

Crise reanima debate sobre flexibilização nas relações de trabalho



Paulo Sérgio João
Professor e Advogado

O momento econômico atual no Brasil nos obriga à retomada de tema que

diz respeito à necessidade de adaptação das relações trabalhistas com o objetivo de que todos superem as dificuldades supostamente passageiras de uma agonia nacional. Estamos tratando da flexibilização da legislação trabalhista e dos contratos de trabalho que habitualmente desafia os operadores do direito e os atores sociais.

De início, convém observar o respeito às garantias sociais e às conquistas trazidas ao longo dos anos para a melhoria da condição social dos trabalhadores, vinculada ao ideal do artigo 7º da Constituição Federal.

Também convém advertir que desregulamentação e flexibilização caminham separadas e com significados diversos. A desregulamentação é uma ideia de tendência nitidamente liberal com a omissão do Estado, a fim de que as relações de trabalho e respectivas condições sejam objeto da livre negociação, de acordo com as leis de mercado. Já a flexibilização preserva a garantia de normas de ordem pública, deixando para negociações coletivas a possibilidade de complementação ou de adequação das condições de trabalho justificada sua necessidade e os efeitos benéficos de sua imposição pela sociedade globalizada.

A flexibilização corresponde ao ajuste da legislação trabalhista com finalidade social e econômica, permitindo que empresas se adaptem na produção, no emprego e nas condições de trabalho.

Como forma de proteção social, vários aspectos levam às reflexões de sua admissibilidade no aspecto jurídico trabalhista. Assim, quanto à iniciativa estatal ou particular de flexibilizar; à proteção social perseguida; ao modo de adoção nos contratos de trabalho e as restrições legais decorrentes do princípio da inderrogabilidade das normas trabalhistas e, após desvendados tais aspectos, caberia, ainda, a indagação quanto ao modelo jurídico do instrumento e atores sociais participantes, a fim de que os atos praticados sejam eficazes, com segurança jurídica e não armadilhas, surpreendendo o empregador no

futuro.

Quanto à iniciativa, embora a Constituição Federal tenha reconhecido que garantias mínimas possam ser objeto de revisão mediante negociação coletiva (redução salarial, jornada de trabalho), a realidade vem demonstrando que a necessidade de intervenção sindical para rever a garantia de base inibe as manifestações autônomas.

Ainda persistem resistências de uma visão mais ampla que afeta as empresas, com baixa produtividade e com baixa expectativa de crescimento. Os instrumentos jurídicos de preservação da empresa e dos empregos, previstos para situações mais críticas e supostamente transitórias, parecem não atender na atualidade às condições econômicas precárias.

Refiro-me aos instrumentos jurídicos oriundos da crise de 1998 em que o Estado estimulava a negociação coletiva para flexibilizar a lei trabalhista no próprio local de trabalho (Lei 9.601/1998 e na possibilidade de adoção do contrato de trabalho a tempo parcial e da suspensão temporária do contrato de trabalho). Há, hoje, outra necessidade em razão da ausência de perspectiva de controle da situação econômica das empresas.

O período de crise econômica brasileira tem estimulado saídas para a preservação de emprego, naquilo que é possível, desafiando os sindicatos a uma transformação, especialmente com abandono da representação de categorias para acolher os trabalhadores nos locais de trabalho, flexibilizando os contratos naquilo que for possível para atender os interesses locais e mais adaptados à realidade.

O protecionismo do passado cede lugar a negociações nos locais de trabalho, onde trabalhadores ajustam seus interesses, reconhecendo que a função social da empresa não se faz isoladamente.

O judiciário trabalhista também se vê desafiado com dispensas de trabalhadores inseridas na classificação de coletivas, sempre com o objetivo de buscar uma adequação de proteção social, exigindo bom senso em que nem sempre a nulidade de dispensas poderá trazer o resultado mais aconselhável para a manutenção do funcionamento das empresas.

O reconhecimento de acordos coletivos derogatórios de normas coletivas inseridas em convenções coletivas de trabalho ou mesmo de leis trabalhistas quando submetidas à transação nos locais de trabalho, atribuindo responsabilidades necessárias aos negociadores é de fundamental importância para uma flexibilização segura.

Enfim, a forma de proteção social deve ser entendida como aquela que produza no corpo social vantagens para a comunidade, trabalhadores e empregador, descabida a análise nos aspectos individuais. O princípio protetor se desloca do aspecto individual para atender o grupo social, dando à flexibilização natureza coletiva em efeitos sociais. Da mesma forma, o equilíbrio social pode se tornar eficaz com manifestações de representações de grupos de trabalhadores efetivamente legitimados.

Em época de crise a experiência vivida não poderá ser desprezada e caberá às empresas a reorganização do trabalho a partir do local de trabalho, fortalecendo negociações coletivas internas no sentido de integrar os trabalhadores, por meio de adaptação, sem deixar de preservar o mínimo de proteção legal, transformando a relação trabalhista mais participativa.

Date Created

23/10/2015