

REFLEXÕES PRELIMINARES SOBRE A RENÚNCIA E A TRANSAÇÃO NUM PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL

ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA

SUMÁRIO:

- 1. Flexibilidade nas relações de trabalho;**
- 2. A flexibilidade pela ótica econômica;**
- 3. A flexibilidade laboral e os juristas;**
- 4. Procedimentos de flexibilização laboral;**
- 5. A relação lei-convenção coletiva de trabalho;**
- 6. Conseqüências sociais de flexibilização;**
- 7. Renúncia, transação e flexibilidade;**
- 8. Conclusão.**

APRESENTAÇÃO

ORLANDO TEIXEIRA DA COSTA

*Ministro Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e Professor
Titular aposentado da Universidade Federal do Pará.*

REFLEXÕES PRELIMINARES SOBRE A RENÚNCIA E A TRANSAÇÃO NUM PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL (*)

1. FLEXIBILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A realidade que proporcionou as condições necessárias para o surgimento do Direito do Trabalho, induziu os juristas a substituir a preocupação da **igualdade jurídica** entre os contratantes, inerente ao direito comum pelo cuidado de se alcançar uma **igualdade substancial** entre eles. Com tal procedimento, originou-se o mais importante princípio informador desse direito, qual seja, o **princípio protetor**, que objetiva nivelar a desigualdade existente entre os interlocutores sociais no campo do trabalho.

Nem por isso, entretanto, deixou de existir a permanente cautela de assegurar a concomitância do justo salário aos trabalhadores e a justa retribuição às empresas, o que levou alguns autores, a exemplo de Montalvo Correa, a atribuir ao Direito Laboral o papel de instrumento defensivo da classe burguesa, visando a limitar as injustiças e proteger o trabalhador, com o propósito de conservar as vantagens do sistema.

O artigo 766 da Consolidação das Leis do Trabalho é bastante ilustrativo do que estamos a afirmar, pois ali se diz que “nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas”. Por outro lado, a regra hermenêutica do artigo 8º do mesmo estatuto consolidado induz a idêntica consequência pois prescreve que o aplicador da lei deve sempre proceder de tal maneira “que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”, sendo certo que este interesse sobrepõe-se ao direito subjetivo de quem quer que seja, assegurando, pois, a comutatividade do vínculo entre as pessoas.

Além do mais, preservado aquele mínimo de proteção laboral, as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes, conforme dispõe o artigo 444 da lei consolidada.

(*) Trabalho preparado para o SEMINÁRIO SOBRE MODERNIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO, organizado pelo Instituto Brasileiro de Direito Social, Seção Brasileira da SOCIÉTÉ INTERNACIONALE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITÉ SOCIALE (Genebra) e coordenado pela professora Marly A. Cardone, em comemoração ao Centenário da Encíclica RERUM NOVARUM DE LEÃO XIII.

Como se vê, pois, ainda que tuitivo, o direito obreiro, pelo menos no Brasil, procurou ser maleável ao buscar realizar a justiça social.

Inaugurou-se, porém, cerca de três lustros atrás, por influência da Economia, uma nova etapa da sua história, que persegue o abrandamento do conteúdo predominantemente de **ordem pública** da legislação do trabalho, assegurador da eficácia do seu princípio protetor.

Sob a denominação de **flexibilidade** ou de **adaptabilidade**, vem-se ensaiando combater as altas taxas de desemprego e de subemprego manifestadas nos países de economia de mercado em razão de múltiplas causas, dentre as quais podemos mencionar como as mais importantes a elevação do preço do petróleo, a saturação do mercado internacional, a concorrência do Japão e das novas potências industriais do sudeste da Ásia e, finalmente, o aparecimento e novas tecnologias, dentre as quais a robotização.

Esta **flexibilidade** é perseguida através de uma equivalente proteção do trabalhador e da empresa, a fim de assegurar ocupação ao primeiro e garantir a sobrevivência da segunda, por intermédio do uso de técnicas derogatórias das normas legais do Direito do Trabalho, procurando dar aos que trabalham o que é **possível** e, em contrapartida, aos que empresariam, o que é **necessário**.

2. A FLEXIBILIDADE PELA ÓTICA ECONÔMICA

Os economistas, entretanto, possuem uma visão muito particular do que é ou do que deve ser a **flexibilização**.

