

A DIGNIDADE DO TRABALHADOR: BÚSSOLA AOS NOVOS PARADIGMAS DO TRABALHO, EMPREGO, E INCREMENTO HARMONIZADOR ENTRE CAPITAL E TRABALHO*

THE DIGNITY OF THE WORKER: COMPASSING TO THE NEW PARADIGMS OF THE WORK, JOB, AND INCREMENT HARMONIZADOR BETWEEN CAPITAL AND WORK

**Alessandro Severino Valler Zenni
Elizabet Leal da Silva**

RESUMO

Visa o presente estudo destacar o conteúdo jurídico da dignidade da pessoa humana e cotejar a proteção do trabalhador, em nome do princípio constitucional, com as novas técnicas de contratações, revelando a pertinência dos institutos à luz da Constituição brasileira, mormente os contratos flexíveis, de prazo determinado, atividade, parassubordinação e projeto. Igualmente, em busca de uma emancipação do trabalhador, oferece-se caminhos de dignificação com a participação na gestão da empresa, cujo mecanismo garante autonomia ao trabalhador, como, ainda, a distribuição dos lucros ou resultados em proposta de construção de uma mais valia social, harmonizando-se os princípios da livre iniciativa e valor social do trabalho.

PALAVRAS-CHAVES: DIGNIDADE HUMANA. CONTRATOS FLEXÍVEIS. PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO, LUCROS OU RESULTADOS. AUTONOMIA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR

ABSTRACT

The present work is due to highlight the legal content of the human dignity and collate the laborer protection according to the constitutional principle with the new hiring techniques, revealing the relevance of these institutes according to the Brazilian Constitution, especially the flexible contracts, with specified periods, activity, “parasubordination” and project. Likewise, in the search of the laborer’s emancipation, ways to dignify the laborer with participation in the company’s management are offered, whose apparatus guarantees the laborer autonomy, as, yet, the profits or results distribution in the proposal of the construction of a better social value, in agreement with the principles of the free initiative and the social value of work.

KEYWORDS: HUMAN DIGNITY. FLEXIBLE CONTRACTS. MANAGEMENT’S PARTICIPATION. PROFITS OR RESULTS. AUTONOMY AND LABORER APPRECIATION.

* Trabalho publicado nos Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em São Paulo – SP nos dias 04, 05, 06 e 07 de novembro de 2009.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo tratar do princípio da dignidade humana do trabalhador, no tempo e modo de prestação laborais, sem, contudo, olvidar que o Estado Democrático brasileiro estabelece um elo entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

A questão se pretende problematizar e, ao final, responder diz respeito à compatibilização entre a dignidade do trabalhador e os novos engenhos paradigmáticos de direito do trabalho, sedimentados a partir das modificações econômicas e sociais fomentadas pelo fenômeno da globalização.

Para escutar as hipóteses de trabalho será de mister investigar o surgimento da terminologia “dignidade da pessoa humana”, sua elevação a princípio constitucional e a finalidade do valor na elaboração e interpretação do direito, bem assim à colmatação de vazios legislativos.

Após análise do conceito de dignidade da pessoa humana, haverá de se aprofundar o seu conteúdo jurídico, com declinação ao princípio da isonomia, às liberdades e limites à autonomia, às prestações assumidas, tanto em sentido vertical quanto horizontal, alocando-a no cerne de toda a ordem jurídica constitucional.

Na seqüência, enveredando-se em noções de bem comum, grupo, e deveres, o artigo busca desenvolver o princípio da dignidade no ambiente de trabalho, abstendo-se de considerações sobre os direitos personalíssimos propriamente, mas se preocupando com a autonomia do trabalhador, no curso da relação laboral, acenando, sempre, à necessária auto-transcendência para procedimento de dignificação humana.

Temas como a inserção de cláusulas mínimas e intervenção estatal nos rumos da relação empregatícia haverão de ser averiguados, como postura de manutenção de isonomia e, de conseqüência, dignidade do hipossuficiente no curso da relação.

Ainda serão abordados modelos flexíveis de relações de trabalho, dadas as novas condições econômicas e, a adaptabilidade de tais circunstâncias ao direito laboral, sempre destacada a dignidade da pessoa do trabalhador e a harmonização entre capital e trabalho, como proposta indisfarçável trazida pela CF.

Novos trabalhos, como de personal trainer, revolvimento dos contratos a prazo em atividade transitórias, contrato de atividade do direito francês, marcado pela empregabilidade, a parassubordinação e o contrato modelo serão objeto de estudo, destacando-se, ainda, a construção de uma nova subordinação, de jaez estruturante, como técnica de amparo à dignidade do trabalhador e aproximação do postulado do pleno emprego.

Não passará despercebida a exigência da construção de uma mais-valia social adotando, como anátema da polarização capital x trabalho, os institutos da participação na gestão e participação nos lucros ou resultados, e instrumentos poderosos de emancipação do trabalhador junto ao empregador, sem descartar o aspecto positivo da produtividade.

Ao final, serão emitidas considerações conclusivas sobre o tema posto em apreciação.

DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O projeto da modernidade está arrimado na promessa de emancipação da humanidade.

Entre os principais paradigmas reconhecidos pela modernidade se pode aludir à consciência humana, de si e sua liberdade, com possibilidades de solucionar pelo fluxo intelectual os problemas e intempéries individuais e sociais.

Fomentada já na medievalidade sobre o andaime do cristianismo, a dignidade humana passa a ser cariz de todo ser humano, como atributo de uma genética de transcendência, ou seja, o fato de ser filho de Deus, permite ao homem fruir da condição de pessoa humana.

