

AMO MUITO TUDO ISSO!
– Parte II –
O Otimismo continua...

Jorge Luiz Souto Maior^(*)

O texto anterior, sob o mesmo título, parte I, foi inspirado na idéia de que “parece existir uma conspiração espiritual para a reconstrução constante dos fundamentos jurídicos em prol da melhoria das relações humanas”.

Esse modo de encarar os fatos permitiu que fossem extraídos pontos positivos de duas decisões judiciais que, à primeira vista, representavam apenas restrições aos direitos dos trabalhadores. Uma, do Ministro do TST, Milton Moura França, que, sob o argumento de que o empregador tem direito de “legitimamente denunciar” contratos de trabalho, em observância estrita das leis vigentes, com pagamento de todas as verbas devidas”, suspendeu os efeitos de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região, que impunha cominações econômicas específicas pela dispensa coletiva de trabalhadores levada a efeito pela EMBRAER. Outra, do Ministro do STF, Ricardo Lewandowski, que declarou a constitucionalidade do parágrafo único do artigo 60¹ e do inciso I, do artigo 83², ambos da Lei de Recuperação Judicial (Lei n. 11.101/05).

Da primeira decisão referida, interpretada “a contrario sensu”, retirou-se o efeito de que a partir de agora só se podem considerar cessadas as relações de emprego quando efetivamente pagas todas as verbas rescisórias devidas, na medida em que o argumento utilizado, para negar a reintegração dos trabalhadores dispensados, foi o de que a EMBRAER nada mais fez do que exercer seu direito de “denunciar” os contratos, **pagando todas as verbas devidas aos trabalhadores.**

Da segunda, o efeito importante adveio da argumentação quando declarado que as dispensas coletivas de trabalhadores não figuram como meio de

^(*) Juiz titular da 3ª. Vara do Trabalho de Jundiaí. Professor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da USP.

¹. “Art. 60. Se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142 desta Lei.

Parágrafo único. O objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1º do art. 141 desta Lei.”

². “Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem:

I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho;”

recuperação das empresas, não se podendo, por isso mesmo, incluir as verbas rescisórias, que delas decorrem, no âmbito de uma ação de recuperação judicial.

Alguns atentos e amigos leitores disseram-me que fui otimista demais. Que eu estava parecendo o sujeito que após cair de um prédio de trinta andares, ao passar pelo décimo, diz: “até aqui tudo bem!”.

Mas, os efeitos extraídos das decisões mencionadas, em se tratando de uma avaliação verdadeiramente otimista, foram até aquém do que deveriam ter ido. Afinal, na linha do “positivismo” jurídico, otimismo pouco é bobagem.

Primeiramente, cumpre deixar claro que o efeito extraído da decisão do Min. Moura França, no sentido de que as cessações das relações de emprego dependem do efetivo pagamento das verbas rescisórias, não traz consigo a afirmação, em sentido contrário, de que é legítima a cessação com o mero pagamento dessas parcelas – embora pareça ter sido esta a idéia transmitida pelo Ministro.

Dizer que a cessação depende de pagamento de verbas rescisórias não significa afirmar que a constatação do pagamento dessas verbas é o quanto basta para considerar legítima a iniciativa do empregador de cessar uma relação de emprego.

Sem o pagamento o vínculo não cessa. Com o pagamento o vínculo pode cessar, ou não, conforme os fundamentos apresentados, pois deve imperar o preceito constitucional que assegura aos trabalhadores o direito à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária.

A corroborar esse entendimento, e demonstrando que o otimismo efetivamente se justifica, ainda que a humanidade às vezes insista em caminhar “com passos de formiga e sem vontade”, tem-se, justamente, a decisão definitiva do TST, no mesmo caso EMBRAER (RODC 309/2009-000-15-00.4). No acórdão respectivo, da lavra do Ministro Maurício Godinho Delgado, firmou-se o entendimento de que os empregadores não têm o direito de efetivarem a dispensa coletiva e imotivada de trabalhadores, exigindo que as cessações dos vínculos de emprego sejam precedidas de negociação coletiva com a entidade sindical representativa.

Bem verdade que, vislumbrando os efeitos de tal posicionamento para o caso que julgava, o TST afirmou, de forma um pouco contraditória, que não havia, até então, tal limitação, a qual restara, assim, projetada

para o futuro. Com isso, afastou, na hipótese daquele processo específico, a exigência em questão.

