

Artigo

O trabalho está mudando. O Direito consegue acompanhá-lo?

O que os debates realizados em São Paulo e Milão revelam sobre negociação coletiva, segurança jurídica e as novas relações de trabalho

*Frederico Toledo Melo**

As relações de trabalho estão mudando mais rapidamente do que as categorias jurídicas que as regulam. E não há ineditismo nessa afirmação. Por outro lado, o problema começa quando se pergunta o que fazer diante dela.

Regular mais? Ampliar o espaço da negociação coletiva? Reinterpretar categorias tradicionais? Criar formas de proteção? Confiar aos tribunais a adaptação dos institutos existentes, dentro dos limites da reserva de plenário e da impossibilidade de exercer o papel de legislador positivo?

Para quem administra uma empresa, representa trabalhadores ou empregadores, ou precisa decidir hoje os investimentos de amanhã, essas perguntas estão longe de ser uma discussão meramente acadêmica. Jornada, saúde mental, novas formas de contratação, plataformas digitais, negociação coletiva, inteligência artificial e segurança jurídica já interferem na organização das empresas e na vida dos trabalhadores.

No transporte, uma decisão sobre a jornada dos motoristas pode redefinir a organização de toda a operação. Uma nova interpretação sobre a aprendizagem afeta diretamente a formação profissional e o cumprimento das cotas legais. O entendimento emergente sobre os riscos psicossociais influencia as políticas de saúde e segurança no trabalho. A definição jurídica do trabalho intermediado por plataformas digitais tem potencial para remodelar setores inteiros da economia. E a revisão de um precedente pode ampliar ou reduzir, em curto espaço de tempo, a dimensão dos passivos trabalhistas. Em todos esses casos, as mudanças na interpretação do Direito não se limitam aos tribunais, pois repercutem na gestão, nos custos, na competitividade e na sustentabilidade das organizações.

Em setembro, tive a oportunidade de acompanhar essas discussões em dois ambientes particularmente ricos. Primeiro, no XVI Congresso Internacional de Direito e Processo do Trabalho, realizado pela Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT), em São Paulo. Poucos dias depois, na Università degli Studi di Milano, professores, magistrados e advogados brasileiros e europeus voltaram a enfrentar alguns dos mesmos problemas.

A metodologia, contudo, foi diferente. Em São Paulo, a programação foi estruturada em torno de eixos temáticos centrais para a compreensão das transformações contemporâneas das relações de trabalho, abrangendo temas como Direito e Economia, saúde mental, novas formas de organização do trabalho, teoria dos

precedentes, negociação coletiva, proteção de dados pessoais, jornada de trabalho, processo e execução trabalhistas.

Em Milão, a metodologia adotada privilegiou uma abordagem problematizadora, orientada pela análise de questões concretas que desafiavam os sistemas jurídicos contemporâneos. Nesse contexto, juristas brasileiros e europeus debateram temas como: trabalho mediado por plataformas digitais; representatividade sindical; limites da coisa julgada; disciplina da jornada de trabalho; formação e força dos precedentes judiciais; redução da jornada de trabalho; riscos psicossociais; cumprimento de cotas legais; e tutela coletiva dos direitos.

Portanto, São Paulo ajudou a organizar os problemas. Milão permitiu confrontar respostas. E esse confronto é particularmente útil porque não há uma resposta única para boa parte das transformações em curso. As escolhas regulatórias produzem consequências para trabalhadores, empresas, sindicatos e, em último plano, para o próprio sistema de Justiça.

Assim, o leitor não encontrará consenso nem resposta pronta; ao contrário, as melhores contribuições surgem justamente das divergências, que, ao conhecerem os cenários, permitem fazer escolhas que melhor se adequem aos riscos e desafios a serem enfrentados.

Essa pluralidade foi justamente o ponto que procurei destacar na abertura do painel que presidi em São Paulo. Na ocasião, afirmei que a CNT reconhecia o valor da academia como espaço de reflexão crítica e construção do Direito, em que diferentes teses jurídicas podiam ser apresentadas, testadas e contrapostas de forma abstrata, técnica e respeitosa.