Entendem eles que “aumentar a produtividade do trabalho é a chave do desenvolvimento” e que hoje em dia “é cada vez mais claro que as **relações de trabalho** e as **formas de remuneração** têm importância decisiva no aumento de produtividade”. Para chegar a esta conclusão, assumem uma postura organicista, exposta com muita clareza pelo professor ANTÔNIO DELFIM NETTO. Eis o que disse ele em artigo publicado na FOLHA DE S. PAULO de 6 de fevereiro de 1991, página A-2:

“O sistema econômico é muito mais parecido com um organismo do que com um mecanismo, como já queria Alfred Marschall. Ele tem mais semelhança com um animal do que com um relógio. Ele não tem a rigidez dos sistemas mecânicos, mas a **maleabilidade e adaptabilidade** dos sistemas orgânicos. Ele possui mecanismos homeostáticos com tendências auto-reguladoras que tentam manter o equilíbrio das variáveis fundamentais do sistema quando sujeito a choques. Quanto mais **flexível**, tanto mais **eficiente**” (gritos nossos).

Fundamental, também, para perceber, na sua inteireza, o que pensam os economistas, é o conhecimento da sua ideologia sobre o trabalhador.

Para eles, mão-de-obra é insumo equiparável aos de natureza meramente física. A diferença entre estes insumos é resultante, tão-somente, da maior ou menor rigidez com que são submetidos à ideologia do determinismo materialista, ora de natureza capitalista, ora de natureza marxista.

Ouçamos mais uma vez o professor anteriormente citado:

“Uma das diferenças fundamentais entre os insumos físicos e o insumo mão-de-obra é que os primeiros são sujeitos às leis da física e da química: processos tecnológicos frequentemente 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 da maneira como já anteriormente registramos:

“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” (artigo citado).

Não é outro o entendimento detectado pelos professores MICHAEL STORPER e ALLEN J. SCOTT da Universidade da Califórnia, inserido em estudo conjunto que resultou da coleta de dados objetivos. 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 qualidade 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, publicado na Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, 1990, num. 3, página 442, tradução do autor deste artigo).

Como é diferente, todavia, a flexibilidade encarada pela ótica do jurista!.

3. FLEXIBILIDADE LABORAL E OS JURISTAS

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 pessoas 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 o meio de regular um mecanismo ou um organismo de que o ser humano participe apenas como peça ou como célula.

O trabalhador pertence, sim, a um contexto, mas a um contexto que não entrelaça indivíduos, mas seres humanos capazes de pensar, sentir e agir, dotados de inteligência, sentimento e capacidade de ação; que interatuam competitivamente, mas que também são capazes de solidarizar-se; que integram uma sociedade não para dominá-la ou para submeter os outros que dela participam, mas que colocam a sua força de trabalho a serviço da humanidade, para ajudá-la a vencer as suas dificuldades materiais e a viver numa perspectiva de ascensão solidária.

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.

Nele têm prevalecido, até agora, regras imperativas, de índole impositiva ou proibitiva, como, também, de índole complementar, porque o Direito Laboral emergiu em uma situação em que se fazia necessário assegurar ao trabalhador um tratamento jurídico especial, para contrabalançar o poder econômico de que são investidos os empresários.

Se o momento agora é outro e exige um pouco mais e maleabilidade, de modo a permitir não apenas a **continuidade do emprego**, mas, também, a **continuidade da empresa** lembremo-nos 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.

Onde fazer, como fazer e em que medida fazer esta adaptação, eis o problema que o jurista tem a enfrentar nessa ocasião, pois nem todos os países e regiões estão em condições de receber estas mudanças, no mesmo estilo e em grau idêntico. O que é bom para os países altamente industrializados pode não o ser para os que ainda se encontram numa fase menos avançada de industrialização e, com toda a certeza, para os que sequer conseguiram superar o trabalho meramente artesanal.

O que é bom para uma determinada sociedade particular pode não o ser para outra em estágio diverso de desenvolvimento econômico e que dispõe de uma cultura bem distinta daquela.

Nos países em que já se atingiu um nível de vida generalizado compatível com a dignidade da pessoa humana é possível flexibilizar um pouco mais, em proveito da manutenção desse *status quo*. Mas naqueles em que predomina a miséria, em que a maioria da população é extremamente carente, onde ainda não são suficientes para todos moradia, comida, vestuário, transporte, educação, saúde, higiene e previdência social, as concessões a fazer no plano laboral não podem ser muitas e nem significativas.