Além disso, a decisão se limitou a tratar das dispensas coletivas e mesmo quanto a estas não impôs, no caso posto em discussão, a reintegração dos trabalhadores que foram “dispensados” em desobediência à ordem jurídica.

Em suma, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho não avançou até o ponto esperado, que seria o da declaração inequívoca da eficácia do inciso I, do art. 7º., da CF, e da aplicação dos termos da Convenção 158, da OIT.

De todo modo, não há como abandonar o otimismo, afinal, há alguns anos seria devaneio falar em limitação ao pretensão direito potestativo de rescisão contratual e, agora, a limitação está fixada pela mais alta Corte trabalhista brasileira.

Doravante não há dúvida: o empregador não pode ameaçar seus empregados com dispensas coletivas com o fito de obter destes uma redução de direitos. As dispensas coletivas deverão ser precedidas de negociação coletiva e na ausência desta, o efeito será, por evidente, a imediata reintegração dos trabalhadores ilegalmente dispensados.

Neste instante parece importante avançar para alguns aspectos não tratados na decisão no TST, sobretudo no que tange ao conteúdo da negociação.

É evidente que eventual concordância do sindicato com a efetivação de dispensas coletivas não valida, por si só, o ato, pois, como destacou o Ministro Maurício Godinho, o pressuposto teórico a fundamentar a idéia de limitação das dispensas é o da sustentação do modelo capitalista de produção sobre as bases da boa-fé e da confiança. Não se trata apenas, portanto, do coroamento da tão preconizada autonomia da vontade privada, mesmo que coletivamente expressada.

A validade da negociação coletiva autorizadora de dispensas coletivas está necessariamente vinculada às mesmas bases teóricas que podem autorizar, de forma amplamente excepcional, a redução de jornada, com redução de salários, ou, simplesmente, a redução de salários.

Ora, se é totalmente equivocado considerar que acordos e convenções coletivas de trabalho possam, sem qualquer avaliação de conteúdo, reduzir direitos trabalhistas contratualmente previstos (negando-se tal possibilidade, de forma absoluta, no que tange a direitos legalmente fixados), imagine-se, então, no que se refere à perda do emprego, o qual, ademais, está consagrado, no inciso I, do art. 7º., da

CF, como direito dos trabalhadores e se encontra inserido como princípio fundamental da atividade econômica (inciso VIII, do art. 7º.).

Verdade que a Constituição previu o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (inciso XXVI, do art. 7º.) e até permitiu, expressamente, por tal via, a redução do salário (inciso VI, art. 7º.), a compensação da jornada (inciso XIII, art. 7º.) e a modificação dos parâmetros da jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV, do art. 7º.).

No entanto, o artigo 7º., em seu “caput”, deixa claro que os incisos que relaciona são direitos dos trabalhadores, ou seja, direcionam-se a um sujeito específico, o trabalhador, não se podendo entendê-los, conseqüentemente, como algum tipo de proteção do interesse econômico das empresas ou, de forma mais direta, como direitos dos empregadores. Além disso, as normas são destinadas, expressamente, à melhoria da condição social dos trabalhadores.

A validade da negociação restritiva de direitos está atrelada, portanto, à consideração de que tenha sido essencial para a preservação da unidade produtiva e dos empregos. Lembre-se que o ordenamento estabelece requisitos para redução de jornada e salários. A Lei n. 4.923/65 fixa as seguintes condições: redução máxima de 25%, respeitado o valor do salário mínimo; necessidade econômica devidamente comprovada; período determinado; diminuição correspondente da jornada de trabalho ou dos dias trabalhados; redução, na mesma proporção, dos ganhos de gerentes e diretores; autorização por assembléia geral da qual participem também os empregados não sindicalizados.