Nessa perspectiva, a sociedade funcionalmente diferenciada passa a brilhar em substituição à sociedade estamental, onde todos têm acesso a todas as funções, sendo, portanto, dotados de personalidade e liberdades fundamentais.

A maior contribuição da modernidade, certamente, foi a de reconhecer isonomia e liberdade aos homens, quebrantando a idéia de fixação do homem a um espaço.

Outrossim, o engenho da razão estabeleceu um hiato entre existir e valor, e a construção jurídica inspirada no contrato foi fruto do artifício do querer, de maneira que a dignidade da pessoa vem como um dado e não como um construído, que é, a um só tempo perfectível e perfectivo, em cada grupo de inserção, inclusive no ambiente de trabalho até o grupo mais aprimorado, o próprio Estado.

De qualquer sorte, a dignidade humana passa a ser guindada a princípio fundamental nos países democráticos contemporâneos, afeiçoando-se à pilastra de respeito à pessoa, com impediência de tê-la como meio à realização de um grupo, ao contrário, valor que sugere fim dentro de qualquer grupo, inclusive no âmbito empresarial.

2.1. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA – FUNÇÕES

Para além de instrumentos de solução no caso da existência de espaços (lacunas) deixados pelo legislador na ação de originar as leis, a missão de vanguarda dos princípios está na fundamentação da ordem jurídica, tornando-se referência interpretativa.

Aos princípios deve ser atribuída a função de vincular todos os envolvidos na ordem jurídica, uma vez que apresentam um caráter de comando de dever ser, assim como uma disposição legislativa ordinária.

Para Jussara Maria Moreno Jacintho, “os princípios ou se apresentam como comandos de dever-ser dirigidos à conduta humana, ou, como pautas axiológicas,

diretivas da construção de um modelo de Estado e sociedade”, ou seja, são usados para a resolução dos casos concretos ou servem como instrumentos de orientação para a convivência harmônica da sociedade.

Do exposto compreende-se que as funções do princípio podem ser: interpretativa e integrativa. Do ponto de vista da interpretação o princípio permitirá avaliar axiologicamente o ato de escolha do jurista no momento de decidir, pois nas situações de conflito entre normas a serem aplicadas ou mesmo entre princípios, ele será o balizador da decisão, servirá ainda como limitador do ato interpretativo do jurista, oportunizando uma especificidade tal aos mecanismos de aplicação do direito.

O papel integrativo do princípio se reflete no momento em que é necessário suprir as chamadas lacunas do direito. “Nesse caso, os princípios funcionam como regras de conduta, normas primárias, portanto, postas para a situação concreta carecedora de regulação”.

Entende-se então que ao indicar como deve agir, o princípio volta-se diretamente ao caso concreto, oferecendo os subsídios para a resolução da ausência de legislação.

A dignidade da pessoa humana é princípio em torno do qual gravitam todos os demais princípios fundantes do Estado de Direito, e se mostra como a base de uma teoria dos direitos humanos, cerne de toda a democracia, porquanto o homem, como ser imanente e transcendente está vertido ao seu caminho de dignificação.

Na interpretação de Alessandro Severino Valler Zenni, a dignidade da pessoa humana, se realiza no “esforço livre de dinamização do ser homem na busca de seu acabamento”, por vez, mister se faz destacar que o homem, enquanto ser transformador, vive em uma sociedade mutante, a qual exige mudanças constante, a fim de atingir a perfeição.

O princípio da dignidade da pessoa humana se apresenta não mais apenas no aspecto transcendental, mas como elemento integrador da ordem jurídica, assumindo funções extremamente relevantes no trabalho dos juristas, sejam eles: legislador, juiz ou hermeneuta do direito.

As características, constantes do princípio, permitem que seja referência na busca da justiça, valor precípuo do direito.

2.2 CONCEITO DE DIGNIDADE

Humanismo integral remete à dignidade da pessoa. O ser humano é potência que, existindo, atualiza-se ao cumprir sua finalidade, o seu dever ser, e é nesse caminho de elevação, ou vetorização, escalando valores, desde os mais ordinários, denominados utilitários, passando pelos vitais, mínimos indispensáveis à sobrevivência, dissolve-se nos bens espirituais, especialmente no bem, o ético, que vai aperfeiçoando seu personalismo e sua dignidade.

Na noção de dignidade estão imbricados a autonomia ou liberdade para ascender à escala de valores, o dever natural de convocação ao bem comum, espaço externo dentro

do qual as habilidades, funções e talentos são desenvolvidos, a alteridade, uma remissão ao outro, já que homens não vivem, convivem, e o próprio direito, como garantia de que essa liberdade conduza ao bem, sem embaraços e com suplência dos grupos, desde os menores, como a família ou a empresa, aos mais aperfeiçoados, como é o Estado.

Para que o ser humano possa ser entendido como um ser completo é necessário que valores sejam respeitados a fim de garantir-lhe uma vida digna. Neste aspecto é necessário entender o que seja vida digna. O que é dignidade?

Segundo Gilberto Haddad Jabur, “a noção e o conceito de dignidade humana são daqueles em torno dos quais pouco se cansaram as mentalidades jurídicas [...] falta de correta apreensão e fixação dos elementos que a compõem”.

A dificuldade de expressar o conceito de dignidade, mesmo afirmando a sua existência muito antes dos registros filosóficos ou religiosos, é manifestada por Ingo Wolfgang Sarlet ao prelecionar que tal dificuldade, “decorre certamente (ao menos também) da circunstância de que se cuida de conceito de contornos vagos e imprecisos, caracterizado por sua ‘ambigüidade e porosidade’, assim por sua natureza necessariamente polissêmica”.

