

# PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E DESREGULAMENTAÇÃO<sup>(\*\*)</sup>

*Euclides Alcides Rocha<sup>(\*)</sup>*

## 1. Introdução

O mundo parece encontrar-se, nos dias atuais e sob múltiplos aspectos, embrenhado numa crise incontornável de interesses contrapostos e inconciliáveis: radicalismo religioso (fundamentalista) e cristão (ocidental), política conservadora ascendente e partidos de esquerda em declínio, especialmente no Velho Mundo, economia de mercado e economia centralizada e estatal, globalização e nacionalismo, empresas multinacionais ou transnacionais e media ou pequena empresa local, produção em massa para exportação e produção dirigida à subsistência da população, países ricos e países pobres: concentração de renda e riqueza e pauperização de parcela cada vez maior da população, proprietários e sem terras, empregados e desempregados, mão-de-obra qualificada e desqualificada, alimentados e famintos. Enfim, neste final de Século, a civilização continua envolta na realidade maniqueísta de sempre: guerra e paz, pobres e ricos, empregados e desempregados, cultos e analfabetos, livres e oprimidos.

É nesse contexto ambíguo que se coloca a discussão do princípio da proteção que, para o Direito do Trabalho e no dizer de **Mozart Victor Russomano**, inspira ainda hoje esse ramo do direito e resulta de uma realidade social contundente: a necessidade que sente o trabalhador de ser **protegido** em face do empresário.

Historicamente, o Direito do Trabalho nasceu em razão dos fatos que se seguiram à Revolução Industrial, em que a aplicação utópica do princípio da liberdade de contratação entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduziu a diferentes formas de exploração do homem pelo homem, produzindo resultados abusivos, iníquos e desumanos. A ficção da igualdade jurídica liberal forçou a intervenção do Estado nas relações de trabalho e, num processo de compensação da desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador, instituiu-se a proteção jurídica a ele favorável.

---

<sup>(\*)</sup> *Euclides Alcides Rocha, Advogado, Juiz Togado do TRT 9ª Região (aposentado), Professor de Direito do Trabalho*

Os fundamentos e as idéias que inspiram o princípio da proteção podem ser resumidas de forma sucinta nas opiniões de consagrados tratadistas e juslaboralistas. na precisa indicação do Professor uruguaio **Américo Plá Rodriguez:**

RADBRUCH: “A idéia central em que o direito social se inspira não é o da igualdade entre as pessoas, mas o do nivelamento das desigualdades que entre elas existem. A igualdade deixa assim de constituir ponto de partida do direito para converter-se em meta ou aspiração da ordem jurídica”. COUTURE: “o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades”. BARASSI: “tanto a Constituição como o Código Civil abandonaram o velho e bastante superado princípio da igualdade de direito em que estavam informados os códigos anteriores para acercarse da igualdade de fato com a proteção do contratante economicamente mais débil”. CESARINO JÚNIOR: “Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador” (“Princípios de Direito do Trabalho”, LTr, SP, 1993, pg. 30).

Esta, portanto, é a feição tradicional e originária do Direito do Trabalho, moldando praticamente todos os seus institutos e princípios e refletindo não apenas na criação da norma pelo legislador ou pelos próprios interessados, mas na sua própria aplicação.

## **2. A Proteção e a Flexibilização**

A chamada crise econômica que assola todas as economias (desenvolvidas, em desenvolvimento e subdesenvolvidas), em todos os quadrantes, especialmente nos últimos 25 anos, vem sendo utilizada como motivação para justificar, ideologicamente, a reversão do propósito inicial do Direito do Trabalho, de forma a compatibilizar o interesse dos trabalhadores aos da empresa, através de um processo que ora se cognomina de “flexibilização”, ora de “desregulamentação”, de “desestatização” ou de

“adaptabilidade”, no sentido de que se deva, para superar a crise e resolver as questões econômicas, reduzir o âmbito da proteção em seus diversos aspectos ou por suas variadas fontes de produção.

A visão e o discurso dos economistas e dos juristas não é coincidente a respeito da flexibilização. Os primeiros têm uma visão e uma postura organicista, em que o trabalho pouco ou nada se diferencia de outros insumos. Dizem eles: “aumentar a produtividade é a chave do desenvolvimento”; “as relações de trabalho e as formas de remuneração têm importância decisiva no aumento de produtividade”.