Por isso, o jurista deve enfrentar cautelosa e diferenciadamente a questão da flexibilidade laboral, da mesma maneira como enfrentou, outrora, a problemática da questão social.

4. PROCEDIMENTOS DE FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL

Nos países de economia de mercado, a flexibilidade se tem processado, principalmente, através da negociação coletiva e sob tutela e sob tutela sindical. Substituiu-se, nesses países, a proteção do Estado pela proteção sindical, possibilitando a derrogação consentida de normas legais inderrogáveis.

Lá, por tradição histórica, o Direito do Trabalho sempre evoluiu impulsionado pelos movimentos operários, nascendo, desenvolvendo-se e transformando-se por iniciativa da classe trabalhadora, que, nesses países, possui significativo poder de pressão. Isto é, o Direito Laboral, ali, medra em sentido ascendente, correspondendo à vontade consciente da maioria dos trabalhadores, quando transformado em normas jurídicas.

Os instrumentos desta tarefa são a negociação e a convenção coletiva de trabalho, realizadas em clima e circunstâncias em que é possível identificar a equipolência de liberdade de estipulação entre trabalhadores e empresários. Por isso, nesses países, a adaptação do Direito do Trabalho aos novos tempos, pode-se dizer que vem sendo feita de modo consensual.

Isto é desejável, mas nem sempre possível. É desejável, porque são os trabalhadores quem transige, protegidos pelo sindicato da sua categoria

profissional, mas nem sempre é possível, porque não são todos os países e, dentro de cada um deles, não são todas as regiões, que apresentam sindicatos em condições de exercer uma tutela eficaz, em substituição à do Estado, operada através da lei.

A técnica da flexibilidade negociada justapõe as condições reivindicadas pelos trabalhadores as circunstâncias conjunturais vividas pelas empresas, de modo a possibilitar uma avaliação da situação e obter como resultado transigências recíprocas. Com isto, suprime-se o intervencionismo estatal nas relações de trabalho e estimula-se o fortalecimento dos sindicatos. O nível deste relacionamento é coletivo e não individual, pois, como na parábola das varas, se individual fosse, a fragilidade pessoal isolada do trabalhador não suportaria a pressão econômica do empregador e quebraria.

Daí o penço que a flexibilização laboral pode oferecer quando, ultrapassando os limites da adaptabilidade sob tutela coletiva, consente nas derrogações manifestadas através de ato unilateral do empregado ou através de ato bilateral, mediante concessão mútuas, mas expressas pela vontade individual do trabalhador e do patrão.

O procedimento da flexibilização sob tutela sindical deve, pois, ser recebido com a necessária cautela em países, onde o sindicalismo não é forte ou, pelo menos, onde esta força não é generalizada. E, com muito maior razão, cautelas redobradas deverão existir em relação à flexibilidade que queira usar como instrumentos a renúncia e a transação.

5. A RELAÇÃO LEI-CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O uso do procedimento da flexibilidade sob tutela sindical implica, necessariamente, em alguns pressupostos.

Não pode haver flexibilidade laboral sob tutela sindical sem o necessário retraimento do princípio da inderrogabilidade das normas de ordem pública, em países como o nosso, vinculado ao sistema jurídico romano-germânico, que erigiu a lei como principal fonte de direito.

Como já lembrou RENÉ DAVID, entretanto, “hoje reconhece-se na própria teoria, cada vez mais claramente, que a soberania absoluta da lei é, nos países da família romano-germânica, uma ficção; há lugar, ao lado da lei, para outras fontes muito importantes do direito” (Os Grandes Sistemas do Direito Contemporâneo, página 120).

De qualquer maneira, como a lei ainda prevalece nesses países sobre as demais fontes, necessário se faz que uma legislação delegante — nomenclatura de GIUSEPPE FERRARO — legitime a convenção coletiva de trabalho a promover a derrogação das normas inderrogáveis da legislação, protecionista do trabalho, que são de ordem pública, tomando em consideração exigências particulares de ordem conjuntural ou ambiental.

No Brasil, esta legislação delegante é representada pela própria Cons-

tituição, pois ela permite, através dos incisos VI, XIII e XIV do seu artigo 7º, que através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, se derroguem os preceitos da irreduzibilidade do salário, da duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e da jornada de seis horas, para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

Nada impede, no entanto, a promulgação de outras leis delegantes, pois as convenções e acordos coletivos, embora sejam objeto de referência específica nos incisos há pouco citados, também foram reconhecidos genericamente como fonte de direito e sucedâneo da lei (art. 7º, inciso XXVI).