Várias são as tentativas em definir o que seja a dignidade, porém como não se consegue chegar a um conceito único, o que se pode verificar é que quaisquer que sejam os vocábulos utilizados, todos expressam a mesma significação. Há sempre a menção à necessidade de se respeitar a essência do ser humano.

Nas ponderações de José Francisco de Assis Dias

A palavra *dignidade* é um dos grandes sustentáculos da nossa língua e da nossa cultura [...]. O significado desta raiz “dec” (decente), corresponde ao “ser conveniente, conforme, adequado”. Atribuiu-se às qualidades, as relações enquanto capazes de conformar-se aos homens e às coisas, às tarefas e às atividades.[...] O significado da palavra “digno” parece ser “justo”. Aquilo que não é “digno” é “in-justo”.

Sendo assim, é primordial o entendimento de que a proteção ao homem é que remete ao atendimento do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que a dignidade está intimamente relacionada à justiça.

De acordo com o que preleciona Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade é “qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e (deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida”.

Partindo do exposto confirma-se a íntima relação da dignidade com o próprio ser humano, pois a dignidade só se constitui mediante a possibilidade da existência do ser humano de maneira íntegra, respeitando sua condição humana. Ser humano, é ser que deve ser, imanente e transcendente, e a concretização dessa potência de pessoa, impressa em cada homem, notabiliza-o em dignidade.

Nesta mesma esteira manifesta-se Fábio Konder Comparato:

A dignidade transcendente é um atributo essencial do homem enquanto pessoa, Isto é, do homem em sua essência, independentemente de suas qualificações específicas de sexo, raça, religião, nacionalidade, posição social, ou qualquer outra. Daí decorre a lei universal de comportamento humano, em todos os tempos, denominada por Kant de imperativo categórico: "age de modo a tratar a humanidade, não só em tua pessoa, mas na de todos os outros homens, como fim, e jamais como um meio".

Confirma-se desta forma que independente dos elementos gramaticais que se utilize para tentar conceituar a dignidade da pessoa humana, chega-se à conclusão de que a essência é sempre a mesma, ou seja, o respeito ao homem em sua integralidade, pois esta dignidade é inerente ao próprio existir do ser humano.

2.3 DIREITO A UMA VIDA DIGNA

Fábio Konder Comparato, assinala que a dignidade da pessoa humana é de tal complexidade que não necessita de paradigmas ou modelos referenciais externos, mas é ela própria um fim, o qual se liga à vontade da pessoa humana, corolário de sua capacidade de autodeterminação.

Sidney Guerra e Lilian M. Balmant Emerique, destacam que embora haja uma preocupação significativa com os direitos fundamentais e, conseqüentemente, com as questões relativas à dignidade, muitos destes direitos não encontram efetividade, observando-se uma violação contínua dos direitos humanos e “o aviltamento da dignidade humana”.

Assim, não basta positivação ou a constitucionalização dos direitos humanos, garantidores da dignidade, é preciso uma forte conscientização social, bem como uma postura governamental mais comprometida com o cidadão. Conquistar direitos exige disseminação do conhecimento e ação efetiva de cada indivíduo que compõe a sociedade.

A dignidade da pessoa humana, fundada nos preceitos constitucionais representa o nascimento de um momento novo no cenário jurídico nacional. Como expressa Dalmo de Abreu Dallari ao afirmar que:

A última das Constituições anteriores elaboradas por uma Assembléia Constituinte, a de 1946, falava em ‘direitos e garantias individuais’. Na Constituição de 1988, que sofreu forte influência da Constituição Portuguesa de 1976, aparecem as expressões ‘direitos humanos’, ‘direitos e garantias fundamentais’, ‘direitos sociais’, além de direitos individuais e coletivos’ – que demonstra a ênfase dada aos direitos fundamentais da pessoa humana.

De acordo com Carlos Roberto Siqueira Castro, o próprio constituinte no seu ato de legislar inaugurou o texto constitucional com o “postulado da dignidade dentre os fundamentos da organização nacional, fazendo-o na disposição inaugurante do estatuto supremo: art. 1º A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana”.

Tamanha a importância deste princípio que ele é lembrado em outros trechos da carta magna, como por exemplo, nas normas dos arts. 170, 226, §7º, 227 e 230.

Preleciona ainda Carlos Roberto Siqueira Castro, que “a rigor, o postulado da dignidade humana constituiu-se no direito prolífero por excelência, tendo gerado nas últimas décadas várias famílias de novos direitos que angariam *status* de fundamentalidade constitucional”.

Reafirmando a excelência do princípio da dignidade da pessoa humana, o desembargador Sérgio Cavalieri, citado por Carlos Roberto Siqueira Castro, diz que:

Temos hoje o chamado direito subjetivo constitucional à dignidade. E dignidade nada mais é do que a base de todos os valores morais, a síntese de todos os direitos do homem. O direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade, ou qualquer outro direito da personalidade, todos estão englobados no direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativo aos direitos fundamentais.

Reitere-se que a Constituição Federal de 1988, ao apresentar de maneira expressa em seu texto o tema alusivo à dignidade da pessoa humana, torna o homem o elemento central do ordenamento jurídico, uma vez que se buscará proteger sempre os direitos do cidadão.

Na lição de Gustavo Tepedino;

A escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais juntamente com a previsão do § 2º do art. 5º, no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior, configuram uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo pelo ordenamento.

Na verdade a proteção dos direitos e garantias dedicadas ao cidadão, assume papel preponderante na ação do Estado que deve existir em função do indivíduo, a fim de garantir a justiça e o equilíbrio na relações sociais entre estes mesmos indivíduos.