O que se propõe, por conseguinte, é colocar essas leituras em diálogo e, a partir delas, indagar o que essas discussões dizem a quem precisa tomar decisões concretas nas relações de trabalho e, especialmente, no setor de transporte.

Plataformas: o problema não é respondido de forma binária

Motoristas e entregadores recolocaram em discussão os limites entre autonomia e subordinação. Em Milão, surgiu um questionamento adicional: “A negociação coletiva pode participar dessa resposta?”.

O debate sobre trabalho em plataformas costuma chegar rapidamente à pergunta de resposta binária: empregado ou autônomo? Ela é importante, mas insuficiente.

Em Milão, a ministra Maria Cristina Peduzzi, do TST, deslocou o problema. Em sua exposição, observou que a questão “não trata apenas de decidir se o motorista ou o entregador é empregado, mas sim de saber se a resposta a essa pergunta pode ser objeto de deliberação coletiva”.

A mudança pode parecer imperceptível. A consequência jurídica, no entanto, demonstra que a sutileza oferece uma ampla gama de soluções. Significa indagar se, diante de situações em que a própria qualificação jurídica é controvertida, os atores coletivos podem construir alternativas regulatórias ou se a definição deverá ocorrer, caso a caso, posteriormente, perante o Poder Judiciário.

A ministra foi além. Sustentou que, quando a subordinação for genuinamente controvertida, a escolha entre regimes juridicamente admissíveis pode ser confiada ao sujeito coletivo constitucionalmente designado para representar a categoria, prestigiando, assim, a autonomia da vontade das partes. O que não ocorre no contrato individual devido à ausência de igualdade de forças.

No que diz respeito ao transporte, a discussão é particularmente interessante porque a convivência entre emprego e autonomia não é novidade. A própria exposição da ministra Peduzzi mencionou o transportador autônomo de cargas entre as atividades para as quais o ordenamento brasileiro já admite regime jurídico próprio. A questão contemporânea é outra: o que muda quando uma plataforma digital passa a intermediar, organizar, distribuir, avaliar ou precificar esse trabalho?

A presença de um algoritmo torna a relação subordinada? Evidentemente, a resposta não pode decorrer apenas do uso de tecnologia. Por outro lado, chamar alguém de autônomo tampouco resolve a questão se, na realidade, estiverem presentes mecanismos de direção e controle incompatíveis com essa autonomia.

É aí que a comparação com a experiência europeia se torna relevante. Na exposição italiana sobre plataformas, foram apresentadas categorias jurídicas que procuram lidar com formas de trabalho situadas entre os modelos tradicionais, bem como regras específicas relativas à gestão algorítmica e à proteção dos trabalhadores.

Não se trata de importar a solução italiana. O valor do direito comparado está justamente em perceber que a pergunta “empregado ou autônomo?” não esgota necessariamente as possibilidades regulatórias. Para um setor em que transportadores autônomos, empresas de transporte, operadores logísticos e novas plataformas podem participar da mesma cadeia econômica, esse debate está longe de ser periférico.

Mais espaço para negociar. Mas quem negocia — e com quais limites?

O fortalecimento da autonomia coletiva resolve alguns problemas e cria outros. Milão mostrou que representatividade e negociação são indissociáveis.

Poucos temas apareceram tantas vezes em São Paulo e em Milão quanto a negociação coletiva. No Brasil, isso não surpreende. A Reforma Trabalhista e, posteriormente, o Tema 1046 do STF ressaltaram significativamente o debate sobre o espaço da autonomia coletiva.

Em São Paulo, o assunto chegou a questões extremamente concretas: jornada e intervalos dos motoristas profissionais, limites da negociação coletiva, cotas legais e enquadramento sindical.

A ministra Maria Cristina Peduzzi chamou a atenção, em Milão, para um aspecto adicional. Ao analisar a aplicação do Tema 1046, lembrou-se do aumento das reclamações constitucionais trabalhistas no STF e da quantidade de temas repetitivos posteriormente afetados pelo TST para discutir o alcance do precedente.

Sua conclusão foi provocativa: “Quando é necessário instalar dez incidentes de recursos repetitivos para determinar o âmbito de incidência de um precedente vinculante da Suprema Corte, o problema deixa de ser a interpretação da tese firmada e passa a ser o inconformismo quanto ao seu conteúdo.”