Apenas, se deverá ter o cuidado de não autorizar, por delegação legislativa ordinária, que se derroguem direitos constitucionalmente inderrogáveis. Os preceitos de lei ordinária, no entanto, podem admitir a flexibilização laboral pelo afastamento da natureza de ordem pública de alguns institutos jurídicos, ante determinadas circunstâncias e mediante a configuração de certas situações.

6. CONSEQÜÊNCIAS SOCIAIS DA FLEXIBILIZAÇÃO

Em que pese o freqüente uso hodierno da flexibilização laboral sob tutela sindical nos países de economia de mercado, o que poderia induzir á conclusão da necessária excelência do sistema, muitos efeitos negativos nele têm sido notados, principalmente nos Estados Unidos, como dão notícia os anteriormente citados professores STORPER e SCOTT, da Universidade da Califórnia.

A concorrência agressiva existente nesses mercados, principalmente entre as pequenas empresas, provoca, com bastante freqüência, acelerados aumentos e diminuições da procura de mão-de-obra, assim como elevados índices de fechamento e constituição de empresas. Deste fato resulta que os custos sociais da concorrência são transferidos para os trabalhadores numa proporção não desejável e sob a forma de rotatividade involuntária, com a conseqüente imperiosa necessidade de que os trabalhadores dediquem, a curtos intervalos, grande parte do seu tempo à procura de emprego.

Esta mesma concorrência desenfreada impele as empresas a reduzir, sempre que podem, o número dos empregados que gozam de garantia de emprego e a aumentar o número dos empregados em condições mais precárias, entre os quais se inclui pessoal altamente qualificado. Esta fragmentação do mercado de trabalho implica no surgimento de grupos que se beneficiam distintamente da segurança e da vulnerabilidade do emprego, provocando admissões imputáveis muito mais à capacidade individual de aproveitar as ofertas de emprego do que à qualificação profissional ou ao custo da remuneração.

Ante a derrogação das normas de proteção ao trabalho, a flexibilidade laboral tem provocado importantes efeitos sobre os níveis salariais, uma vez que os trabalhadores, que desfrutavam de empregos mais estáveis ou mais seguros no mercado de trabalho, acabam assumindo uma posição negociadora mais forte do que os seus colegas que atuam em atividades revestidas de garantias mínimas. Daí decorre que a flexibilidade não regulada, resultante da derrogação das normas laborais tuitivas, contribui para um acentuado desnível de remunerações, a par de um pronunciado desnível de qualificações.

A flexibilidade também provoca um rápido aumento de empresas ou unidades de produção não mecanizadas, utilizadoras, tão-somente, de trabalho manual, que recordam o triste quadro das condições de trabalho do século XIX em muitas cidades da Europa e dos Estados Unidos, sendo as primeiras vítimas dessa realidade os trabalhadores não qualificados, na maioria das vezes mulheres e imigrantes.

O quadro anteriormente descrito contribui para deteriorar o orçamento familiar e comunitário, levando muitos trabalhadores a emigrarem em ondas que vão engrossar as massas urbanas vítimas da exploração da força de trabalho. Nos Estados Unidos, ainda segundo STORPER e SCOTT, a competição desse novo proletariado acabou por expulsar os negros de numerosos mercados de trabalho, contribuindo para o desemprego global e para a reconstituição de um subproletariado urbano. A consequência inexorável foi o aumento dos gastos públicos com assistência e para fazer frente a problemas como a violência urbana e consumo de drogas.

O sistema flexível tem provocado, ainda, a decadência dos sindicatos tradicionais e contribuído, com isso, para reduzir o poder político da classe trabalhadora em seu conjunto. O resultado tem sido a erosão progressiva dos salários dos trabalhadores, tendo como contrapartida o crescimento dos centros de produção que adotam um procedimento flexível.

Finalmente, as incertezas inerentes aos mercados de trabalho flexíveis têm diminuído o estímulo, tanto das empresas como dos trabalhadores, no sentido de investirem na formação de mão-de-obra qualificada e na aquisição de novas qualificações, com o conseqüente decréscimo das remunerações e o agravamento das desigualdades salariais.

7. RENÚNCIA, TRANSAÇÃO E FLEXIBILIDADE

Já vimos que o Direito do Trabalho sempre foi flexível. Há quinze anos, entretanto, que a flexibilidade vem sendo utilizada ideologicamente, com a finalidade de mudar a própria natureza desse ramo da ciência jurídica.