Citemos o pensamento de apenas um dos nossos mais lídimos representantes da economia:

“Uma das diferenças fundamentais entre os insumos físicos e o insumo da mão-de-obra é que os primeiros são sujeitos às leis da física e da química: processos tecnológicos freqüentemente regulados por coeficientes fixos: tantos quilowatts/hora por unidade de produto, tantos quilos de alumínio por automóvel... o insumo mão-de-obra não! Como já havia intuído o velho Karl em meados do século 19, a mão-de-obra não é paga nem pelo que produz, nem pela quantidade do trabalho efetivamente fornecida, mas pelo tempo que fica presa no centro produtivo”. E conclui: “Aumentar a produtividade do trabalho é a chave do desenvolvimento. Sem dúvida a relação capital/homem e os avanços tecnológicos são importantes, mas hoje é cada vez mais claro que as relações de trabalho e as formas de remuneração têm importância decisiva no aumento da produtividade” (Antonio Delfim Netto, artigo publicado na Folha de São Paulo de 6 de fevereiro de 1991, pg. A-2 - *in* Modernização do Direito do Trabalho, LTr, SP, 1992, pág. 11, artigo do Min. Orlando Teixeira da Costa).

Os professores americanos Michael Storper e Allen J. Scott, da Universidade da Califórnia, também economistas, nos dão precisa síntese sobre o tema.

Dizem eles:

“Em geral, a flexibilidade do trabalho decorre da necessidade de acomodar o fator mão-de-obra na produção às variações do volume e da quantidade do produto. Três são os principais âmbitos das relações de trabalho nas quais os produtores tratam de introduzir flexibilidade. Antes de mais nada, podem pretender que se revejam os salários nos períodos de diminuição de preços e que se ajustem acordos salariais trabalhador por trabalhador sobre uma base individualizada e, portanto, politicamente inócua, em vez de negociar por categorias profissionais. Em segundo lugar, talvez queiram valer-se das vantagens de uma *flexibilidade interna* (isto é, no seio da empresa) mediante estratégias que facilitem a reclassificação da mão-de-obra no entrelaçamento das tarefas. Por último, talvez pretendam obter a *flexibilidade externa* mediante técnicas que favoreçam o ajuste quantitativo de sua capacidade de absorção de mão-de-obra. Toda situação apresentada em matéria de emprego pressupõe de algum modo uma combinação específica dessas três tendências” (“La organización y los mercados locales del trabajo en la era de la producción flexible”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, 1190, in obra cit.)

Já para o jurista, a flexibilidade laboral é encarada sob uma visão inteiramente diversa, porque não visualiza nem equipara o trabalho a um simples insumo: porque raciocina com princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, vislumbrando a integração do trabalhador na vida da empresa mediante um processo de democratização.

Sob a ótica do jurista, creio tê-la retratado com extrema felicidade o Professor e Ministro **Orlando Teixeira da Costa**, no artigo anteriormente referido, quando assinala:

“O jurista vê no trabalhador uma pessoa humana dotada de dignidade. Para ele, a mão-de-obra não constitui apenas um fator ativo da produção, mas um grupo de

peças com necessidades básicas que precisam ser satisfeitas, através do ganho que auferirem com o seu trabalho. O trabalho é, para ele, um instrumento de dominação e transformação da natureza, destinado a contribuir para a felicidade de todos e não apenas para o favorecimento de alguns. Por isso, as relações de trabalho reguladas pelo direito, dele devem fazer um instrumento a serviço da dignidade do homem, e não um meio de regular um mecanismo ou um organismo de que o ser humano participe apenas como peça ou como célula... Por isso, o Direito do Trabalho tem sido para o jurista um ramo da ciência jurídica inspirado nos princípios da justiça social, usando da técnica da limitação da autonomia da vontade, expressa através de preceitos de ordem pública”.

“Se o momento agora é outro”, lembra o eminente atual Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho, “e exige um pouco mais de maleabilidade, de modo a permitir não apenas a continuidade do emprego, mas, também, a continuidade da empresa, lembremos de que o Direito do Trabalho sempre foi, em certa medida, flexível e que a questão que agora se põe é saber em que grau pode ser aumentada essa flexibilidade, mediante um processo de adaptação que, garantindo lucro razoável à empresa, continue também a assegurar o necessário, para que o trabalhador possa alcançar um nível de vida condigno” (in “Modernização do Direito do Trabalho”, LTr. SP, 1192, pg. 13/14).

### **3. A “flexibilização” brasileira**

Pois bem. Nos países de economia e de legislação social mais adiantada que a nossa, o fenômeno da flexibilização ou do próprio afastamento gradativo do Estado na regulação das relações de trabalho tornou-se de fato imperioso e voltado à superação da crise econômica e de alternativa necessária para a superação do elevado grau de desemprego.

Lembra, aliás, o insuspeito advogado e Professor **Luiz Carlos Amorim Robortella** que: “Na Europa, a flexibilização foi possível

principalmente pela participação dos atores sociais, que alguns identificam como forma de neocorporativismo. O modelo europeu de flexibilidade, segundo a doutrina, desenvolveu-se em cenário de consenso político, cultura sindical e cooperação conflitiva, cultura empresarial de competitividade e eficientes sistemas de seguridade social” (obra cit. pág. 49).

