

Breves Comentários acerca da MP da Flexibilização do Salário

Geraldo Magela Melo¹

A recente Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015 e seu Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015, cria um novo modelo de flexibilização no Direito do Trabalho, ao meu sentir, nunca antes aqui observado, pois em passados recentes os governos simplesmente reduziam direitos trabalhistas e não exigiam contrapartida das empresas,

Foi o que aconteceu com a instituição do Banco de Horas, que praticamente suprimiu o pagamento de horas extras no Brasil e o fim da sucessão trabalhista nas falências, que implicou no jargão: “flexibilizamos e não pagamos”, como ocorreu com os funcionários da antiga VARIG que até hoje não tiveram o adimplemento de seus direitos a contento, amargando as demoras do burocrático processo judicial falimentar.

A busca pela manutenção do emprego é um dos pilares do Direito do Trabalho, assim, toda política pública apenas é válida constitucionalmente se observar tal valor.

A MP, que parece ter inspiração no modelo de Cogestão da Alemanha, permite aos Empregadores reduzir, de 6 a 12 meses, em até 30%, a jornada de trabalho de seus empregados, com redução proporcional do salário.

Observou ao art. 7, inciso VI da CF/88, o qual condiciona a redução à celebração de acordo coletivo com o sindicato de trabalhadores, o que é bastante salutar, pois força a categoria a tomar consciência de sua responsabilidade democrática e efetivamente participar das assembleias e não apenas ficar murmurando ou reclamando do Sindicato depois que as decisões foram tomadas.

A norma cria uma compensação em dinheiro equivalente a 50% do valor da redução salarial (15% de recuperação dos 30% que o trabalhador perdeu) e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego (R\$ 1.385,91), enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

Ou seja, o trabalhador pode perder até 30% do seu rendimento, mas poderá receber em compensação até 15% de ressarcimento do Governo Federal. Em considerando o salário médio do Brasileiro em 2014 de R\$ 1.166,84, tem-se que a maioria dos possíveis abrangidos teriam perda salarial limitada a 15%.

Calha lamentar é que em todas as crises a corda sempre estoura para o lado mais fraco, no caso, o trabalhador.

Vale dizer as empresas não podem reduzir em 15% seus lucros? Bom seria se em todos os vários derradeiros incentivos fiscais que os patrões receberam, como redução de IPI, desoneração da folha e REFIS, tivessem tido contrapartida social, como manutenção dos empregos por determinado período, aumento salarial, o que, infelizmente, não foi ventilado naquela época

Agora, empresas que se capitalizaram muito com excessivos lucros nos derradeiros anos, simplesmente, estão dispensando em massa, porque elas (capitalistas que são) não podem ter nenhuma redução dos lucros e apenas sabem rogar redução de custos, entendendo o trabalhador como tal, coisa descartável, bastando uma mera dispensa sem aparente motivo.

De forma paradigmática, o novo diploma legal concede benefícios ao Patronato, mas obriga a contrapartida social, qual seja, proibição de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente

1 Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Doutorando em Direito pela UFMG. Mestre em Direito Privado, com ênfase em Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, pós-graduado em Direito Tributário e Finanças Públicas pelo Instituto Brasiliense de Direito Público. Professor Universitário e de Pós-Graduação. Ex-Auditor Fiscal da Previdência Social e da Receita Federal do Brasil.

reduzida, o que não é o melhor dos mundos, mas há que se reconhecer um grande e razoável passo para uma política de estado que prima pela observância do primado do trabalho humano e da função social da propriedade, art 1, inciso IV da CF/88.

Vale louvar a MP no que ela tem de melhor, no nosso entender, compêlir as empresas a abrirem claramente e previamente suas contas aos sindicatos e não apenas alegarem que estão em crise, como soa em acontecer, bem como estar em dia com o FGTS e a Previdência Social, grandes conquistas históricas dos trabalhadores, esgotar os períodos de férias e horas a serem compensadas e, o grande avanço, a previsão de se criar comissão paritária composta por representantes do empregador e dos empregados.

A Presidente da República conseguiu, por outras vias, a implementação de um direito dos trabalhadores que está na Constituição desde 1988, no art. 7, inciso XI e que o Congresso Nacional não regulamentou até a presente data, que é a participação dos trabalhadores na administração da empresa, grande passo para uma efetiva democracia em todos os segmentos da sociedade e para a formação da consciência cidadã nos trabalhadores brasileiros, para que possam assumir postura frente a defesa dos seus direitos e também responsabilidade para com seus deveres.

Oskar Heinz Vetter, citado por Antônio Álvares da Silva, em sua obra Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa, nos instiga: A democracia não pode limitar-se ao Estado. Deve existir igualmente em todos os setores da vida social não podendo esbarrar-se às portas de nossas empresas e da administração

E que venha a Democracia, no Direito, no Estado, no Sindicato, nas contas das empresas e, essencialmente, na administração dos empreendimentos. Que essa norma sirva como incentivo a nós brasileiros a assumirmos a nossa responsabilidade enquanto cidadãos e efetivamente participarmos das decisões coletivas, emitindo nossas opiniões e assumindo nossas responsabilidades, só assim há o amadurecimento da sociedade.