Destarte, é necessário lembrar que este é o princípio norteador de outros tantos que também circundam a vida do cidadão, a fim de conceder-lhe uma vida digna, valorando-o como homem concreto. Ressalta-se que não é um princípio apenas norteador, ele atua como fundamento do Estado democrático de direito, por ser um princípio estruturante, de forma a impregnar a ordem jurídica, encontrando-se em todos os ramos do direito positivo, sendo fonte de inspiração para a atividade tanto do poder legislativo como do poder judiciário.

Ao tratar da dignidade humana como valor constitucional, Wanderson Lago Vaz e Clayton Reis, manifestam o entendimento de Franco Bartolomei:

A esfera da dignidade humana, merecedora de proteção jurídica, amplia-se cada vez mais com a evolução da história dos direitos humanos. A dignidade humana, segundo ele, não é apenas um direito subjetivo: é uma cláusula geral constitucional. A normatização constitucional dos direitos invioláveis do ser humano é, para o autor particularmente importante quando se põe como cláusula geral de tutela essencial da pessoa, o que leva à exigência da tutela integral do ser humano por meio da tutela de todos aqueles interesses que lhe são essenciais. Além disso, para Bartolomei, a enunciação dos direitos invioláveis não se exaure nos direitos tipificados na norma constitucional, permitindo, inclusive, à jurisprudência, reconhecer direitos que não estejam mencionados expressamente na normativa constitucional.

Nesta linha, embora a norma constitucional seja fundamental para a manifestação e garantia dos direitos invioláveis, não somente ela, mas também outros instrumentos servem para garantir a tutela da dignidade da pessoa humana.

Entende-se assim, que nem mesmo o poder público pode impor restrições ao exercício pleno das ações que levem ao cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana, pois a dignidade da pessoa humana é a manifestação plena de cada indivíduo. Essa autonomia impõe abstenção, a que a doutrina passa a denominar de liberdade negativa.

Para Luiz Roberto Barroso, o princípio da dignidade da pessoa humana apresenta extrema relação com a liberdade e com valores espirituais que condicionam a existência material do ser humano, destacando que esse agir livre não pode sofrer constrição, também, dos particulares, dado o fenômeno da horizontalização dos direitos fundamentais.

Também é de se sublinhar um aspecto positivo da liberdade, no sentido de suplência e prestações, toda vez que o homem, por si só, não reunir elementos para dinamizar-se, deixando de fruir do mínimo indispensável, ou mesmo de um espaço comum no qual pode realizar o seu personalismo ético.

Nesse sentido é a assertiva de Edílson Pereira de Farias,

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana refere-se às exigências básicas do ser humano no sentido de que ao homem concreto sejam oferecidos os recursos de que dispõe a sociedade para a manutenção de uma existência digna, bem como

propiciada as condições indispensáveis para o desenvolvimento de suas potencialidades. Assim, o princípio em causa protege várias dimensões da realidade humana, seja material ou espiritual (...). A sua proteção envolve tanto um aspecto de garantia negativa, no sentido de a pessoa humana não ser ofendida ou humilhada, quanto outro de afirmação do pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo.

Portanto, a vida digna requesta um mínimo existencial indispensável e a possibilidade de acesso a um espaço solidário onde o ser humano, em condições isonômicas, desenvolva a sua personalidade, cumpra as suas habilidades da melhor forma, tal qual Aristóteles denunciava o atingimento da felicidade, como o sentido da vida, no cumprimento otimizado das virtudes.

2.4 O Trabalho e a Dignidade

O valor trabalho é uma das formas de realização da dignidade, porquanto, a um só tempo, permite ao homem exibir de maneira suazória as suas aptidões, conferindo-lhe honra e reconhecimento, o que do ponto de vista psicológico, moral e ético é ativo, quanto mantém o sustento e as condições matérias de vida.

Em diversos instantes a ordem jurídica brasileira combina a livre iniciativa ao valor social do trabalho, mostrando preocupação constante com a harmonia de interesses igualmente dignificantes da pessoa humana.

Não é por outro motivo que cláusulas mínimas são enxertadas às relações de trabalho, como limitativas das liberdades, certamente porque não se descurou de uma realidade de desigualdade entre os sujeitos da relação. A hipossuficiência do trabalhador em contraste com a hipersuficiência do tomador.

Em nome da dignidade, ainda, independente de diferenças econômicas entre os sujeitos de uma relação de trabalho, é preciso atentar-se para a licitude do objeto do trabalho, vedando-se efeitos àqueles contrários à ordem pública, à moral e aos bons costumes, como nas situações de risco de vida ou à integridade física e moral dos envolvidos.

A contratação que importa em submissão de uma das partes à situação ridícula ou vexatória, que não atenda à dignidade da pessoa humana e ao bem comum deve ser extirpada. Entende-se, por consequência, que a proteção aos bens personalíssimos será possível garantir a dignidade da pessoa humana.

Em síntese, para que o trabalho possa ser qualificado como espaço de realização da pessoa, impõe-se a concretização de eticidade, com garantias, em primeiro instante, de inserção ao labor, e secundariamente, respeito ao trabalhador, algo que merece cautela redobrada, dada a sua hipossuficiência e a necessidade premente de subsistir por força do trabalho.

As garantia de isonomia e liberdade, permitirão à pessoa do trabalhador a fruição de dignidade, harmonizando-se tais bens com a livre iniciativa.

O Estado brasileiro remetendo à livre iniciativa e no valor social do trabalho, adjunge os dois princípios fundantes, e a Constituição da República complementa no art. 193, que a ordem social tem como primado o trabalho, e objetiva o bem estar e a justiça social.

Os direitos sociais e econômicos, portanto, figuram como bens de segunda dimensão do Estado democrático de direito, e rogam a implementação de prestações, em formas de leis e judiciabilidade, sob pena, mesmo de inconstitucionalidade por omissão.