Independentemente de concordar com a afirmação, é necessário reconhecer que a questão é relevante. O reconhecimento da autonomia coletiva não se completa com uma decisão judicial que afirme que os acordos e convenções coletivos devem ser respeitados. É necessário saber o que pode ser negociado, por quem, dentro de quais limites e com que grau de estabilidade posterior.

E foi justamente nesse ponto que Milão acrescentou uma perspectiva muito rica. O sistema italiano atribui funções importantes aos contratos coletivos, mas a própria experiência italiana demonstra que ampliar o espaço de negociação implica identificar quais organizações possuem representatividade suficiente para exercer essas funções. Nesse diapasão, a unicidade sindical no Brasil revela-se um facilitador, pois cada sindicato negocia dentro de seu limite territorial e de representatividade, e não há sobreposição, ou, pelo menos, não deveria haver, de mais de um sindicato que represente a mesma categoria (econômica ou profissional) em determinada localidade.

Na exposição sobre representatividade comparada, foram apresentados critérios construídos ao longo do tempo para essa aferição: número de filiados, presença territorial, organização sindical, número de contratos celebrados e participação institucional.

O interessante não é reproduzir esses critérios no Brasil, é perceber o problema decorrente da pluralidade sindical. Quanto mais funções o ordenamento confere à negociação coletiva, mais relevante se torna saber quem efetivamente detém legitimidade para negociar. Isso vale tanto para sindicatos de trabalhadores quanto para organizações de empregadores. No Brasil, no entanto, o desafio está centrado na efetividade desta representação.

Para o transporte, jornada nunca foi apenas uma conta de horas

Quando se discute a jornada de motoristas, a norma trabalhista encontra-se entrelaçada à logística, à segurança viária, à disponibilidade de mão de obra e à própria viabilidade da operação.

Talvez este seja um dos melhores exemplos das razões pelas quais o Direito do Trabalho precisa compreender aquilo que pretende regular. A programação de São Paulo colocou expressamente em debate a flexibilização da jornada e dos intervalos dos motoristas profissionais após a ADI 5.322, bem como os limites decorrentes do Tema 1046 do STF.

Para quem observa a discussão exclusivamente pelo prisma do processo judicial, o tema pode parecer relativamente simples: quais períodos integram a jornada? Quais intervalos podem ser negociados? Quais direitos são indisponíveis?

Para quem organiza transporte, as perguntas não terminam aí. Uma alteração na disciplina do tempo de trabalho pode repercutir no número de motoristas necessários para determinada operação, na utilização da frota, na programação das viagens, nos pontos de parada, nos prazos de entrega e, evidentemente, nos custos.

Por sua vez, não se pode ignorar a outra dimensão do problema. Jornada e descanso também dialogam com a fadiga, a saúde do motorista e a segurança viária. Significa dizer que a discussão jurídica não pode ser reduzida nem à maximização da eficiência empresarial nem à afirmação abstrata de proteção. Há interesses legítimos que precisam ser conciliados.

É justamente nesse espaço que a negociação coletiva pode oferecer respostas mais aderentes às particularidades de cada operação, até porque existem inúmeras formas de transportar e incalculáveis coisas ou pessoas a serem transportadas. Não é factível tratar o transporte de fretamento com a mesma regra aplicada às cargas pesadas (turbina de avião, casco de navio etc.) ou ao transporte de valores.

Por outro lado, reconhecer esse espaço exige previsibilidade quanto aos seus limites. Pouco adianta estimular empresas e sindicatos a negociar se, posteriormente, não for possível saber, com razoável segurança, se o que foi pactuado produzirá efeitos. A autonomia coletiva e a segurança jurídica, nesse ponto, não são agendas distintas. Uma depende da outra.

Cota de aprendizagem: cumprir a norma ou alcançar sua finalidade?

No transporte, incluir determinadas funções na base de cálculo é apenas uma parte da discussão. A outra é saber como transformar obrigação legal em formação profissional efetiva.

Esse debate me parece especialmente importante para o Sistema Transporte. Em São Paulo, a discussão sobre negociação coletiva alcançou a cota de aprendizagem. A exposição tratou expressamente da inclusão de motoristas e cobradores na base de cálculo e da possibilidade de desenvolver soluções negociais relacionadas à formação e à qualificação profissional.

