

O CONTRATO DE TRABALHO ESTÁ ENFERMO?

JURACI GALVÃO JÚNIOR*

Falar neste momento em crise do contrato de trabalho pode resultar confuso, pensar que se trata de um fenômeno próprio dos tempos atuais, decorrente das dificuldades econômicas e suas exigências de flexibilização do mercado de trabalho ou da legislação laboral, alterando ou debilitando o núcleo contratual.

É inquestionável que, na atual circunstância, de globalização da economia e desemprego massivo, o que mais chama a atenção é a falta de correlação entre crescimento econômico e criação de postos de trabalho e as relações trabalhistas são submetidas a uma forte convulsão que afeta tanto o plano individual como os seus aspectos coletivos. Deste ponto de vista, cabe destacar – como tem feito a doutrina – que a crise do contrato de trabalho guarda estreita conexão com os fatores referidos, e que, em certa medida, supõe o que podemos denominar de um processo de **desagregação** do vínculo laboral, processo que se manifesta tanto com o surgimento de “trabalhos atípicos” como com a tendência de reforço da autonomia individual na fixação das condições de trabalho.

As situações críticas, mais que uma variação, são constantes no processo de evolução das relações laborais.

O processo evolutivo, em que o nexo contratual que lhe serve de base foi lenta e penosamente percorrendo caminho sinuoso, inicialmente assentado na velha “*locatio condutio operarum*”, passando pelo arrendamento civil, para, finalmente, chegar ao contrato de trabalho, nada mais é senão uma variação do arrendamento civil a que a pressão exercida por trabalhadores assalariados conseguiu “adoçar” com o qualificativo de laboral.

Sendo todos estes dados suficientemente conhecidos e com uma evolução similar em todos os países, queremos ressaltar que mais que a crise do contrato de trabalho temos que falar das crises (plural) do mesmo.

Crises que conectam com movimentos diferentes do processo de configuração do direito regulador das relações laborais, e que tem, sem dúvida, perfis diferentes, mas que, em qualquer caso, possuem um denominador comum, enquanto afetam a base jurídica que tem servido às sociedades industriais para canalizar o processo de produção de bens e serviços.

* Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Corregedor Regional, biênio 2009/2011.

Esses momentos críticos podem identificar-se, inicialmente, com o surgimento do contrato de trabalho e seu "desgarramento" do tronco comum do arrendamento civil (crise de nascimento); em segundo lugar, com o processo de publicização e coletivização do seu conteúdo (crises de consolidação) e finalmente, posto em questão, o fim do ordenamento laboral, como consequência, dos ciclos econômicos adversos, e, o surgimento do pensamento denominado "neoliberal", que tem suscitado uma certa repulsa ao contrato de trabalho de estilo clássico, com intento de reduzir suas fronteiras e que denominamos de crise "flexibilizadora" ou crise de "desagregação" (como explicar as modificações da competência da Justiça do Trabalho?).

As novas circunstâncias econômicas e sociais derivadas da globalização de intercâmbio comercial e o aumento "imparável" do desemprego, estão propiciando um processo de sentido inverso ao até agora percorrido.

As exigências de flexibilização apontam para uma diversificação das relações trabalhistas e há um intento de dissolução do contrato de trabalho e da relação de emprego, com perfil danoso e que querem enquadrar as diferentes formas de "trabalho atípico" ou as derivadas de novas e complexas organizações produtivas, nas quais, cada vez com maior frequência, se produz o fenômeno da "externalização" do trabalho e, consequentemente, o intento de "extrair" a quem presta o trabalho do ordenamento laboral para introduzir nos domínios que regulam a prestação de serviço independente, até o ponto em que a doutrina possa falar não só de "parassubordinação" como também, inclusive, "pseudo" contrato de trabalho e "pseudo" empresário.

Não podemos afirmar se devemos modificar os fins do Direito do Trabalho, ou em que medida devemos fazer neste caso como consequência das novas realidades sociais.

Contudo, não temos dúvida de que qualquer hipotética alteração de limites, não pode perder de vista, que sempre deverá "ficar" dentro do marco protetor das normas trabalhistas de quem presta serviços a outro (seja empresa, grupo econômico, etc) sob o seu poder de direção, por ténue que seja.

Nesse sentido, talvez a "chave" do Direito do Trabalho do futuro siga sendo como a do passado, baseada na contínua reelaboração dos conceitos de subordinação e dependência.

A dose do remédio para a enfermidade é a prudência, como ensinavam nossos avós.