PROPOSTAS DE TRABALHO FLEXÍVEL E OS LIMITES À DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR

Entre as conseqüentes situações que tem levado as relações de trabalho às modificações constantes, aporta-se a globalização que resulta das transformações no mercado econômico e na sociedade de maneira em geral.

Esta realidade se verifica na afirmação de Ulrich Beck, ao dizer que “a globalização é com certeza, a palavra, mais usada – e abusada – e a menos definida dos últimos e dos próximos anos; é também a mais nebulosa e mal compreendida, e a de maior eficácia políticas”

Sendo de tão difícil compreensão, a globalização torna difícil o entendimento a respeito da necessidade das chamadas flexibilizações, uma vez que é por meio desta, que se pretende explicar mudanças no cenário laboral, inclusive buscando entender as novidades que surgem no dia-a-dia.

O surgimento de contratos flexíveis de trabalho é resultado, segundo entendimento de David Harvey, da grande força modificadora do mercado, e das novas realidades de aumento da competição e da redução das margens de lucro, a fim de atender as necessidades de cada empresa. Isto levou ainda a “aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado”.

A exigência de barateamento dos meios de produção, em especial a redução de custos com a mão de obra parece ter sido o mote da livre iniciativa nos últimos anos.

O novel panorama tem suscitado o fortalecimento dos chamados contratos flexíveis de trabalho, que resultam da chamada flexibilização, que, para muitos, apresenta-se como o mecanismo de salvação para o desenfreado crescimento do desemprego e compatibilização com o regime econômico capitalista.

Tratar-se dos contratos flexíveis, compreende buscar nesta alternativa uma forma real de acompanhar as mudanças do setor econômico, porém não deixar de atender aos direitos conquistados pelos trabalhadores.

3.1. Contratações Flexíveis

Uma análise pormenorizada do cenário laboral brasileiro, leva os estudiosos do direito a vislumbrar uma mudança gradual e freqüente nas formas de se estabelecer a relação de trabalho fugindo dos moldes tradicionais, nos quais a subordinação jurídica configura o elemento principal do vínculo trabalhista.

O liame trabalhista que foge aos padrões previstos na legislação do trabalho é uma realidade não somente no direito brasileiro, mas também em países como Itália, Espanha, Portugal e França.

Tratar as mudanças na seara do trabalho de forma dissociada é praticamente impossível, vez que foram as modificações sofridas pela sociedade em especial pelo setor econômico, que motivaram as inúmeras transformações no setor laboral.

Ao deter-se sobre o assunto, Mara Vidigal Darcanchy, lembra que as mudanças verificadas no setor trabalhista, são expressões que “ao mesmo tempo em que propicia inúmeras facilidades para a sociedade, como um todo, traz para o mundo das relações trabalhistas, uma nova questão social – resultante da extinção de postos de trabalho, nos mais diversos setores”.

Nesta mesma direção preleciona Luiz Paulo Bresciani, que:

a flexibilidade do trabalho se concretiza em meio a concepções e práticas de organização e gestão da produção, bem como da legislação trabalhista, sindical e social, e condicionantes econômicas, tecnológicas e sócio-culturais e políticas, desde o plano do local da “produção” até os níveis setoriais e nacionais/regionais. Assim sendo, ela não é meramente determinada pela reestruturação produtiva, ou imposta pela lógica competitiva. No caso brasileiro, traços relevantes se mostram presentes já nas décadas passadas. Dentre eles, o trabalho sem contrato registrado, o crescimento de formas de contratação atípicas (por tempo determinado, tempo parcial) as políticas salariais no contexto inflacionário, elevadas taxas de rotatividade, liberdade empresarial para demissão, possibilidade de recurso quase compulsório a horas extras e férias coletivas, atribuições profissionais indefinidas e parâmetros de processo de trabalho não regulamentados (tempos, volumes, etc) mobilidade dos trabalhadores a critérios das empresas e a capacidade de promover trabalho polivalente, seja “naturalmente (quebragallo, jeitinho), seja de modo “incitado” (pressão do desemprego, perspectiva de avanço profissional)

A fim de atender às novas exigências no âmbito das relações de trabalho, foi que se tornou necessária a flexibilização no direito do trabalho, passando a ser aceitos os chamados contratos com prazo determinado, inspirados nos modelos ditados pelo direito civil, possibilitando assim, a regularização das admissões transitórias que sejam necessárias no ambiente da empresa.

As novas atividades profissionais proporcionam a cada dia o estabelecimento de relações trabalhistas cada vez mais diversas, como por exemplo o *personal trainer*, que desenvolve sua atividade de maneira diversificada podendo estabelecer um contrato

formal de trabalho com uma academia de ginástica, ou ainda, realizar atividade a domicílio atendendo clientes em sua própria residência.

Analisando esta situação é possível visualizar a necessidade real de se estabelecer por meio da flexibilização formas intermediárias de trabalho, sem que sejam subordinados, e desta feita, verificar-se a necessidade de atender novas categorias profissionais.

Embora os contratos por prazo determinado já sejam velhos conhecidos no âmbito do direito do trabalho, é cabível seu enquadramento na análise que hora se realiza, pois as novas modalidades de relações trabalhistas, que se caracterizam como relações flexíveis, possuem um elemento intimamente relacionado, o termo, que põe fim ao contrato de trabalho, na chamada relação flexível.

A caracterização como tal, pode ocorrer em razão de que estes contratos se justificam para atender uma necessidade transitória, que por ventura surja no âmbito da empresa, que não estavam, por exemplo, previamente planejada.

