ponto de vista argumentando que ainda existem no Brasil empresas e empresários que submetem seus empregados a condições degradantes e proporcionam empregos precários. Esta linha de argumentação é uma mistificação e também uma contradição. Contradição porque se a CLT fosse um instrumento tão poderoso como apregoam seus defensores, depois de setenta anos de vigência não poderia ainda haver tanta informalidade e tanta precariedade no nosso mercado de trabalho.

Mistificação porque nenhum crítico da CLT sugere sua revogação, mesmo porque muitos dos seus dispositivos foram transportados para a Constituição. A crítica à CLT apresentada neste texto não propõe a instalação da lei das selvas no mercado de trabalho. Longe disso, apenas demonstra que a CLT é uma legislação datada, paternalista, excessivamente protecionista e ineficaz. Admite até ter havido necessidade dela na época em que foi elaborada. Mas também constata que hoje existem segmentos que não precisam mais da tutela do Estado. Se o desenvolvimento é antes de tudo um processo de aprimoramento qualitativo e institucional da sociedade, para estes segmentos a CLT é talvez um obstáculo ao seu aprimoramento.

Se nos anos 1930/1940 o Brasil tivesse adotado uma estratégia de desenvolvimento diferente, que enfatizasse a qualidade do crescimento ao invés de privilegiar a quantidade do produto, talvez tivéssemos criado um mercado de trabalho mais desenvolvido e formalizado. Ao invés de enfatizar o crescimento quantitativo do produto industrial deveríamos ter buscado o crescimento do emprego, que eliminaria o excesso estrutural de mão de obra e equilibraria a balança de poder no mercado de trabalho. Isso certamente teria tido um efeito maior na qualidade do emprego do que a escolha mais simplista da estratégia de regulamentação paternalista da CLT.

A defesa da CLT com o argumento da hipossuficiência universal é uma estratégia para confundir o debate que aparenta generosidade, mas que na realidade esconde certo cinismo. Não deve ser coincidência que seja utilizada pelos setores que têm interesse na permanência de instituições retrógradas, cujos serviços sobrevivem graças ao primitivismo do nosso sistema de relações de trabalho.

5 REFERÊNCIAS

DUNLOP, John T. **Industrial relations Systems**. Revised Edition. Boston: Harvard Business School Press, 1993. (edição original de 1958)

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999.

HORN, C. H.; COTANDA, F. C.; PICHLER, W. A. John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations System. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 4, p. 1047-1070, 2009.

KATZ, Harry C.; KOCHAN, Thomas A. **An introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations**. 2nd. Edition; Boston: Irwin/McGraw Hill, 2000.