Aqui há uma diferença importante entre contar vagas e formar pessoas. A aprendizagem tem uma finalidade social e profissional que não pode ser ignorada. Por

outro lado, determinados setores enfrentam dificuldades concretas para conciliar algumas ocupações, os requisitos legais e a disponibilidade de candidatos.

No transporte, essa discussão enfrenta ainda outro problema: a necessidade de formação de mão de obra. Portanto, talvez a pergunta mais produtiva não seja simplesmente como afastar ou ampliar uma cota, mas como fazer com que a obrigação gere qualificação profissional real e dialogue com as necessidades futuras do setor. Motorista profissional, infelizmente, não se faz por meio de curso de aprendizagem, é um percurso longo percorrido entre a carteira B e E. É necessário longo período de experiência no transporte, associado ao processo de aprimoramento de cursos e provas pelo Detran para que o motorista se torne um motorista profissional.

É um bom exemplo de espaço em que a negociação coletiva, a formação profissional e a política pública podem dialogar. E é também um campo em que instituições como o SEST SENAT podem contribuir com algo que a norma, sozinha, dificilmente consegue oferecer: estrutura de formação, conhecimento das necessidades setoriais e capilaridade.

Riscos psicossociais: prevenir não é presumir

Reconhecer a importância da saúde mental no trabalho não dispensa a difícil tarefa de separar risco, adoecimento, causalidade e responsabilidade.

Poucos temas cresceram tão rapidamente no debate trabalhista brasileiro quanto os riscos psicossociais.

Em São Paulo, o painel reuniu o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira (TRT da 3ª Região), o juiz Ney Maranhão (TRT da 8ª Região) e o professor Giuseppe Ludovico, da Universidade de Milão, permitindo observar o problema sob a ótica dos fundamentos jurídicos, da gestão de riscos e da experiência europeia.

Poucos dias depois, o assunto voltou a ser discutido em Milão, agora com a comparação entre as experiências brasileiras e italianas e com os limites da negociação coletiva em matéria de saúde e segurança. A mesa foi presidida pela Dra. Nicole Goulart, diretora executiva nacional do SEST SENAT, representando o Sistema Transporte.

Aqui, a realidade do transporte merece atenção especial. Um motorista profissional pode estar exposto a fatores relacionados à organização do trabalho, mas também a fatores exógeno ao controle do empregador, como trânsito, violência urbana, condições das rodovias, a ausência de infraestrutura adequada dos pontos de parada e longos períodos longe de sua residência. Em outros modais, os fatores são diferentes. Trabalhadores dos transportes aéreos, ferroviário, aquaviários e urbanos possuem organizações de trabalho distintas.

Colocar tudo na categoria genérica de “risco psicossocial” pode ser tão inadequado quanto ignorar o problema. A contribuição europeia trazida por Giuseppe Ludovico é

particularmente útil nesse ponto porque recoloca a prevenção dentro de uma lógica de avaliação do risco, e não de presunção automática de responsabilidade.

Ludovico foi especialmente direto ao tratar desse risco de transposição automática entre prevenção e responsabilidade. Ao comparar a experiência europeia com o momento brasileiro, advertiu: “Não podemos transformar os riscos psicossociais em uma nova ocasião de indenização a cargo do empregador”, acrescentando que “a indenização não é prevenção”. Em seguida, delimitou ainda mais o problema: “A obrigação de prevenir os riscos psicossociais não significa direito à felicidade no lugar do trabalho.” A advertência é relevante porque separa planos que, embora relacionados, não se confundem: prevenção, adoecimento, nexo causal e responsabilidade.

Para Nicole Goulart, “o desafio é transformar essa preocupação legítima em instrumentos de prevenção tecnicamente consistentes, juridicamente seguros e compatíveis com a realidade das empresas e dos trabalhadores”. A distinção é crucial. A existência de um fator de risco não demonstra, por si só, que houve adoecimento. O adoecimento, por sua vez, não estabelece automaticamente sua origem ocupacional. E mesmo a existência de nexos exige ainda a análise juridicamente adequada da responsabilidade. “O principal desafio está em definir como implementar essa gestão de forma objetiva, proporcional e segura, evitando tanto a omissão na proteção dos trabalhadores quanto a criação de obrigações excessivamente subjetivas para as empresas”, destacou a diretora.

