

Reflexos positivos da Flexibilização do Direito do Trabalho no Emprego

Mario Luiz Balster Moreira de Castilho*

Resumo

Na esteira do pensamento de Letícia Braga Santos, “a Flexibilização busca a elaboração da regra, jamais sua eliminação”. (SANTOS, 2000, apud SARTÓRIO, 2006, p. 2). Assim, a flexibilização deve ser utilizada na elaboração de uma regra específica para as partes contraentes do pacto laboral, ou seja, por melhor e mais aperfeiçoada que seja a norma, ela tratará sempre de situações gerais, ou hipotéticas específicas. A flexibilização surge trazendo importantes ferramentas para criação de normas aos casos específicos, aos contratos reais. A flexibilização deverá ocorrer sempre *in mellius* (melhorando condições), pois no contrário, virá de encontro aos preceitos que regem o contrato de trabalho, ou seja, de alguma forma deverá ser benéfica ao trabalhador. A tratativa estabelecida pela Carta Magna, nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7.º abre as portas da flexibilização na redução salarial e dispensa de horas extras no regime da compensação, acrescentando-se o inciso XI do mesmo artigo que desvincula da remuneração a participação nos lucros e gestão da empresa. Além disso, a flexibilização das normas trabalhistas deve ser uníssona aos demais regramentos constitucionais, como atender a função social da propriedade (art. 170, III) e a valorização do trabalho humano (art. 170). Tudo se vincula, flexibilidade no sentido de suscetibilidade, adequando o contrato laboral, de forma produtiva e benéfica tanto ao trabalhador como ao empresário, flexibilizando a contraposição das partes, para sua justaposição, em busca do mesmo objetivo.

Palavras-chave: Emprego, Flexibilização, Resultados Positivos.

Abstract

According to Leticia Braga Santos' idea of, "The Flexibilization searches the elaboration of the rule, never its elimination." (SANTOS, 2000, apud SARTÓRIO, 2006, p. 2). Therefore, flexibilization must be used in the elaboration of an specific rule to all the parties of the working contract, that is, no matter how better and more perfected the rule may be, it will always be about general situations, or specific hypothetic ones. The flexibilization brings important tools to the creation of norms to specific cases, to real parties. The flexibilization must always be in mellius (improving conditions), because on the contrary, it will go against the rules conducting the employment contract, that is, somehow it must be benefic to the worker. The treatment established by the Carta Magna, in sections VI, XIII and XIV of the 7th article opens the door to flexibilization in reducing salary and dismissing extra hours in compensation work, and it is added section XI of the same article, which disentails of the remuneration the participation in profits and company management. More over, the flexibilization of the working norms must be unisonous to the other constitucionals rules, as concerning the social function of the property (art. 170, III) and valorizing human work (art. 170). Everything is associated, flexibility in the sense of susceptibility, adjusting the working contract, in a way that is both productive and beneficent to the employer and the employee, flexibilizing the contrapositions of the parties, for its juxtaposition, in search of the same objective.

Key-words: Employment, Flexibilization, Positive Results.

SUMÁRIO:

Resumo. – Abstract. - 1. Introdução – 2. Da função social da propriedade empresarial – 3. Participação nos lucros ou resultados da empresa – 4. Considerações finais.

1. Introdução

Os aspectos positivos a seguir apresentados servem para flexibilizar a norma laboral e não aboli-la. Não se trata de desregulamentação do Direito do Trabalho, que reflete um verdadeiro retrocesso guiado para autonomia da vontade, completamente contrário aos ideais da Justiça Social.

O presente artigo pretende demonstrar que a flexibilização dota a relação capital trabalho de uma incrível ferramenta hábil não só para adequar normas a situações concretas, como também, fomenta a própria relação.

A interpretação das normas constitucionais estabelecidas no artigo 7.º vibram em uníssono com o princípio protetor, dele não se distancia. Além do mais, outro importante preceito constitucional ainda não debatido em confronto com a flexibilização, que é o da função social da propriedade, também deve aqui ter o seu espaço garantido, uma vez que as normas insculpidas na Constituição são harmônicas.

