



RESPEITO À DIVERSIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. PLENITUDE DE PROTEÇÃO.

Por Luciano Brisola

Juiz do Trabalho da 15ª Região

*Integrante do Conselho Fiscal da AMATRA XV
e ESMAT 15, biênio 2021/2023*

A proximidade da comemoração do “Dia do Trabalho” inspira a meditação sobre a atuação e a atualização do Direito do Trabalho. E o convite a tal meditação ganha mais força quando avaliado o atual momento de modificação (muitas vezes apenas quanto à forma, mas outras vezes, inclusive quanto à essência) das relações de trabalho.

1

Considerando a sinceridade do convite à meditação, obrigo-me a agir com máxima transparência, humildade e benevolência às minhas próprias falhas.

E cá aponto meu primeiro equívoco: resumir a realidade à expressão “modificação das relações de trabalho” já é um sintoma de uma visão pouco ampla, viciada em colocar-me como um centro universal observador de tudo, e em uma postura egóica de posicionar a minha condição de operador do direito do trabalho, como a mais essencial profissão para determinar a rota de uma busca do reequilíbrio social (se é que a humanidade já foi equilibrada em algum ponto do espaço ou do tempo!).

Nesse exercício de meditação, enquanto escrevo, posso enxergar que a mudança é muito mais ampla: mudou a forma como as pessoas vivem! Seja em função de tecnologias, em razão de novas dificuldades, por impulso de facilidades antes inexistentes, ao reboque de alguma expansão de consciência.

Enfim, o mundo muda, e isso é que impõe modificações também a como os indivíduos agem sobre a superfície terrestre. Modificam-se sonhos, modelos de felicidade, aspirações, vontades, necessidades etc.



AMATRA^{XV}



esmat 15



E, a reboque dessas mudanças, alteram-se também, como um turbilhão feito de milhares de relações “causas e consequências”, as formas como os indivíduos e sociedades encontram para a sobrevivência, evolução, realização de sonhos etc.

A modificação das relações de trabalho é apenas um pequeno fio, que também se altera, de uma complexa malha de alterações.

Importante perceber que seria incoerente concluir que, em uma intensa cadeia de modificações, a balança de avaliação sobre o “certo e errado” permanecesse estática.

Toda essa introdução é necessária para algo singelo vir à superfície do olhar.

E acrescento que uma das maiores dificuldades que sinto está em tentar explicar o que é simples, óbvio e que se mistura ao senso comum.

O Direito é a tentativa de captar e nortear qual é o “melhor” senso sobre o “certo e errado” em uma certa sociedade, em certo momento.

E, se por acaso eu não estiver errado em minha meditação, havendo a alteração dessa “métrica” do “certo e errado”, é resultado inafastável que o Direito também mude!

Logo:

se minha profissão não é um centro universal que observa tudo;

se o Direito não é quem constrói os caminhos do mundo, mas uma mera (porém importante) bússola que tenta nos orientar em um labirinto que se modifica constantemente;

se percebo que não são apenas as relações de trabalho que se modificam, mas o mundo que se altera constantemente;

se noto que a modificação das relações de trabalho é resultado das adaptações da sociedade às novas condições do mundo;

Concluo que não é possível tentar resolver os atuais problemas do mundo das relações de trabalho com apenas com as tradicionais fórmulas.





Tentando ser um pouco mais claro, menos filosófico: humildemente, porém com forte convicção, penso que não é possível tentar resolver novos problemas sobre as novas relações de trabalho (corpos completamente inéditos), tentando sempre acomodá-las em roupas conceituais tradicionais (vínculo de emprego) que não lhes servem.

Ouso uma analogia para ilustrar o que tento expor: seria o mesmo que tentar vestir uma bela e enorme baleia-azul com calças e camisas (de manga longa!) humanas, onde o primeiro erro é achar que é necessário vestir a baleia!

Ora, em era de afirmação de valores de liberdade, de não discriminação, de aceitação do novo, do momento de substituição do conceito de “diferença” pelo de “diversidade”, parece-me retrógrado e teimoso tentar acomodar agressivamente toda forma de trabalho na roupagem do vínculo de emprego. Retrógrado, por não olhar as mudanças trazidas pelo tempo; teimoso, porque revela uma obstinação pelas próprias idéias, que não permite sequer avaliar novas sugestões.