Entende Amauri Mascaro Nascimento ser o contrato com prazo, uma forma de relação flexível porque:

Se distancia do contrato a tempo e duração indeterminados, que é a primeira figura contratual da sociedade industrial, com transposições para alguns setores de serviços, mas incompatível com atividades novas decorrentes do avanço da tecnologia no século XX e dos sistemas de produção adotados por alguns setores da economia moderna.

Também chama atenção da doutrina, especialmente na Europa continental, a cambiante relação de emprego em contrato de atividade, cujas atividades seriam prestações úteis à produção do tomador.

Uma modalidade pontualmente rica que privilegia a liberdade da pessoa na organização do trabalho, uma formação dentro da rede tomadora, inclusive com tarefas autônomas, e flexibilidade de tempo produtivo, por ser as marcas agudas desse modelo.

Considera o tal contrato de atividade que o tomador, responsável pelo empreendimento, não esgota a rede de contratação de trabalho, porquanto na atualidade surgem “sub-contratações e co-contratações”, ensejando bilateralidade entre trabalhador e empresa, ou grupo de empresas. Igualmente, permite a conciliação entre flexibilização produtiva e continuidade no labor, com mais liberdade e capacitação, sempre condicionado à normatividade coletiva e cláusulas mínimas que combinem a parceria.

Ensina a Boissonat que o objeto do contrato tem no emprego móbil o seu marco, porquanto há o acesso ao trabalho, com propulsão à formação do trabalhador (orientação profissional desde a condição de estagiário até assalariado), e na seqüência é a este que caberá deliberar sobre o seu itinerário, embora submetido ao comando da organização empresarial, conjugando mais de uma forma de prestação do labor (atividades), sem prescindir de garantias sociais, valorização pessoal e profissional,

dando-lhe segurança, até culminar em uma possível independência que permitirá ao trabalhador montar o seu próprio negócio com acesso a crédito facilitado.

Outra figura jurídica criada pelo direito alienígena, propondo flexibilização na prestação de trabalho é o do contrato a projeto, assemelhado aos trabalhos parassubordinados previstos no direito italiano, tendo como cariz o próprio projeto.

O trabalhador é contratado para elaborar um projeto, de forma absolutamente autônoma, desenvolvendo uma estratégia original não assimilada aos mecanismos corriqueiros, presentes na estrutura empresarial do tomador, e, por consequência, não amiúde executadas pelos trabalhadores.

A categoria jurídica encontra arrimo na Lei 236, de 10/09/2003, no art. 61, infracitado:

Mantida a disciplina para os agentes e representantes comerciais, as relações de colaboração coordenada e continuativa, prevalentemente pessoal, sem vínculo de subordinação, de que trata o art. 409, n. 3, do código de processo civil, devem ser reconduzidas a um ou mais projetos específicos ou programas de trabalho ou fase destes determinados pelo comitente e geridos autonomamente pelos colaboradores em função do resultado, respeitada a coordenação com a organização do comitente e independentemente do tempo empregado para a execução da atividade laboral

Trata-se, outrossim, de um terceiro gênero de trabalho, que acaba dotando o trabalhador a projeto dos benefícios próprios de um trabalhador parassubordinado, quais seja, aqueles presentes no Código de Processo Civil italiano, cujo art. 409, n. 3, que remetem ao Pretor Juiz do Trabalho a solução de eventual conflito, bem como pontuações sobre transação e renúncia, constantes do Código Civil italiano (art. 2.113).

Trabalho parassubordinado, segundo a legislação italiana, é exemplificado com os contratos de representação comercial, contratos de agência, e demais relações de cooperação continuativas, sempre despidas de subordinação, garantindo-se aos trabalhadores direitos de personalidade como condições mínimas de garantias no âmago da prestação de serviços, dotando-os de dignidade.

Embora a legislação dote o trabalhador a projeto de garantias personalíssimos, e afeto à Justiça do Trabalho, tutelas extensivas, mesmo aos trabalhadores autônomos, a grande preocupação que se configura na seara das modificações da relação de trabalho, é a manutenção dos direitos mínimos dos trabalhadores, a ponto de se difundir uma (re)significação de subordinação jurídica, cogitando-se presentemente de subordinação objetiva ou estruturante, para efeitos de promoção de garantias mínimas dos trabalhadores.

Tanto em instâncias de alto grau de dificuldade na aferição do grau de subordinação, em caso concreto, quanto nas hipóteses em que o trabalhador se inserir nas atividades normais e rotineiras do tomador, segue-se o norte do reconhecimento da relação de emprego, em prol da dignidade desse trabalhador.

A prestação do labor pelo trabalhador nas designadas atividades produtivas do tomador, isto porque a distribuição de renda e a igualdade são valores inerentes à democracia, e o Estado brasileiro assume compromisso solidário, impondo responsabilidade entre os parceiros sociais, como aspecto horizontal dos direitos fundamentais, como já se mencionou alhures, e a ameaça às conquistas já sedimentadas no corpo normativo, traduzir-se-ia em ofensa à cláusula do não retrocesso social.

CATEGORIAS EMANCIPATÓRIAS DO TRABALHADOR NO DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

A DIGNIDADE HUMANA É DEVIR, ONDE A AUTONOMIA E REALIZAÇÃO VIRTUOSA OTIMIZADA NOTABILIZAM A PESSOA.

ESTÁ NO ÂMAGO DA ESTRUTURA EMPRESARIAL O AMBIENTE DENTRO DO QUAL O TRABALHADOR, GOZANDO DE PRERROGATIVAS QUE POSSAM ESTIMULAR SUA CAPACIDADE INTELECTUAL, RACIONAL E AFETIVA, COMO ESPAÇO DECISÓRIO E, PARTICIPAÇÃO ÉTICA NOS LUCROS, GRANDE PROJETO DE EMANCIPAÇÃO PELO TRABALHO.

