

## O DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO E SUAS TENDÊNCIAS

**Arion Sayão Romita**

**O Sr. Ministro Ildélio Martins** (Presidente) — Como último debatedor, ouviremos o Dr. Arion Sayão Romita, Professor universitário e ilustre advogado na antiga Capital da República. Tem a palavra S.Ex.ª.

**O Professor Arion Sayão Romita** — Exm.º Sr. Ministro Ildélio Martins, Coordenador destes trabalhos, Exm.ºs Srs. Ministros Marco Aurélio e Vieira de Mello, Exm.º Sr. José Alberto Couto Maciel, Exm.ºs Srs. Ministros, Advogados, Membros do Ministério Público, Funcionários, Seminaristas em geral.

O tema deste painel é o "Direito Individual do Trabalho e suas tendências". Dito por outra forma, "Tendências do Direito Individual do Trabalho". O assunto poderia ser desenvolvido no plano universal, porém a exigüidade do tempo não permite tal empreendimento, e também faltariam ao orador méritos para tanto. Por tais motivos, a questão será enfrentada como se tivéssemos que examinar apenas **algumas** tendências do Direito Individual do Trabalho no Brasil, e sem a pretensão de esgotar o assunto.

Desejo, desde logo, oferecer à reflexão dos ouvintes pensamento de Emerson, à guisa de epígrafe da exposição: "Os homens caminham sobre a terra como profecias do futuro e todos os seus atos não passam de tentativas e experiências, pois todo ato pode ser ultrapassado pelo seguinte".

Quem fala em Direito Individual do Trabalho, fala em contrato de trabalho, vale dizer, negócio jurídico que gera a relação individual de trabalho, entendida como o conjunto de direitos e obrigações, reciprocamente assumidos pelos sujeitos do contrato, para a execução de serviços subordinados. Fala-se, então, em direitos do prestador de trabalho subordinado, ou seja, em direitos do empregado. Cabe lembrar que cada direito assegurado ao trabalhador pelas fontes formais do Direito do Trabalho afeta o custo da produção. Isto sucede mesmo em relação àquelas vantagens que não exibem, de modo imediato, feição econômica.

Não se pode, em conseqüência, perder de vista a contradição assinalada pelos juristas e bem assim pelos economistas, entre o econômico e o social, no próprio âmago do Direito do Trabalho. Este procura consagrar o socialmente desejável, contudo só pode realizar o economicamente possível. A oposição de interesses entre o empregado e o empregador não é, todavia, absoluta e cede ante uma necessária solidariedade entre os elementos da produção: o empregado tem interesse em não reduzir o empresário à insolvência e sabe que a prosperidade econômica alimenta o progresso social. Por seu turno, o empregador tem ciência de que

a elevação do poder aquisitivo dos assalariados, como consumidores, estimula a demanda e traz, como resultado, o aumento dos lucros.

No título do painel, emprega-se a palavra **tendência**. Ora, tendência pressupõe movimento, o qual induz o conceito de mudança. Neste momento histórico, às vésperas da instalação do Congresso Nacional Constituinte, cabe sem dúvida, em Seminário deste porte, desenvolver um esforço intelectual no sentido de fixar as tendências que o Direito Individual do Trabalho, no Brasil, deverá ostentar, daqui para diante.

Sem pretender fazer exercício de futurologia, podemos, com certa facilidade, identificar algumas mudanças que o Direito Individual do Trabalho seguramente experimentará, após a promulgação do futuro Estado Fundamental.

Para a observação dessas possíveis mudanças, cumpre adotar um método: inicialmente, devem ser identificadas as principais vertentes que o Direito Individual do Trabalho passará a apresentar; em seguida, terá pertinência formular sugestões para a redação de dispositivos constitucionais, sempre no campo restrito ao tema em que se move esta digressão. Ante o exposto, duas são as partes em que ela se dividirá: na primeira, serão examinadas as características que o Direito Individual do Trabalho passará a oferecer; na segunda, serão analisados alguns itens do texto constitucional consagrado à declaração de direitos sociais ou, com maior precisão, aos direitos dos trabalhadores.

No tocante às prováveis características futuras do Direito Individual do Trabalho no Brasil, a explanação se restringirá a duas, embora se saiba que não serão as únicas, porém das mais importantes, quais sejam: 1.º — o Direito Individual do Trabalho perderá sua atual característica de produto da hetero-regulamentação de condições do trabalho; 2.º — apresentará feição democrática.