A irredutibilidade salarial flexibilizada não traduz a perda de ganho do trabalhador, haja vista que sua aplicação deverá observar o estabelecido em acordos e convenções coletivas, ou seja, o trabalhador, via indireta, participará das deliberações a respeito da redução, que claramente deverá vir acompanhada de uma compensação financeira, haja vista que seria irracional e contra-evolutivo concluir que o empregado abrirá mão de uma importância para preservar o emprego, e ainda assim, legitimado pela norma Magna. Da mesma forma com relação à redução da jornada de trabalho e a eventual ampliação da carga horária para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

A maleabilidade no trato das normas laborais visa a aproximação do capital ao trabalho, que não é facultativa e sim obrigatória segundo os preceitos constitucionais. Não se vislumbra mais, com todo o ordenamento já positivado, à disposição para aplicação imediata, a relação de trabalho típica, com o contrato de duração indeterminada, o salário, descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro, vínculo a único empregador, proteção contra a despedida imotivada, entre outros. A participação dos trabalhadores nos lucros e gestão das empresas deverá se incorporar ao costume do pacto laboral, trazendo o trabalhador para ao lado do capital com incentivo à produtividade.

2. Da função social da propriedade empresarial

Em 1958, Alfredo Buzaid já havia conceituado em sua obra que “Hoje a propriedade deixa de ser o direito subjetivo do indivíduo e passa a ser a função social do detentor dos capitais mobiliários ou imobiliários”. (BUZOID, 1958, apud CRETELLA JR., 1993, p. 3967, grifo nosso)

Trata-se de todo e qualquer tipo de propriedade, não por acaso, a função social propriedade, corolário do art. 5.º, XXIII, CF, foi inserida no título constitucional da ordem econômica, que traz dentre outros fundamentos a valorização do trabalho humano, conforme ditames da justiça social, que nos remete sem muito esforço ao Capítulo II do Título II da Constituição Federal.

José Afonso da Silva no seu Curso de Direito Constitucional Positivo leciona que:

Essas considerações complementam algumas idéias já lançadas, segundo as quais a iniciativa econômica privada é amplamente condicionada no sistema da constituição econômica brasileira. Se ela se implementa na atuação empresarial, e esta se subordina ao princípio da função social, para realizar ao mesmo tempo o desenvolvimento nacional, assegurada a existência digna de todos, conforme ditames da justiça social, bem se vê que a liberdade de iniciativa só se legitima quando voltada à efetiva consecução desses fundamentos, fins e valores da ordem econômica. Essas considerações são ainda importantes para a compreensão do princípio da necessidade que informa a participação do Estado brasileiro na economia (art. 173), pois a preferência da empresa privada cede sempre à atuação do Poder Público, quando não cumpre a função social que a Constituição lhe impõe. (SILVA, 2007, pág. 814, grifo nosso).

Interpretando-se analogicamente o art. 186, CF, que dispõem sobre a função social da propriedade rural, pode-se concluir que a função social da propriedade empresarial é cumprida quando mantém um meio ambiente sadio do trabalho, observa as disposições que regulam as relações do trabalho e que o funcionamento empresarial favoreça o bem estar dos empresários e dos trabalhadores.

Atualmente é inconcebível imaginar a propriedade empresarial dentro de uma fortaleza, com portas de entrada e saída de funcionários e de produtos, que funciona dentro dos

limites legais, fiscalizada pelo Estado de tempos em tempos, onde empresários, soberanos absolutos, percebiam altos ganhos e trabalhadores, recebiam salário mínimo, ou ganhando o mínimo possível. A norma evoluiu a propriedade empresarial, voltando-a para o seu fim social, que diverge da forma dantes concebida.

3. Participação nos lucros ou resultados da empresa

A participação nos lucros ou resultados e na gestão da empresa, prevista no art. 7.º, XI, CF e regulamentada pela Lei n.º 10.101/2000 é obrigatória, pois decorrente de um direito previsto na constituição. No entanto, não passa a ser mais um direito propriamente dito do trabalhador, como o salário, descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, entre outros. A lei não estabeleceu o quantum do lucro, e de que forma ele deve ser aferido, deixou para a composição das partes, mediante negociação coletiva. Portanto, a lei não privilegia a inércia das partes, define os parâmetros para os seus movimentos.