4.1. PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO DA EMPRESA (CO-GESTÃO)

A PROPOSTA DE PARTICIPAÇÃO NA GESTÃO DA EMPRESA É, CERTAMENTE, POSTULADO DE EMANCIPAÇÃO DO TRABALHADOR E PROMOÇÃO EM DIGNIDADE, NA MEDIDA EM QUE, FIGURANDO COMO PARCEIRO DO TOMADOR, NO ÂMBITO DO EMPREENDIMENTO, PÕE-SE À DINAMIZAR-SE, CRESCE EM AUTONOMIA, TRANSCENDE EM CAPACIDADE E SENTE-SE HONRADO.

O cenário hodierno tem se mostrado altamente suscetível a mudanças, as novas relações de trabalho que estão surgindo e se fixando no mercado. Insuficiente se revela a relação de poder e sujeição para garantir a manutenção da empresa. As teorias que tentam sustentar a relação entre capital e trabalho mostram-se ineficazes do ponto de vista da efetividade, uma vez que a empresa não pode ser mais o cenário de confronto de interesses.

Inicialmente é importante que se diga que há uma distinção entre a participação na gestão da empresa e a participação nos lucros. De acordo com Sérgio Pinto Martins, entende-se que:

A participação na gestão não se confunde com a participação nos lucros. Nesta, o objetivo é o de que, se houver lucro, parte seja distribuída entre os empregados. Naquela, a participação não será no resultado positivo obtido pela empresa, mas na direção da própria empresa, em seu destino. Não deixa de ser, porém, a participação nos

lucros, uma forma indireta de co-gestão, de fazer com que o trabalhador participe da empresa, obtendo resultados positivos e se beneficiando da distribuição dos lucros.

A participação dos empregados na gestão da empresa foi preocupação manifesta também pela igreja, que por meio da Encíclica *Mater et Magistra*, publicada pelo papa João XXIII, já defendia que os trabalhadores tomassem parte nas empresas, porém de forma a ser regulada por uma legislação específica.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XI, trata do tema permitindo a participação nos lucros, e excepcionalmente na gestão da empresa, o que deveria ser definido por lei.

Nas preleções de Mozart Victor Russomano, tudo está muito distante da realidade necessária, mas já se é possível vislumbrar algo mesmo que num “limbo das normas programáticas”.

De acordo com o autor, os elementos formadores da empresa continuam como dantes, o que mudou foi a importância que o papel de cada um tomou neste novo espectro do mundo do capital.

Na empresa moderna e democrática, em termos de democracia do trabalho (que, no nosso conceito, é a democracia política somada à democracia econômica), o trabalhador é personagem de um grande movimento, através do qual ele, realmente, invade, de modo pacífico, setores que lhe eram vedados, como se fossem clausuras invioláveis.

O que se chama a democratização da empresa privada, no fundo, apenas, é um processo de crescente participação do trabalhador na tessitura interna da empresa – pessoalmente e através das comissões e conselhos internos – de modo a ter voz ativa nas resoluções de que depende o destino do empreendimento.

A empresa hoje não pode mais sobreviver com a pecha de que o trabalhador não seja peça fundamental para o seu desenvolvimento, principalmente em se tratando de tecnologias altamente especializadas; muitas são conteúdos apreendidos apenas pelo trabalhador altamente intelectualizado, o que o torna primordial para o funcionamento de uma determinada empresa.

O tema no âmbito da OIT tem sido tratado sob o aspecto de recomendações e orientações que devem ser seguidas a fim de democratizar a participação dos trabalhadores nos espaços de trabalho. A recomendação nº 94, por exemplo, fala da consulta e colaboração que deve existir na empresa, sugerindo a criação de comissões paritárias, no interior da empresa, desde que as questões não sejam atinentes ao campo de atuação da negociação coletiva.

Arnaldo Süssekind expõe que a Organização Internacional do Trabalho, tem realizado importante estudo sobre a co-gestão, abordando tanto o aspecto da co-decisão, como

modelo de participação colaborativa ou consultiva. Embora não exista um documento geral sobre o tema, algumas outras recomendações e orientações devem ser apontadas.

“Recomendação n. 129, de 1967, sobre comunicações entre a direção e os trabalhadores na empresa; recomendação n. 130, de 1969, sobre exame de reclamações no âmbito da empresa, visando à sua solução; recomendação n. 137, de 1977, sobre pessoal de enfermagem, com uma seção sobre a participação dos enfermeiros nas decisões relativas à vida profissional; convenções n. 148, de 1977, sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos do ruído, das vibrações e da contaminação do ar, e n. 155, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, com normas referentes à participação dos trabalhadores nos órgãos de prevenção e na inspeção, além de comunicações e consultas aos representantes dos trabalhadores; convenção n. 158, de 1982, cujo art. 13 obriga a consulta aos representantes dos trabalhadores para as despedidas coletivas motivadas por causas econômicas, tecnológicas, estruturais ou análogas, e a convenção n. 135, de 1971, dispõe sobre a proteção e facilidades que devem ser outorgadas aos representantes dos trabalhadores nas empresas, sejam os eleitos pelos próprios companheiros de trabalho, sejam os delegados sindicais”.

Seja qual for a forma defendida para a escolha dos representantes dos trabalhadores na gestão da empresa, é importante que ocorra, pois estes serão os olhos e a boca dos trabalhadores no âmbito do trabalho, a fim de possibilitar uma presença mais efetiva destes, que possuem assim como o empregador, interesse em resultados positivos para a empresa a fim de garantir-lhe a permanência no emprego e conseqüentemente sua sobrevivência.