No Brasil, o conteúdo das relações individuais de trabalho acha-se, atualmente, quase todo estabelecido por antecipação, mercê de disposições imperativas de lei, quase nada restando à manifestação da vontade dos particulares. Além do montante salarial, não há o que debater ou negociar, por parte dos sujeitos do contrato de trabalho. Mesmo quanto ao salário, se o estipulado for o mínimo, nem isso... Tal orientação nada tem de casual. Antes, pelo contrário, é plenamente consciente e deliberada, tal como esclarecem o Relatório e a Exposição de Motivos da Comissão elaboradora do projeto de Consolidação das Leis do Trabalho. A opção pela corrente anticontratalista vem exposta com naturalidade no Relatório: "A precedência das "normas" sobre os "contratos" acentuou, portanto, que a ordem estatutária prevalece sobre a concepção contratualista, e isso porque a liberdade contratual pressupõe a igualdade dos contratantes enquanto o Direito Social reconhece, como um fato real, a sua proteção legal". Lê-se na Exposição de Motivos: "O estreito limite reservado à manifestação da vontade no contrato de trabalho caminhará para um termo em que apenas se fixará na recíproca aceitação da relação de emprego".

Cuidava-se, declaradamente, de compor uma organização contra os perigos da liberdade contratual jurídico-formal, no campo das relações de trabalho. A absorção do indivíduo pelo Estado, a eliminação da consciência de classes, a subordinação dos corpos sociais intermediários à autoridade central, a incorporação da ordem econômica à esfera de intervenção do Estado, a supressão da autodefesa dos interesses

profissionais, o fracasso prático na implementação das convenções coletivas de trabalho modelaram o texto da Consolidação das Leis do Trabalho em obediência ao postulado básico do corporativismo, qual seja, a superação da luta de classes pela necessária colaboração entre a força de trabalho e o capital. Os interlocutores sociais, no Brasil, são estranhos, um ao outro; os empregadores e os empregados quase não mantêm diálogo, as condições de trabalho não constituem objeto de negociação, pois tudo se encontra, de antemão, prefixado na lei.

Nota-se, hoje em dia, uma sensível mudança neste estado de coisas. A negociação coletiva das condições de trabalho vem sendo aos poucos introduzida na prática das relações entre os interlocutores sociais. Consolida-se progressivamente a consciência de que devem ser afastadas quer a concorrência do legislador quer a intervenção da Justiça do Trabalho na solução dos conflitos coletivos de trabalho. Moderniza-se o Direito Individual do Trabalho, mediante estímulo à negociação coletiva. Deve ser propiciada aos protagonistas sociais a oportunidade de auto-requiamentarem as relações de trabalho.

A mudança de rumo no plano social depende, entretanto, de medidas concretas que assegurem poder de barganha aos sindicatos de trabalhadores. Essa alteração — é evidente — só poderá ocorrer após a promulgação da nova Carta Magna, pois a livre negociação pressupõe um regime de liberdade sindical, do qual atualmente não há que cogitar por força dos preceitos constitucionais e legais que hoje em dia jugulam a livre organização das classes trabalhadoras e tolhem o exercício de suas manifestações reivindicatórias.

As reivindicações trabalhistas, mesmo acompanhadas de greves, constituem fenômeno corriqueiro nos países de economia social de mercado, que adotam o regime democrático; se pretendemos fazer vingar tal regime no Brasil, precisamos acostumar-nos a conviver com esse clima reivindicatório, administrando o conflito Industrial.

Quanto à feição democrática que o futuro Direito Individual do Trabalho deverá revelar, começará ela pela reforma da empresa. Ao participar da gestão, o empregado emprestará ao empregador o concurso de sua experiência, ao mesmo tempo em que assumirá o senso de responsabilidade inerente ao processo democrático de tomada de decisões. O empregado, então, passará a ser co-partícipe e sujeito ativo do processo de produção, perdendo a posição de sujeito passivo e não mais vivendo em estado de minoridade social, como sucede no momento presente.

Na co-gestão, vários serão os matizes assinalados, desde o mero direito de informação até o sistema de co-decisão mediante participação paritária nos conselhos de vigilância das grandes sociedades por ações, passando pelo direito de consulta e pela instituição de conselhos de estabelecimento, sem prejuízo da presença sindical no interior da empresa.

Findo o rápido bosquejo das características, serão agora formuladas as sugestões. Diversas poderiam ser as proposições; todavia, a exigüidade do tempo não permite o exame senão de três.

A primeira proposição diz respeito à remuneração. Como é curial, duas são as reivindicações básicas dos trabalhadores, ao longo da evolução histórica do Direito

do Trabalho: limitação da jornada de trabalho e salário mínimo. O Direito do Trabalho, no Brasil, consagra a noção de salário mínimo, mas é tempo de superarmos essa etapa. Fácil é compreender que o salário mínimo — talvez até por influência da denominação, tão mínimo é ele — vem sendo de tal modo aviltado, que se torna impossível viver com minguados Cz\$ 804,00 por mês. Por essa razão, sugere-se seja excluída do texto constitucional a referência a salário mínimo e que se consagre o conceito de **remuneração suficiente**, a exemplo da Constituição italiana, de 1948, e da Constituição espanhola, de 1978: remuneração suficiente apta a assegurar uma existência digna ao trabalhador e à sua família. Não merece aplausos — digo-o com todo o respeito — a sugestão formulada pela douta Comissão de Estudos Constitucionais, que inseriu no texto do anteprojeto de Constituição o seguinte dispositivo: "Salário real e justo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador e as de suas famílias". A expressão — salário **real e justo** — não parece própria, pela ambigüidade; difícil é definir a "normalidade" das necessidades do trabalhador; e, finalmente — prefiro supor que se trate de erro de revisão — não faz sentido aludir a uma pluralidade de "famílias" do trabalhador: coltado, ele mal pode com uma!