O princípio da proteção, que norteou o seu surgimento, a sua expansão e o seu amadurecimento, vem sofrendo alterações profundas, mediante a substituição da tutela estatal pela tutela sindical.

Entretanto, já vimos, também, que esta experiência não parece ser inteiramente confiável, face aos resultados concretos que tem gerado nos principais países de economia de mercado.

A proteção concedida pelos sindicatos não tem contribuído para melhorar as condições sociais dos trabalhadores e nem assegurado a eles emprego contínuo ou a elevação do seu poder aquisitivo.

Nem por isso acreditamos que a idéia da flexibilidade laboral não venha a impor-se, pelo menos por algum tempo, pois a história está sujeita à lei do **corsi e ricorsi** de que nos falava o filósofo napolitano GIAMBATTISTA VICO e o Direito do Trabalho, neste momento, parece estar na fase do **ricorsi**.

De qualquer maneira, há que preservar o essencial e, para isto, temos que identificar o que é importante ou não.

Numa emergência crítica é possível e, por vezes, até aconselhável transigir coletivamente. Temos que acreditar na força do grupo e com base nela admitir negociações e derrogações que permitam a continuidade do emprego e a continuidade da empresa.

A nossa tradição jurídico-laboral não admite, porém, que o grupo seja substituído pelo indivíduo nessas situações, como lembra o conteúdo da Lei n° 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que possibilitou a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa que, em face da conjuntura econômica, se encontra em condições difíceis e a entidade sindical representativa dos seus empregados, por prazo certo não excedente de três meses, prorrogável nas mesmas condições, se ainda indispensável a redução da jornada normal, mediante a correspondente redução do salário mensal, desde que não superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário mínimo e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

Quando foi necessário prevenir a sobrevivência da empresa, como nos casos de força maior (artigos 501 e 504 da Consolidação das Leis do Trabalho), o princípio tutelar foi moderadamente invertido pela lei em favor do empregador; entretanto, jamais se permitiu que isto ocorresse mediante a ampliação da autonomia da vontade individual, derrogando-se, para tal, as normas de ordem pública. As regras imperativas do Direito do Trabalho jamais cederam lugar à vontade unilateral do empregado considerado individualmente ou à capacidade de decisão ou escolha do trabalhador e do patrão, ambos, também, considerados unitariamente. Por isso, a renúncia e a transação, no âmbito das obrigações trabalhistas, costumam receber um tratamento cauteloso por parte do direito escrito, da jurisprudência e da doutrina.

Os atos unilaterais e bilaterais que impliquem na renúncia de direitos por parte do trabalhador ou em concessões recíprocas, que vulnerem direitos indisponíveis do obreiro, continuam estigmatizados pelo Direito do Trabalho, pois não se admite a supressão indiscriminada da tutela que a lei concede aos trabalhadores. O que se tem permitido é a substitui-

ção da tutela legal pela tutela sindical, como repetidamente temos esclarecido.

Mas até mesmo esta tutela sindical tem que ser convenientemente compreendida. E para melhor compreendê-la, talvez fosse necessário denominá-la de tutela coletiva e não de tutela sindical. É que esta proteção, mesmo quando se diz sindical, é operada pelo próprio grupo e não por representantes do grupo, como eventualmente acontece ante algumas concessões legais, como exemplificativamente, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, quando o pedido de demissão formulado pelo empregado ou o recibo de quitação correspondente à liquidação dos direitos decorrentes da extinção do contrato laboral só tem validade, uma vez firmado pelo trabalhador “com assistência do respectivo sindicato” ou de outros órgãos de natureza pública, como as autoridades do Ministério do Trabalho, o Representante do Ministério Público, o Defensor Público ou o Juiz de Paz (art. 477, §§ 1º e 3º). No caso do empregado estável, a faculdade tutelar ainda é mais restrita, pois excluída a assistência do sindicato, se este não existir, o pedido de demissão terá que ser feito perante a autoridade local do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

A tutela legal que se opõe, em princípio, às derrogações, não visa apenas a proteger o empregado contra os atos de terceiros — quase sempre o empregador — praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar as normas de ordem pública trabalhista, mas visa, igualmente, a protegê-lo da sua ignorância, inexperiência ou ingenuidade.