Como destacado na Lei de Falência e Recuperação Judicial, Lei n. 11.101/05, o pressuposto fundamental é o do respeito à política do pleno emprego, à valorização social do trabalho humano e à obrigação de que a livre iniciativa deve assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A recuperação judicial, vale destacar, tem por finalidade preservar as empresas que estejam em dificuldade econômica não induzida por desrespeito à ordem jurídica e que tenham condições de se desenvolver dentro dos padrões fixados pelo sistema jurídico-econômico, tanto que um dos requisitos necessários para a aprovação do plano de recuperação é a demonstração de sua “viabilidade econômica” (inciso II, do art. 53, da Lei n. 11.101/05). O art. 47, da Lei n. 11.101/05, é nítido quanto a estes fundamentos: “A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos

interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.” (grifou-se)

Mesmo no contexto de uma recuperação judicial não há a possibilidade de o sindicato firmar com a empresa uma negociação coletiva que preveja como meio de recuperação judicial a dispensa coletiva de trabalhadores. Os meios legítimos para tanto são: a “**redução salarial, compensação de horários e redução da jornada”, todos dependentes de **acordo ou convenção coletiva** (art. 50, inciso VIII, da Lei n. 11.101/05).**

Esse foi, ademais, o aspecto positivo, ressaltado no artigo anterior, a respeito da decisão do Min. Lewandowski, que deixou clara essa ilação da lei de recuperação judicial.

Ora, se é assim no contexto de uma Recuperação Judicial, não poderá ser diferente em uma negociação coletiva cujo efeito seja a autorização da cessação de vínculos de emprego. A idéia fundamental do ordenamento jurídico é a manutenção da unidade produtiva com preservação de empregos. A exceção parte do pressuposto da necessária comprovação da dificuldade econômica, respeitando-se a condição de que esta situação não tenha sido induzida pelo reiterado desrespeito ao próprio ordenamento jurídico. Não há porque preservar empresas que tenham, ao longo dos tempos, desrespeitado as regras do jogo capitalista, obtendo vantagem econômica, em prejuízo das demais empresas, suas concorrentes, ou que tenham chegado ao estado de quase falência desviando irresponsavelmente seus fundos próprios para fins particulares de sócios ou associados. A livre concorrência, cumpre frisar, é, necessariamente, uma concorrência leal, fincada na boa-fé, que exige o respeito das regras jurídicas a todos aplicáveis. Vide, neste sentido, a Lei n. 8.884/94³.

Parece-me, ademais, que não há nenhum sentido em se aceitar o sacrifício de empregos como forma de recuperar o patamar lucrativo do empregador.

Interessante perceber que o ordenamento jurídico, para contribuir com a recuperação da empresa, traz remédios, totalmente excepcionais e temporários, que não aniquilam empregos e impõem sacrifícios recíprocos aos empregados e empregador. Esses remédios vigoram, necessariamente, por prazo

³ Art. 20. Constituem infração da ordem econômica, **independentemente de culpa**, os atos **sob qualquer forma manifestados**, que tenham por **objeto** ou **possam produzir** os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados:

I - limitar, falsear ou **de qualquer forma prejudicar a livre concorrência** ou a livre iniciativa;

II - dominar mercado relevante de bens ou serviços;

III - **aumentar arbitrariamente os lucros**;

IV - **exercer de forma abusiva posição dominante**.

determinado, vez que seu propósito é o da retomada da condição econômica anterior e não o de legitimar o retrocesso (este desautorizado pelo “caput” do artigo 7º., da CF e pelos princípios consagrados na teoria dos direitos fundamentais).

O pressuposto jurídico constitucional, nunca é demais lembrar, é o da melhoria da condição social do trabalhador, alicerçado nos princípios fundamentais da República da valorização social do trabalho e da proteção da dignidade humana⁴.

Os institutos jurídicos trabalhistas, portanto, servem à finalidade de buscar melhorias nas condições de vida e de trabalho dos cidadãos trabalhadores. Lembre-se que o artigo 170 da Constituição vinculou a atividade econômica à busca do pleno emprego, respeitando os ditames da justiça social⁵. Todo o esforço intelectual, de interpretação, aplicação e criação do Direito do Trabalho deve estar voltado, primordialmente, a este objetivo. É importante destacar isso, pois as pressões impostas pelo argumento de crise desvirtuam os estudos sobre o Direito do Trabalho.

Qualquer instrumento normativo que se volte à simples diminuição de direitos trabalhistas não tem valor jurídico, portanto. E, mesmo sob o prisma econômico essa conclusão se impõe, pois é dever da economia avançar na direção da efetiva distribuição da riqueza produzida.

É óbvio, portanto, que apenas em última instância é que se poderá chegar a uma negociação autorizadora de dispensas coletivas – que jamais deve ser considerada como algo normal, vez que se trata de um grave problema social, além de se constituir um autêntico sinal de derrota do modelo capitalista de produção.