Isso não reduz a obrigação preventiva. Ao contrário, melhora sua qualidade. Para as empresas, uma matriz de riscos que classifique indistintamente problemas sociais, fatores organizacionais e condições externas pode gerar muitos documentos e pouca prevenção.

Para os trabalhadores, isso também não interessa. A prevenção efetiva depende de um diagnóstico correto. Esse é um dos pontos em que o diálogo entre Direito, medicina do trabalho, psicologia, engenharia de segurança e gestão empresarial se torna indispensável.

A representatividade voltou ao centro da discussão

O Brasil tem unicidade sindical. A Itália, pluralidade. Nenhum dos modelos eliminou a necessidade de descobrir quem efetivamente representa.

À primeira vista, comparar os sistemas sindicais brasileiros e italianos parece simples. De um lado, unicidade. De outro, pluralidade. Depois de ouvir os debates em Milão, a distinção me parece insuficiente.

A pluralidade italiana amplia a liberdade de organização, mas também cria problemas próprios de representatividade, de concorrência entre instrumentos coletivos e de definição do perímetro de aplicação.

Um exemplo utilizado na exposição italiana foi particularmente interessante. Discutiu-se o enquadramento de *call centers* e a inadequação de classificá-los automaticamente no setor de telecomunicações apenas por utilizarem telefone em suas atividades.

Parece um exemplo distante do transporte. Não é. A transformação tecnológica tende a borrar as fronteiras setoriais. Uma empresa de logística que utiliza intensamente tecnologia passa a pertencer ao setor de tecnologia? Uma plataforma que organiza o transporte de mercadorias pertence a qual setor? Uma empresa cuja atividade econômica depende de um aplicativo deixa, por isso, de ser uma empresa de transporte?

O problema não é meramente classificatório. Do enquadramento podem decorrer a representação sindical, a convenção coletiva aplicável, os pisos, os benefícios, as regras de jornada e outros direitos e obrigações. Assincronias podem gerar concorrências injustas e precarizar o mercado de trabalho. Atualmente, no setor de transporte, temos 92% de mão de obra formalizada, enquanto a média brasileira é de 60%. Isso demonstra como o transporte está alinhado com as diretrizes de trabalho decente da OIT.

O Brasil enfrenta a questão de uma arquitetura jurídica distinta. Ainda assim, o próprio Congresso de São Paulo reservou espaço específico para o enquadramento sindical e para a fragmentação das categorias no século XXI.

Talvez o direito comparado seja especialmente útil aqui, pois impede respostas fáceis. A pluralidade não resolve automaticamente o problema da representação. A unicidade também não garante, por si só, representatividade efetiva. São problemas diferentes. Mas a pergunta de fundo permanece: quem fala legitimamente em nome de quem?

Até onde pode ir a autonomia coletiva?

Negociar direitos materiais já gera controvérsia. Quando a negociação alcança coisa julgada, o negócio processual e a atuação do Ministério Público do Trabalho fazem com que a discussão mude de patamar.

Em Milão, o painel que reuniu o professor Alessandro Boscati (Universidade de Milão), o desembargador Sergio Torres Teixeira (TRT da 6ª Região) e a desembargadora aposentada Vólia Bomfim (TRT da 1ª Região) permitiu avançar para uma fronteira menos usual da negociação coletiva: seus efeitos sobre as relações processuais, a coisa julgada e os ajustes realizados com autoridades públicas.

A exposição de Vólia é importante para o artigo justamente porque impede uma leitura excessivamente linear da valorização da autonomia coletiva. Ela fugiu do trivial – da literalidade dos artigos 611, A e B, da CLT. Se até aqui vimos argumentos favoráveis a um espaço maior para negociação, a questão processual nos obriga a perguntar: há limites que não podem ser ultrapassados, nem mesmo pelos sujeitos coletivos?

