

DESEMPREGO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

*Manoel Lopes Veloso Sobrinho – Juiz do Trabalho do TRT da 16a. Região

Vem-se tentando inculcar nos mais desapercibidos que o desemprego crescente no Brasil decorre principalmente da rigidez das normas trabalhistas em vigor. Diz-se com freqüência que por esse motivo o empregador deixou de contratar ou mesmo passou a desempregar mais, com receio dos encargos decorrentes (da formalização do contrato: anotação na CTPS), das vultosas indenizações decorrentes das rescisões, da demora nas decisões judiciais quando posta a questão perante a Justiça do Trabalho, etc.

Indicam então o milagroso antídoto: a flexibilização, a desregulamentação: o processo de “amolecimento” ou mesmo de exclusão de lei(s) que regulam as relações contratuais entre empregado e empregador. Exemplos disto: “banco de horas” (sistema de compensação de horas-extras), “contratação por tempo determinado, com redução de encargos”, e mais recentemente, ainda em tramitação, o Projeto de Lei do Governo Federal que visa alterar o artigo 618 da CLT, para que passe a vigorar com a seguinte redação: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde de que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e de saúde no trabalho”.

Em outras linhas busca-se dar prevalência ao “negociado sobre o legislado”. O próprio Presidente do TST, ministro Almir Pazzianotto já salientou: “As partes conhecem melhor e mais de perto as realidades que administram. (...) Sabem, melhor que ninguém, o que lhes interessa. Não havendo afronta direta à lei, a direitos de que o trabalhador não pode abrir mão, nos sentimos obrigados a valorizar a negociação.” Embora não discorde, não vejo a questão com tanta simplicidade.

Em verdade faz-se necessário urgentemente adequação da legislação trabalhista ao processo econômico de globalização e desenvolvimento tecnológico, porém afasto a idéia de liberar as partes para a “plena” negociação. Seria o mesmo que lançar o empregado aos leões, como na antiga Roma se faziam com os cristãos, em espetáculo dantesco. Não se pode e não se deve apenas divagar quando se busca, a pretexto de apaziguar litígios, excluir direitos constitucionalmente garantidos. Muito mais quando não há igualdade de condições entre os contratantes. Entendo que a flexibilização deve ser limitada aos casos previstos na Constituição Federal: redução do salário (art. 7º, VI); redução da jornada de oito horas diárias (art.7º, XIII) ou da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art.7º, XIV). Somente nestes casos cabe às partes, de acordo com seus interesses, determinar as normas que passarão a reger suas relações, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Do contrário estaremos colocando uma pá de cal (ou várias) sobre o sistema de solução de conflitos trabalhistas, que envolve tanto os mecanismos judiciais e extrajudiciais. O mercado e a livre competição não pode reinar livre, sem freios, sob pena de levarmos o país ao caos.

O Supremo Tribunal Federal, o guardião da Ordem Constitucional, recentemente julgando recurso extraordinário firmou entendimento que traduzido diz: “só pode transacionar garantia constitucional quando a Constituição expressamente permitir”. Vejamos:

“Estabilidade provisória da empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b): inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do benefício a comunicação da gravidez ao empregador.

1. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar: não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse.

2. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite.”

(RE n. 234.186-3 SP, Re. Min. SEPÚLVEDA PERTENCE – 1a. Turma – Em.2041-4 – DJ 31.08.01).

É um refreamento justo e necessário aos ânimos mais libertários. Do contrário teremos, a exemplo, acordos coletivos prevendo renúncia à multa do art. 477 da CLT (pelo atraso no pagamento das verbas de rescisão), parcelamento de verbas rescisórias, renúncia à estabilidade no emprego, etc. A alteração do art. 618, da CLT, portanto, não vai significar, em palavras mais simples, a possibilidade de se transacionar, via acordo ou convenção coletiva, todo e qualquer direito trabalhista. Os limites constitucionais deverão prevalecer, como bem disse o STF.

Por fim, não se pode indicar a legislação historicamente apaziguadora de conflitos como a responsável maior pelo desemprego. Os mais ansiosos em apontar culpados devem pelo menos lembrar um fato: segundo o levantamento da Consultoria de Orçamento da Câmara, em 2001, o governo federal destinou menos de R\$ 2 bilhões do orçamento para investimentos. Para o pagamento de serviços da dívida foram gastos quase R\$ 35 bilhões. No ano que passou, o governo gastou R\$ 38,83 bilhões com serviços da dívida contra R\$ 10,09 bilhões em investimentos indispensáveis para a população e a economia do País. O governo deve buscar sim uma estabilidade da economia nacional, controle do déficit público, reforma tributária, aumento da produtividade interna e da competitividade, enfim aplicar melhor a verba pública. Teremos, então, uma luz no final do túnel, e com certeza menos desempregados.

São Luís(MA), 16.10.01.

Velososb@elo.com.br