⁴. “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

⁵. “Art. 170. A ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim **assegurar a todos existência digna**, conforme os **ditames da justiça social**, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - **função social da propriedade**;

IV - **livre concorrência**;

V - **defesa do consumidor**;

VI - **defesa do meio ambiente**, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - **busca do pleno emprego**;

IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.”

Do ponto de vista, estritamente jurídico, para se chegar à validação de uma negociação neste sentido é preciso que: esteja inserida em um contexto de reestruturação e redirecionamento da empresa, não sendo argumento válido a mera manutenção do nível lucrativo; implique sacrifícios recíprocos, impondo reduções, na mesma proporção, a diretores, sócios e acionistas; seja baseada em necessidade econômica devidamente comprovada, não induzida por práticas reiteradas de desrespeito ao ordenamento jurídico ou atos irresponsáveis; esteja acompanhada de plano que estabeleça uma projeção de recuperação do nível de emprego anterior em prazo determinado; seja autorizada por assembleia geral da qual participem também os empregados não sindicalizados; respeite de forma plena o direito de informação; seja precedida de estudos concretos acerca da viabilidade da empresa e da eficácia econômica da medida adotada; seja, enfim, baseada em boa-fé e confiança.

É evidente, também, que os trabalhadores, individualmente considerados, vitimados por uma “dispensa coletiva” sem o respeito a esses requisitos, podem questionar judicialmente o ato negocial, inclusive quanto ao critério adotado (por implicação discriminatória) e, no caso de declaração da nulidade, obter reintegração ou indenização compensatória de natureza específica. Também o Ministério Público do Trabalho pode requerer a anulação de um instrumento normativo que autorize dispensas sem o respeito aos critérios objetivos juridicamente estabelecidos.

Faz-se essencial perceber, a propósito, que a configuração da coletivização do fenômeno jurídico-social não pode ser obstada por artificialismos. É evidente que várias cessações individuais, promovidas de forma sucessiva ou inseridas no contexto de uma intensa e proposital rotatividade de mão-de-obra, que fragiliza a atuação sindical dos trabalhadores, constituem uma forma de dispensa coletiva, exigindo a aplicação dos preceitos acima fixados.

Mais essencial ainda é a percepção de que a utilização da terceirização representa uma forma de burlar a garantia jurídica ora estabelecida jurisprudencialmente.

Além disso, não é otimismo injustificado dizer que os preceitos em questão, referentes à proteção contra a dispensa arbitrária, estendem-se, por razões óbvias, às cessações individuais de relações de emprego. Neste sentido, quem nos socorre, por mais paradoxal que possa parecer, é, novamente, a decisão do Min. Lewandowski.

Com efeito, dentro da lógica de justificar a prevalência da proteção da empresa, “como fonte geradora de bens econômicos e sociais”, deixando

para um segundo plano a proteção do credor trabalhista, a decisão em comento atraiu para o seu fundamento a ordem jurídica internacional, com a afirmação: “É importante destacar, ademais, que a própria legislação internacional de proteção ao trabalhador contempla a possibilidade do estabelecimento de limites legais aos créditos de natureza trabalhista, desde que preservado o mínimo essencial à sobrevivência do empregado.”

Dentro desse contexto a decisão do STF fez menção ao art. 7.1, da Convenção 173, da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Convenção sobre a Proteção dos Créditos Trabalhistas em Caso de Insolvência do Empregador), segundo o qual a *“legislação nacional poderá limitar o alcance do privilégio dos créditos trabalhistas a um montante estabelecido, que não deverá ser inferior a um mínimo socialmente aceitável”*.

Na linha otimista, buscando um renascimento das cinzas, o que sobressai da decisão do Supremo é a utilização da Convenção 173 sem que esta tenha sido ratificada pelo Brasil. Disse o Min. Lewandowski: “Embora essa Convenção não tenha sido ainda ratificada pelo Brasil, é possível afirmar que os limites adotados para a garantia dos créditos trabalhistas, no caso de falência ou recuperação judicial de empresas, encontram respaldo nas normas adotadas no âmbito da OIT, entidade integrante da Organização das Nações Unidas, que tem por escopo fazer com que os países que a integram adotem padrões mínimos de proteção aos trabalhadores.”