Importante destacar que não nego a possibilidade, também, de atualização dos requisitos da relação de emprego, cuja materialização também sofre alterações.

3

Porém, falo de situações em que realmente tais requisitos não existem, ou exigem uma perda de essência quase que completa do significado original para que permita algum enquadramento.

Nesta meditação documentada, percebo que o caminho de uma conclusão sobre possíveis soluções que o direito possa oferecer aos conflitos que surgem das novas relações de trabalho passa, obrigatoriamente, pela investigação da natureza da relação. Forçar o enquadramento da relação em um tipo inadequado, por certo, levará a uma solução inadequada. E falo de uma inadequação em sentido amplo, avaliando as consequências da solução para ambos os participantes do conflito, da percepção das repercussões sociais da decisão, e inclusive por desestimular a criatividade social na busca de novas formas sobre como os indivíduos e sociedades encontram para a sobrevivência, evolução, realização de sonhos.

Sinto-me triste e preocupado quando vislumbro esse cenário, pois enxergo um direito que deixa de agir como bússola, e passa a atuar como novas paredes de um labirinto.

É hora de o Direito do Trabalho cuidar, de forma intensa e real, de todas as formas de trabalho. No plano da realidade, vemos o Direito do Trabalho focando quase que exclusivamente na relação de emprego, esquecendo as demais modalidades.



AMATRA^{xv}



esmat 15



Não haverá real proteção ao legítimo trabalho autônomo, reais parcerias, trabalho em equipe, trabalho eventual, enquanto os operadores do Direito do Trabalho insistirem em sempre tentar acomodar esses tipos em uma inadequada roupagem de vínculo de emprego, para só então tentar forçar uma suposta justiça.

Na realidade, ao fazer isso, entrega-se falsa impressão de que o direito não precisa evoluir e definir novos tratamentos, pois todas as formas já estariam abrangidas por uma proteção legal.

Impede-se, por exemplo, criação de novos direitos e garantias aos autônomos; esvazia-se a possibilidade de que esses novos grupos se auto-organizem e criem regras aplicáveis aos seus setores específicos (criação do costume normativo), impedindo a percepção da própria força negocial que possuem coletivamente (vez que ausente o conceito de subordinação).

Agindo assim, limito a percepção de fragilidade negocial apenas ao vínculo de emprego, e deixo de criar mecanismos de recomposição de equilíbrio em outras modalidades de trabalho que não constituam vínculo empregatício.

4

E a pior de todas as consequências. Os novos “beneficiários” das novas formas de trabalho, que não o vínculo de emprego, possuem força suficiente e influência legislativa para reduzir os direitos do vínculo de emprego, vez que enxergam o risco de terem as suas modalidades de trabalho violentamente espremidas nessa roupagem. Assim, conseguem afrouxar os “moldes legislativos” dessas “roupas”, para não agredirem demais esses novos corpos. E essa resposta legislativa, além de não proteger os novos tipos de trabalho, ainda esvaziam direitos da relação de emprego! Ora, para que não se pense que estou criando uma teoria da conspiração, basta lembrar a reforma trabalhista, os atuais ataques à correção de débitos trabalhistas, entre outros efeitos negativos.

Precisamos ter a humildade em reconhecer que o “reconhecimento” do vínculo de emprego não é a única “luz no fim do túnel”. Ao contrário, talvez seja apenas a solução mais cômoda (para o Judiciário). Creio que é necessário, enquanto não surjam tratamentos legislativos mais completos para outras relações de trabalho, que tenhamos mais intimidade com os princípios de direito civil (sim, o Direito Civil traz eficazes fórmulas de reequilíbrio de relações!), que tenhamos paciência na leitura e análise de contratos relacionados a essas novas fórmulas, que possamos dar efetividade à ampla competência da Justiça do Trabalho, que não se resume ao julgamento de questões relacionadas ao vínculo de emprego.



AMATRA^{xv}



esmat 15



Sinceramente concluo que são passos que cabem a todos operadores do Direito do Trabalho para a real construção de Justiça Social, lembrando que Justiça não se faz apenas a uma das partes, mas a ambas e à sociedade em que tal relação ocorre.

A AMATRA XV prestigia a pluralidade de ideias e a livre manifestação do pensamento dos Associados em seus ambientes de comunicação. As opiniões constantes no material ora divulgado não necessariamente representam a posição institucional da Associação sobre o assunto.