Entre nós, embora alguns insistam em negar ou não pretendam enxergar essa realidade, vem sendo praticado desde há muito um processo gradual de flexibilização das relações de trabalho.

Essa flexibilização, sem dúvida, teve início em 1966, quando aqui se adotou o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, através da Lei 5.107/66, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 1967. Desde então, um princípio nuclear do Direito do Trabalho - o da continuidade da relação de emprego - praticamente se esvaiou, em face da adoção majoritária desse sistema e o aniquilamento da estabilidade no emprego. Antes da lei do FGTS, outra norma de nítido cunho flexibilizante já havia sido adotada: a Lei 4.923, de 1965, previa a possibilidade de redução da jornada de trabalho e dos salários (em até 25%), por noventa dias, prorrogáveis, mediante acordo coletivo ou por decisão judicial, em razão de dificuldades econômicas devidamente comprovadas pela empresa.

A vetusta CLT, em seus artigos 501/504, por motivos de força maior ou de prejuízos devidamente comprovados, há muito autoriza a redução geral dos salários na empresa, proporcional ao salário dos empregados, de até 25%, respeitado o mínimo, além de redução de indenizações devidas aos empregados despedidos em até 50%.

A legislação ordinária vem adotando preceitos da mesma natureza, como se verifica da Lei 6.019/74, admitindo o contrato de trabalho temporário e a constituição de empresas cuja finalidade econômica é a intermediação do trabalho. Nesse mesmo sentido, a Lei 7.102/83, quanto à prestação de serviços de vigilância e de transporte de valores.

A Constituição Federal de 1988, embora engessante sob alguns aspectos, noutros foi reconhecidamente flexibilizadora: admite a redução de salários mediante convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI), rompendo a regra clássica e universal da irredutibilidade dos salários. Os incisos XIII e XIV do mesmo artigo contemplam mais dois claros exemplos de flexibilidade, em relação à compensação de jornada e a turnos

ininterruptos de revezamento, sempre com a interveniência sindical, em clara e indiscutível valorização e opção pelas soluções autônomas de instituição de normas e condições de trabalho.

O afastamento do Estado na regulação das relações de trabalho e o discurso “neoliberal” da modernização, desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho deve ser visto dentro do contexto de nossa realidade. A redução da tutela e proteção mínima ditada pelo Estado pressupõe emancipação que se adquire através da tutela sindical, isto é, da força de organização dos trabalhadores, pena de retrocesso à realidade obreira dos séculos XVIII e XIX.

Grupos significativos de trabalhadores urbanos, especialmente nos centros industriais mais desenvolvidos do país e que se ombreiam ou se equiparam ao nível e à organização sindical de países do primeiro mundo, estão em condições propícias para o processo de flexibilização e podem até mesmo se dar ao luxo de abrir mão da tutela estatal, resolvendo de forma mais adequada e compatível os seus interesses grupais através do processo negocial.

Não podemos abstrair e fechar os olhos, no entanto, à dura e cruel realidade que nos cerca: ao lado e paralela aos bolsões de 1º mundo, de categorias esclarecidas, organizadas e com autêntica representação sindical e que, pois, poderão se alforriar da tutela do Estado, convive expressiva e majoritária parcela da população obreira que se encontra em país de outro nível, subdesenvolvido, marginal e miserável, que vai da escravidão à servidão, do subemprego à informalidade. Para muitos trabalhadores, talvez a maioria, a CLT ainda não foi sancionada; há trabalho de mísera subsistência, mas não há CTPS assinada, nem FGTS ou previdência, nem piso salarial e jornada limitada; há trabalho escravo de maiores e menores; há inobservância do salário mínimo, nem só entre particulares, mas por empregadores públicos.

Há previdência estatal falida e redução de investimentos orçamentários nos programas sociais, denunciada recentemente pelo Tribunal de Contas da União. Priorizam-se investimentos vultosos em bancos mal geridos e em devedores inadimplentes contumazes, em detrimento de programas sociais que minimizem a fome, a doença, a miséria e a marginalidade.

Flexibilizar o quê, para essa significativa parcela da população? Para esses, a única flexibilização ainda possível, como muitos já lembraram, seria a revogação da Lei Áurea!

São essas as ponderações que entendi conveniente fazer, após a brilhante e irretocável exposição da Professora e Juíza **Alice Monteiro de Barros**. Muito Obrigado

(\*\*) Exposição no painel sob o título "Proteção ao Trabalhador" no VIII Encontro de Advogados Trabalhistas do Paraná realizado em Curitiba de 06 a 08 de junho de 1996