Resta patente, portanto, que para o Supremo Tribunal Federal a não ratificação de uma convenção da OIT não se constitui obstáculo intransponível para que o seu conteúdo sirva de parâmetro regulatório no cenário nacional.

Ora, se é assim no que tange à aludida Convenção 173, que permite a restrição de direitos dos trabalhadores, não terá como ser diferente com relação à Convenção 158, que, em consonância com a Constituição Federal, estabelece os parâmetros para a proteção contra a dispensa arbitrária, ainda mais sabendo-se que tal Convenção, bem ao contrário do que se passou com a Convenção 173, chegou a ser ratificada pelo Brasil. Verdade que, posteriormente, foi denunciada, mas o fora de forma sabidamente inconstitucional, conforme, ademais, já se pronunciaram a respeito três Ministros do próprio STF na ADIn 1625.

Lembre-se, ademais, que o TST, na decisão em comento, mesmo não aplicando, no conflito em julgamento, o preceito da obrigação da negociação prévia às cessações, impôs à EMBRAER o pagamento de uma indenização adicional individualizada, em conformidade com a duração da relação de emprego de cada trabalhador, atraindo para o instituto da cessação de emprego, também na esfera

individual, no mínimo, as figuras jurídicas do exercício abusivo do direito e do princípio da boa-fé.

Assim, pode-se dizer, a partir das duas decisões supra, que a validade da cessação de um vínculo de emprego está condicionada ao respeito a certos requisitos. Primeiro, é preciso que se tenha um fundamento específico, respeitando-se, por analogia, os preceitos estabelecidos na Convenção 158, da OIT, que encontram paralelo no art. 165, da CLT⁶, e nos princípios da boa fé e do exercício não abusivo do direito, sendo que nos casos de cessação coletiva é necessária, ainda, a negociação com o sindicato dentro dos moldes acima fixados. E, segundo, que para que os vínculos efetivamente se cessem, desde que válidos os fundamentos apresentados, é imprescindível o pagamento integral dos direitos rescisórios.

É importante, ademais, perceber, de uma vez por todas, que os valores devidos por ocasião da cessação da relação de emprego não são meras “verbas rescisórias”, como se costuma dizer. São, isto sim, direitos do trabalhador que decorrem da obrigação jurídica que pende sobre o empregador que toma a iniciativa (que deve ser motivada) de cessar o vínculo de emprego. Sem que os direitos do trabalhador sejam respeitados, não se pode considerar que o direito do empregador, de fazer cessar o vínculo de forma fundamentada, subsista.

Resta evidenciado, portanto, mais uma vez, que há mesmo uma área positiva que ronda a natureza humana e que nos obriga a evoluir, mesmo que às vezes alguns arranjos sociais insistam em tentar nos empurrar para traz. É interessante perceber, ademais, que quando os limites jurídicos, estabelecidos em âmbito nacional e internacional, são pressionados para baixo a ação de um contra-peso acaba os reerguendo, às vezes a um patamar superior ao anteriormente praticado, estabelecendo novas contrapartidas que não apenas revigoram a eficácia jurídica em direção à efetiva proteção do ser humano, mas também lhe trazem relevante evolução. Neste sentido, nem mesmo as dissimulações, bem construídas, da ponderação, da razoabilidade e da proporcionalidade, tão em moda hoje em dia, são capazes de evitar essa reação positivista. Esses argumentos, extraídos de uma racionalidade jurídica formal, escondem a vontade do intérprete e aplicador da lei, fornecendo-lhe, ainda, as escoras da intelectualidade e da aparente neutralidade ideológica. Mas, reveladas as contradições, que são insuperáveis, estes mesmos argumentos, paradoxalmente, acabam

⁶ Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

alimentando, já no campo da realidade, as necessárias reações revigorantes da efetiva proteção da dignidade humana diante de interesses econômicos determinados.

O fato concreto, para quem quiser falar de forma clara e direta, sem rodeios e sem escoras, é que a proteção contra a dispensa arbitrária constitui a fórmula básica para se conferir dignidade a um trabalhador no mundo capitalista⁷, representando, ainda, um importante marco regulatório para o desenvolvimento de uma economia saudável, sendo que este direito restara aflorado de forma cada vez mais evidente quanto mais os interesses econômicos pressionem, para baixo, as conquistas trabalhistas.