Importante salientar que para haver participação, há necessidade da empresa auferir lucros, por óbvio. E para tanto, os seus trabalhadores estarão engajados, trabalharão mais e melhor, como se fossem os próprios empresários e não simples empregados, as greves, por exemplo, estariam superadas, a assiduidade, a pontualidade, enfim, a disciplina como um todo seria maior por parte do trabalhador, que estaria motivado com a sua participação real no resultado final do negócio mais produtivo.

A participação do trabalhador na gestão operacional da empresa, não diretamente na tomada de decisões, na administração da execução de tarefas, é corolário natural da participação nos lucros ou resultados, pois o trabalhador estará comprometido com o resultado final e, assim sendo participará de forma mais integrada, cooperada, se inter-relacionando com os demais trabalhadores e empresários na busca de um objetivo comum.

A flexibilização do Direito do Trabalho é a ferramenta necessária para possibilitar ao trabalhador participar dos lucros ou resultados da empresa pois a legislação geral e uniforme não é capaz de atender à desigualdade das empresas.

4. Considerações Finais

A flexibilização está diretamente conectada à negociação coletiva, ou seja, para alterar qualquer norma deverá haver a precedência da negociação coletiva, do acordo entre as partes, e acordo feito sobre o manto constitucional, respeitando os seus preceitos.

Assim sendo, o acordo bom para as partes não seria aquele que apenas garantisse o emprego, pois nesse caso ocorreria a desregulamentação do Direito do Trabalho e não seria ele flexibilizado na forma pretendida pela Carta Magna.

A flexibilização utilizando-se da participação nos lucros ou resultados da empresa como moeda de troca do trabalhador, para redução em outros componentes do seu ganho, é uma grande inovação trazida ao bojo do contrato de trabalho, pois com a participação, o trabalhador compartilhará da responsabilidade com o empresário buscando um melhor resultado a ser obtido.

A fração do lucro ou do resultado a ser participado ao trabalhador, como contraprestação na flexibilização dos seus direitos, deverá ser estabelecida respeitando-se a função social da empresa, haverá de ser necessariamente uma melhoria nas condições sociais do trabalhador.

A participação deverá ser efetiva e real, valorizando o trabalho humano.

Referências Bibliográficas

BACEGA, Candice. A participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa. DireitoNet, 2005. Disponível em: . Acesso em: 25 mar. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 3. ed., São Paulo: LTR, 2007.

CRETELLA JÚNIOR, José. Comentários à Constituição Brasileira de 1988. 1. ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, v. 8, 1993.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Os atuais instrumentos de flexibilização do Direito do Trabalho. Revista LTR. São Paulo, SP, ano 63, n. 9, p.1177-1182, setembro. 1999.

PEDREIRA, Pinho. Um novo modelo social: a flexissegurança. Revista LTR. São Paulo, SP, ano 69, n. 6, p. 645-647, junho. 2005.

PINTO, Almir Pazzinotto. Participação nos lucros e poder normativo. Revista LTR. São Paulo, SP, ano 64, n. 1, p. 15, janeiro. 2000.

SANTOS, Antônio Silveira R. dos. Meio ambiente do trabalho: considerações. Jus Navigandi, 2000. Disponível em: . Acesso em: 25 mar. 2008.

SARTÓRIO, Tiago Elias Santos. As Formas de Flexibilização e a sua Irrenunciabilidade perante as relações laborais. Direitonet, 17 jan. 2006. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/textos/x/15/44/1544/>> Acesso em: 02 dez. 2007

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo, 29. ed, São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

SILVA, Reinaldo Pereira e. Os modelos de flexibilidade no Direito do Trabalho. Revista LTR. São Paulo, SP, ano 63, n. 2, p.183-189, fevereiro. 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho, 2. ed, Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TAVARES, André Rmaos. Curso de Direito Constitucional, 5. ed., São Paulo: Saraiva, 2007.

Fonte: Da Redação

Disponível em:

http://www.casajuridica.com.br/?f=conteudo/ver_destaque&cod_destaque=560

Acesso em: 13 de outubro de 2008.