Coisa julgada não é simplesmente mais uma condição de trabalho. A segurança jurídica também protege o que já foi definitivamente decidido. Por outro lado, ações coletivas, compromissos institucionais e negociações envolvendo grandes grupos de trabalhadores fazem parte da realidade das relações do trabalho contemporâneas.

É nessa fronteira que o debate fica mais interessante. Não basta afirmar que a negociação coletiva deve ser prestigiada. É preciso identificar qual é o objeto da negociação, quem será atingido, quais direitos já se incorporaram a situações jurídicas individuais e qual o papel reservado ao controle jurisdicional.

Para grandes empregadores e entidades representativas, a questão tem consequências práticas imediatas. A possibilidade de construir soluções coletivas pode reduzir a litigiosidade ao esclarecer conceitos jurídicos e ao uniformizar o tratamento. Por outro lado, uma solução cuja eficácia permaneça indefinida pode simplesmente inaugurar uma nova fase de litígios. A segurança jurídica, novamente, aparece como parte da solução — e não como resistência à negociação.

Precedentes: mudar o Direito também exige método

Uma empresa consegue se adaptar a uma regra mais onerosa. É muito mais difícil tomar decisões quando não se consegue identificar qual regra será aplicada.

Em São Paulo, tive a oportunidade de presidir, representando o Sistema Transporte, o painel dedicado ao cumprimento de sentença e à execução. Coube a mim conduzir os trabalhos. Foi uma experiência particularmente interessante porque a execução é frequentemente tratada como um assunto essencialmente processual.

Na abertura da mesa, procurei explicitar justamente essa tensão: tratava-se de um tema no qual o direito reconhecido judicialmente precisa tornar-se realidade, mas sempre mediante procedimentos compatíveis com as garantias constitucionais. A execução, portanto, não pode ser vista apenas pela perspectiva da efetividade do crédito, assim como as garantias processuais não podem ser utilizadas para esvaziar o direito reconhecido.

Para uma empresa, não é. Desconsideração da personalidade jurídica, inclusão de empresas na execução, extensão subjetiva da coisa julgada, execução coletiva e recuperação judicial interferem na mensuração de contingências, reorganizações empresariais, operações societárias e investimentos.

Isso vale para os precedentes de direito material. Uma decisão sobre a jornada dos motoristas não fica no processo em que foi proferida. Ela chega à escala, à contratação, à frota e à logística. Uma decisão sobre aprendizagem chega à área de recursos humanos e à formação profissional. A interpretação sobre enquadramento sindical chega à folha de pagamento e às negociações coletivas. É por isso que a previsibilidade jurídica interessa muito além do departamento jurídico.

E aqui é importante fazer uma ressalva: segurança jurídica não significa imobilidade. Jurisprudência muda. Legislação muda. A sociedade muda e, por conseguinte, as relações sociais mudam. Por outro lado, o problema não está na mudança. Está na incapacidade de antecipar, minimamente, seus efeitos ou de compreender as razões pelas quais determinada regra será aplicada.

Direito comparado não é catálogo de soluções

Copiar a resposta de outro país é relativamente fácil. Difícil — e mais útil — é compreender por que aquela resposta funciona naquele sistema.

Essa talvez tenha sido, para mim, a maior riqueza da segunda experiência. São Paulo apresentou um panorama extremamente abrangente dos problemas que hoje ocupam o Direito do Trabalho brasileiro.

Milão fez algo diferente. Ao colocar juristas brasileiros e europeus diante das mesmas questões, tornou-se evidente que vários institutos que tratamos como naturais são, na realidade, escolhas institucionais. O desenho sindical é uma escolha inspirada no modelo italiano, que, anos depois, migrou para outro modelo. O espaço da negociação coletiva é uma escolha acertada para um país de dimensão continental e com características regionais tão peculiares.

A relação entre o contrato nacional e o contrato empresarial é uma escolha. Os limites da intervenção judicial também resultam de escolhas. Uma das exposições italianas sobre contratos coletivos em diferentes níveis foi particularmente elucidativa. O palestrante percorreu diferentes critérios utilizados historicamente para resolver conflitos entre instrumentos coletivos — favorabilidade, hierarquia, cronologia — até chegar à tendência de confiar à própria autonomia coletiva a organização da relação entre os diferentes níveis de contratação.