E por falar em economia no sentido mais amplo, é relevante reiterar que os remédios de recuperação da empresa supra mencionados não se aplicam no contexto generalizado de crise econômica estrutural, vez que retroalimentam os problemas que dela decorrem, aplicando-se, unicamente, no contexto específico (excepcional e temporário) de uma empresa com real dificuldade econômica, não induzida por práticas ilegais ou irresponsáveis, e desde que as soluções propostas sejam eficazes para salvaguardar a empresa com preservação de empregos, dentro de um projeto de reconstituição do padrão anterior, assumindo-se, claramente, na inviabilidade do cumprimento desses preceitos, a pertinência da exclusão da empresa do cenário produtivo.

Lembre-se, a propósito, que foram exatamente os limites jurisprudenciais impostos, a partir do final do ano passado (2008), à reivindicação econômica por redução de direitos trabalhistas (negociações “in pejus” e dispensas coletivas) que permitiram que o Brasil, em tempo muito menor do que se poderia esperar, conseguisse escapar da crise econômica internacional e passasse, em meados de 2009, a um momento de elevado otimismo econômico.

Juízes, doutrinadores e professores da área trabalhista, que, respectivamente, proferiram, embasaram e apoiaram publicamente as decisões que estabeleceram esses limites ao poder econômico, contribuíram de forma decisiva para a reconstrução da estabilidade hoje vivenciada.

Não se pode esquecer que no final do ano passado algumas grandes empresas avançaram, decisivamente, sobre os direitos dos trabalhadores, promovendo dispensas coletivas e propugnando a retirada de direitos trabalhistas como fator único de solução de nossos problemas econômicos. A questão, rapidamente, foi

⁷. Quem considerar o contrário, que ponha o seu emprego à disposição e se integre a um trabalho terceirizado, de limpeza ou de vigilância, com baixos salários e sem qualquer garantia de emprego.

parar no Judiciário trabalhista e este, de imediato, anunciou a tendência restritiva quanto à iniciativa dos empregadores neste sentido. O efeito foi grande e os empregadores, em geral, se viram na contingência de aguardar a definição do Judiciário.

Foi assim que sem o sacrifício de qualquer direito trabalhista, sem que o desemprego em massa se tornasse realidade, a economia se revigorou.

É de suma importância destacar que dificilmente estaríamos agora comemorando a retomada econômica se a redução de direitos trabalhistas tivesse sido adotada e inúmeras dispensas coletivas tivessem sido promovidas.

O que acabamos de vivenciar constitui, portanto, a demonstração clara, para quem quer ver, que a redução de direitos trabalhistas não é, nem nunca foi (aliás, muito pelo contrário), a condição necessária para o implemento do potencial produtivo de uma nação no contexto capitalista, desde que, é óbvio, se almeje, também, a preservação de valores fundamentais ao desenvolvimento humano. O problema é que, como sugere Saramago, também a claridade excessiva cega os olhos daqueles que não querem reconhecer as evidências.

O Direito do Trabalho, como demonstra a história, foi constituído em época de crise e sua função é elevada justamente nos momentos mais críticos do capitalismo. Ora, resta evidente que se todas as grandes empresas seguissem os exemplos desastrosos da Vale do Rio Doce e da EMBRAER, as quais, diante da mera possibilidade futura de uma dificuldade econômica, sacrificaram vários empregos, o que se teria como resultado seria um desemprego em massa, diminuindo o poder de compra dos trabalhadores, aumentando o déficit público com as parcelas de seguro-desemprego, produzindo, assim, um efeito bola-de-neve no sentido auto-destruidor na interligação que se instaura entre capital, trabalho, produção e consumo.

Não se pode obscurecer o fato de que a lógica concorrencial do modelo capitalista é destruidora dos padrões civilizatórios que lhe foram inseridos ao custo de muitas vidas. Vale reparar, ademais, que dentro de um contexto econômico multifacetário, complexo, o administrador da empresa, que nem sempre se confunde com a figura do proprietário, pode ser conduzido a tomar decisões apressadas e, assim, erradas do ponto de vista do próprio interesse da unidade produtiva, com repercussões graves na coletividade. Tomando os problemas econômicos da empresa numa perspectiva individualista e sob a pressão dos fatos ainda não muito bem compreendidos, avaliando unicamente a questão do custo, pode o administrador imaginar que a redução do custo do trabalho, com retração de direitos ou diminuição do número de empregados, seja a saída necessária. Só que numa perspectiva de crise

estrutural as dificuldades econômicas atingem a um número indeterminado de empresas e se todas pensarem e agirem no sentido do corte de empregos as complicações econômicas tendem a aumentar progressivamente. É por isso que há muito se sabe que a empresa, como produtora de riquezas e fomentadora de estabilidade social, deve ser tratada como uma instituição e, neste sentido, precisa ser protegida mesmo em face dos desmandos de quem a administra, sendo certo que a organização econômica coletiva deve sempre prevalecer sobre os interesses individuais, os quais não existem de forma isolada no mundo.