Seja como for, inadmissível é a referência a "salário mínimo", dadas as características de insuficiência que o instituto passou a oferecer entre nós e que praticamente o conduziram ao descrédito, senão à desmoralização.

A segunda proposição versa sobre o dispositivo que a Constituição deveria destinar à proteção do valor real dos salários contra a desvalorização da moeda, o qual, se preexistente, tornaria inconstitucionais todos os decretos-leis e leis promulgados em 1984 e 1985, já que acarretavam redução salarial. Tornou-se imperioso que a Constituição proteja o valor real do salário, isto é, que impeça a deterioração do poder aquisitivo do salário em face da espiral inflacionária. Assentada a distinção entre aumento real e mero reajustamento, ou seja, entre acréscimo do poder de compra e simples atualização do valor nominal, parece claro, à luz da evidência dos fatos, que as meras correções salariais não constituem causa de inflação; pelo contrário, são efeito. Os salários são reajustados tão-somente porque os preços, antes, subiram; na verdade, os salários correm atrás dos preços, e não vice-versa. Após a tomada de consciência de que as normas de Direito do Trabalho podem ser utilizadas pelo Estado como instrumentos de política econômica, os reajustamentos salariais coletivos passaram a atrair, no Brasil, há já algumas décadas, a atenção dos governantes, a braços com o problema da inflação, já transformada em doença crônica da economia. Parece inegável que, nesse período, os salários vêm sendo mantidos em níveis inferiores aos socialmente desejáveis. O trabalhador brasileiro é mal remunerado. A consciência oficial dessa afirmativa pode ser admitida sem qualquer sombra de dúvida, bastando lembrar iniciativas tais como a instituição do vale-transporte, além de outras, de caráter meramente assistencial. Se níveis salariais altos constituíssem fator inflacionário, a Suíça e a Alemanha Federal seriam os países de mais alta taxa de inflação no mundo; entretanto, os fatos desmentem a teoria... Sugere-se, em conseqüência, que a futura Constituição dedique um dispositivo à garantia mínima de manutenção do poder aquisitivo do salário, assim redigido: "Proteção do valor real dos salários contra a desvalorização da moeda".

A terceira proposição consiste na inserção de dispositivo segundo o qual o regime jurídico dos servidores das empresas estatais, ou controladas pelo Poder Público, será estabelecido em lei especial. O Senhor Ministro Orlando Teixeira da Costa já preconizou essa medida e, segundo penso, assiste inteira razão a Sua Excelência. Ao lado do setor privado, existe hoje um crescente e cada vez mais custoso setor público no campo das relações de trabalho. O Estado se apresenta cada vez mais como empregador, seja diretamente seja por intermédio de criaturas que flutuam na esfera da administração indireta. As reivindicações dos empregados neste setor interessam diretamente ao Estado, que por isso nem sempre deseja estender-lhes os benefícios cuja observância ele impõe aos empresários do setor privado. As desigualdades daí resultantes geram inegáveis tensões sociais. Convém, portanto, regulamentar de modo separado as relações de trabalho travadas no âmbito da empresa privada e no seio das entidades estatais. O regime contratual só se ajusta às relações que interessam às empresas de capital predominantemente privado, enquanto às chamadas empresas estatais, direta ou indiretamente controladas pelo Poder Público, deveria ser aplicado regime estatutário, análogo ao adotado para os servidores públicos.

Percebo o aceno do Sr. Coordenador e apresso-me em concluir, lembrando o pensamento de Robert Musil, em seu caudaloso romance "O homem sem qualidades": "Superestimamos o presente, o sentimento do presente, o que está aqui; desejo desta forma expressar o modo pelo qual estamos aqui, vocês e eu, neste vale, como se tivéssemos sido depositados no fundo de uma cesta e a tampa do instante fosse colocada por cima". O intuito crítico dessa frase parece evidente, porque não se pode permanecer indefinidamente aferrado ao instante atual, como se ele fosse definitivo. Tudo muda, e é com essa convicção que devemos encarar a inexorável marcha do Diretio Individual do Trabalho no rumo de necessárias transformações. Desses novos rumos depende a melhora da posição social das classes trabalhadoras no Brasil, inquestionável fator de manutenção do equilíbrio social. (Palmas).