Em termos quantitativos, o trabalhador não é apenas um hipossuficiente econômico frente ao patrão, mas via de regra, também um hipossuficiente em termos de inteligência, sagacidade e esclarecimento.

Por isso, pensar em flexibilidade laboral no trato de atos individuais, como a renúncia, ou estritamente bilaterais, como a transação, o que só poderia ocorrer, pelo menos no direito pátrio, mediante a derrogação de alguns dispositivos consolidados básicos como os dos artigos 9º, 468 e o 444, este na sua parte final, importaria em fazer regredir a ordem jurídica aos tempos da Revolução Francesa, quando dominava o princípio da autonomia da vontade, expresso, sobretudo, no artigo 1.134 do Código Civil napoleônico de 1804.

É possível que as ideologias que alimentam, impulsionam e orientam a flexibilidade laboral no mundo hodierno, acabem por conseguir isso, neste período histórico de recuos e transigências. Mas é necessário ter em mente que os fracos, os desvalidos, os desamparados, os incapacitados sempre foram merecedores de proteção, através do instituto jurídico da tutela e toda tutela corresponde a uma intervenção direta do Estado ou indireta, através de terceiro, mediante imposição ou faculdade legal.

É preciso que nesse processo de recuperação da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho, não se chegue ao exagero de valorizá-la mais do que ela implica, sob pena de recuarmos ao tempo do *laissez*

faire, laissez, passer, de regredirmos à época anterior ao Tratado de Versalhes, convertendo novamente o trabalho em mercadoria.

Há que lembrar algumas palavras de bom senso do economista alemão FRITZ ULRICH FACK, oriundo de um país onde a economia social de mercado e a flexibilização laboral estão sendo vitoriosas, mas que possuem o discernimento da medida e do equilíbrio, constantes de conferência pronunciada na Venezuela em 1989.

Enfocou ele, a meu ver, dois pontos fundamentais, que já deixei implícitos em toda esta minha exposição: 1º) “A fisionomia da economia de mercado muda de país para país. É preciso prevenir o erro de acreditar que haja algo como um sistema puro ou um modelo obrigatório”; 2º) “O Estado não deve ser outra vez degradado ao papel de “guarda” ou polícia. Pelo contrário, cabe-lhe uma responsabilidade decisiva no funcionamento de uma economia de mercado socialmente justa, leal e livre de toda a acumulação de poder. Para isso deve estabelecer um marco de política de ordem e depois procurar o cumprimento dessas normas por ele mesmo estabelecidas”.

Estas afirmações são a antítese daquelas que citei inicialmente, também da autoria de um economista, pois refletem a subordinação dos interesses econômicos aos interesses morais e jurídicos; dentro do contexto econômico, deixa entrever que o trabalhador é encarado como um homem, como uma pessoa, cujo valor deve nortear o propósito de toda atividade econômica e social.

8. CONCLUSÃO

Procurei abordar o tema da “Renúncia e da Transação no Direito do Trabalho” sob o enfoque da sua flexibilização ou modernização. Chegado ao remate desta exposição, devo resumir algumas conclusões, observando o procedimento acadêmico usual nestas circunstâncias:

1) A flexibilidade laboral é o instrumento de que se vêm servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura econômica mundial, caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes rápidos, inadiáveis.

2) O mecanismo jurídico mais usual, nessas condições, tem sido a substituição da tutela legal do trabalhador pela tutela sindical, possibilitando, comedido, derrogações de normas laborais tuitivas.

3) A Constituição Brasileira permite o uso desse mecanismo em alguns casos específicos, valoriza a negociação coletiva e seus instrumentos formalizadores, mas não vai além disso.

4) Nada impede, no entanto, que uma reforma legislativa amplie

as derrogações legais autorizadas pela Constituição, desde que respeitada a própria ordem pública instituída pela Lei Maior.

5) Entendemos, porém, que, em nosso País, a flexibilidade sob tutela sindical deve ser cautelosa, em face do nosso panorama social, amplamente comprometido com a miséria e com as desigualdades regionais.

6) Não descartamos, entretanto, a possibilidade de que, em nosso direito, as normas laborais de ordem pública possam vir a ser abrandadas, possibilitando algumas renúncias e facilitando determinadas transações, mas isto seria de todo inconveniente, sem a suficiente análise prévia das possíveis conseqüências negativas dessa medida, em regime de colaboração interdisciplinar, mas com a participação necessária dos mais expressivos juristas nacionais.