Claro, mesmo com o implemento de efeitos sociais e humanísticos, juridicamente impostos, restará sempre o debate acerca dos limites da lógica capitalista da produção e consumo, sobretudo se considerarmos os problemas ecológicos que a busca incessante de produzir bens de consumo tem gerado. Parece cada vez mais evidente que o futuro da humanidade deve mesmo desembocar em um novo modo de vida no qual a lógica do consumismo seja abandonada e as bases de um outro modelo de sociedade sejam implementadas.

É neste sentido, aliás, que se impõe uma evolução progressiva e constante do conhecimento humano. Não podemos ser conduzidos pela banalidade da inexorabilidade, adotando como pressuposto teórico que o caos é a única forma de reconstrução da humanidade, como preconizam, geralmente, os filmes futuristas⁸. A evolução constante da capacidade de equacionamento e de formulação de soluções para os problemas sócio-político-econômicos é o que nos deve guiar e neste sentido a linha mestra é, como já se sabe, a do não-retrocesso social.

O direito, fixando padrões de conduta necessários para a construção constante da justiça social, tem um papel relevante neste contexto e o otimismo impregnado neste artigo vem da comprovação dessa teoria na prática, como visto em nossa história recente.

A teoria jurídica trabalhista, com reflexo na jurisprudência (e vice-versa), está “acordando” para diversos aspectos negativos da realidade das relações de trabalho e está assumindo a sua função de conferir eficácia à denominada era dos direitos humanos. Temáticas antes afastadas do cotidiano trabalhista habitam hoje, de forma natural, a jurisprudência: indenizações por dano moral e assédio moral; declarações de inconstitucionalidade do banco de horas e do art. 62, da CLT; fixações

⁸. De hoje e de sempre... Na nova versão do filme “O dia em que a terra parou”, o alienígena tenta explicar a um professor, representante da intelectualidade humana, que o ataque que se promoverá sobre a Terra, com vistas a destruir os homens que nela habitam, será promovida para proteger a Terra dos homens, já que estes não foram capazes de cuidar dela, e o professor retruca que esse ataque retiraria dos homens a oportunidade de progredirem, pois é apenas na iminência do caos que o homem evolui.

de solidariedade entre tomador e prestador na terceirização; declarações de igualdade de direitos na terceirização (embora o ideal mesmo seja a negação plena da validade jurídica desse mecanismo de exploração da mão-de-obra); imposições de multas aos que descumprem, de forma reincidente, a legislação trabalhista e aos que desprezam e fraudam a legislação trabalhista, como forma de obterem vantagem econômica (“dumping social”) etc.

É evidente que o otimismo não pode cegar os olhos no sentido de reconhecer que há, ainda, um longo caminho a percorrer, pois, em inúmeras questões ainda se está muito aquém do efeito jurídico ideal na perspectiva acima aludida. A título de exemplo, enquanto o Direito do Trabalho conviver, pacificamente, com a prática da terceirização, cujo efeito é a transformação de pessoas em coisas, toda empolgação com os avanços desse ramo do direito não poderá ser completa.

Mas, como a linha do presente texto é o otimismo, há que se acreditar que em futuro próximo ao menos a temática trazida nas decisões acima comentadas – limitação às cessações das relações de emprego – esteja refletindo nas decisões de primeiro e segundo grau da Justiça do Trabalho.

Parafraseando o nosso Presidente, Luis Inácio Lula da Silva, que possui o grande mérito de difundir o espírito otimista, “nunca antes na história deste país” se discutiu, abertamente, a necessidade da imposição de limites concretos aos interesses econômicos, sobretudo internacionais, para a real proteção jurídica dos direitos dos trabalhadores, vez que a elevação da condição humana é o único efeito válido de toda produção intelectual.

São Paulo, 14 dezembro de 2009.