E, mesmo assim, reconheceu que vários problemas permanecem. Essa talvez seja a melhor vacina contra a importação apressada de modelos estrangeiros. Não basta saber o que a Itália faz. Interessa saber por que faz, quais condições institucionais permitem que o sistema funcione e quais problemas ele ainda não conseguiu resolver. Para o Brasil, e especialmente para setores econômicos complexos como o transporte, essa é uma diferença relevante.

O direito comparado não deve fornecer respostas prontas. Deve, outrossim, melhorar nossas perguntas.

No fim, o problema talvez seja de arquitetura

Lei, negociação coletiva e jurisprudência continuarão a dividir a tarefa de regular o trabalho. A questão é encontrar o instrumento adequado para cada problema.

Depois de tantos painéis, posições e experiências distintas, seria tentador buscar uma conclusão que harmonizasse tudo. Não encontrei. E, honestamente, não vejo isso como um problema. Esse provavelmente é o grande valor da academia: analisar todas as facetas das controvérsias sem estar vinculado à obrigação de encontrar uma única solução.

Ao contrário, a ausência de consenso talvez ajude a perceber que parte das discussões contemporâneas está mal formulada quando reduzida a escolhas binárias: proteção ou liberdade; empregado ou autônomo; legislado ou negociado; empresa ou trabalhador. A realidade é mais complexa. O Direito do Trabalho possui uma essência protetiva que não pode ser simplesmente abandonada apenas porque surgiram novas tecnologias ou outras formas de organização da produção.

Por outro lado, proteção não pode significar indiferença à realidade. Isso também não é um cheque em branco para o judiciário realizar julgamento criando regras inexistentes.

A empresa precisa organizar sua produção, incorporar tecnologia, competir e tomar decisões. O trabalhador precisa de proteção, oportunidades, renda e condições dignas. Sindicatos precisam representar categorias que mudam. Tribunais precisam solucionar conflitos novos com legislação que não foi concebida para esses problemas.

No transporte, esses interesses se encontram diariamente. A jornada precisa proteger o trabalhador e permitir que a operação exista e atenda aos interesses da sociedade. Saúde e segurança exigem prevenção séria, mas também uma causalidade devidamente estabelecida. A aprendizagem deve cumprir a lei, sem, todavia, deturpar a realidade. A negociação coletiva precisa de espaço, representatividade efetiva e estabilidade. Plataformas precisam ser reguladas, mas, antes, é necessário compreender o fenômeno que se pretende regular e observar a concorrência justa com o mercado tradicional, pois, para avançar numa agenda, não se faz necessário precarizar outra. Precedentes precisam evoluir, mas quem toma decisões precisa conhecer, minimamente, as regras do jogo.

Em todos esses casos, a pergunta talvez seja menos “quem deve vencer?” e mais “qual é o instrumento regulatório adequado?” Em alguns temas, será a lei. Em outros, a negociação coletiva poderá produzir respostas mais próximas da realidade.

Em outros casos, caberá à jurisprudência preencher lacunas na forma proposta no artigo 8º da CLT – por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

E o ideal é que os três instrumentos convivam em harmonia. Para o Sistema Transporte, participar desses espaços acadêmicos e institucionais tem, portanto, uma dupla função. De um lado, levar aos formuladores e intérpretes do Direito uma realidade produtiva que nem sempre é perceptível no processo judicial. De outro,

trazer para o setor elementos capazes de antecipar transformações antes que se convertam em conflito, insegurança ou passividade.

Não se trata de pretender que o Direito reproduza a vontade das empresas. Tampouco imaginar que a realidade produtiva seja um dado irrelevante para sua construção. Uma boa norma e sua interpretação precisam conhecer a realidade e suas nuances.

São Paulo e Milão, cada qual à sua maneira, deixaram essa percepção bastante clara. O trabalho continuará mudando. A questão é se conseguiremos, na velocidade dessas transformações, construir um Direito capaz de acompanhá-lo sem perder sua essência, sem deixar de compreender o que pretende regular e sem renunciar à previsibilidade jurídica.

** Frederico Toledo Melo é advogado e gerente executivo de Relações Trabalhistas da CNT.*