Entende Arnaldo Süssekind, que:

a participação na gestão não quer dizer que o empregado participará obrigatoriamente de órgãos de decisão da empresa. O direito de participação pode envolver a colaboração, inspeção, administração de certos setores da empresa, decisões em setores não tão importantes como nos órgãos de cúpula desta. Este direito envolve, contudo, o poder de sugestões. A empresa deverá fornecer informações aos empregados, de maneira inclusive atualizada, sobre as questões objeto da análise na participação na empresa. O certo é que a participação na gestão importa transparência nas negociações e nas informações passadas pelo empregador ao empregado. Não se pode negar o fato de que a co-gestão implica cooperação, substituindo a oposição do empregado ao empregador, e a igualdade entre tais pessoas, apesar da existência da subordinação, valorizando a relação entre capital e trabalho.

Compreende-se então que a alternativa da participação na gestão da empresa é uma forma de tornar mais transparente a administração da mesma, a fim de estabelecer uma relação de confiança entre empregador e trabalhador, no qual ambos estarão voltados à finalidade da produção com resultado econômico para os dois lados. Ao empregador garantindo o lucro necessário a manutenção do negócio e subsidiado de estratégias do

parceiro, e ao trabalhador as condições dignas de trabalho, função nobilitante ao co-girir com responsabilidade os destinos do próprio trabalho.

4.2. Participação nos Lucros ou Resultados

A participação nos lucros ou resultado da empresa ouucros nos lucros, o trabalho.tribuiram é também um importante instituto que visa garantir a dignidade do trabalhador. Seguindo os preceitos da lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, a participação nos lucros ou resultados deve acontecer inicialmente como meio de incentivar a produtividade, bem como integrar o trabalhador no ambiente da empresa, propiciando com amparo legal a integração entre capital e trabalho.

O sistema da participação nos lucros ou resultados, teve grande apoio da doutrina católica, que muito se esforçou para que este sistema fosse implementado. O incentivo da igreja neste sentido era tanto que o Papa Pio XI, na encíclica Quadragésimo Anno, sugeriu que seria conveniente o início de um processo em que fosse possível ampliar a relação do contrato de trabalho com a sociedade, proporcionando mais vantagens a ambos.

Em perspectiva ética, procurava fazer com que os operários se tornassem mais interessados pela empresa na sua propriedade ou na administração, e por conseqüência, merecedores em certa quantia nos lucros percebidos.

No Brasil, pela primeira vez, o termo foi tratado de forma normativa, pela Constituição de 1946, que concedeu o direito de participação direta dos empregados nos lucros da empresa, desde que atendesse os termos da lei infraconstitucional. Numa tentativa de agilizar tal procedimento, Arnaldo Süssekind, quando na condição de Ministro do Trabalho, promoveu a modificação do art. 621 da CLT, concedendo a tratativa do tema através das convenções e acordos coletivos de trabalho. Tal motivação não recebeu devida atenção por parte dos interessados nas negociações coletivas. Em 1967, a participação também foi tratada no texto constitucional, sem, contudo, se exigir sua obrigatoriedade, como aconteceu em 1946.

A abordagem em 1967, ocorreu no sentido de promover o surgimento da Lei Complementar 07, de 1970, que originou o Programa de Integração Social, (PIS), cujo os recursos eram oriundos de um fundo de participação formado por contribuições dos empregadores. No mesmo ano criou-se por meio da Lei Complementar 08, o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), que foi unido ao PIS, em 1975, formando assim o PIS-Pasep. Estes programas tiveram importância no sentido de coibir conflitos entre empregado e empregador.

No âmbito constitucional, mais recentemente com o advento da Constituição Federal de 1988 o tema foi abordado também de forma a garantir ao trabalhador a participação nos lucros ou resultados, não vinculada a remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, tema já tratado anteriormente.

Conceitualmente a participação nos lucros e resultados da empresa, consiste em um mecanismo remuneratório, com ficção legal indenizatória, que tem a finalidade de

complementar o salário do empregado, pelo qual se garante, no máximo, até duas parcelas anuais, de valores convolados de acordo com atingimento de metas ou lucros percebidos pela empresa.

A participação nos lucros ou resultados é perfeitamente compatível com o contrato de trabalho, e atendendo os requisitos exigidos em nada descaracteriza o contrato laboral, a fim de transformá-lo em contrato de sociedade ou mesmo misto. Aqui a participação será apenas resultante de um acordo, de uma lei, ou mesmo negociação coletiva.

Não se configura a desnaturalização da relação subordinativa, onde o empregado continua devendo obediência ao empregador, e este detentor do poder diretivo.

Após inúmeras críticas, em 1998, foi permitido às empresas e aos trabalhadores optarem por qual procedimento realizariam a negociação, se pela comissão escolhida pelas partes, formada ainda pela presença de uma pessoa indicada pelo sindicato da categoria, ou pela convenção ou acordo coletivo.

Segundo Alessandro Severino Valler Zenni, “hodiernamente o programa de participação em lucros ou resultados condiciona a presença de negociação entre empresas e empregados, indicação de representante do sindicato, acordo celebrado e respectivo conteúdo, condições de distribuição e prazo”.

A participação real dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados da empresa, significa a garantia de emancipação dos trabalhadores no ambiente de trabalho, e uma verdadeira configuração da mais-valia social, onde os parceiros logram objetivos igualmente vantajosos: o trabalhador sente-se valorizado e vê na participação uma distribuição ética dos esforços de trabalho conjunto; o empregador logra atingir maior produtividade, e pode dar alento à livre iniciativa entremeio ao ferrenho e competitivo mercado globalizado.

5. CONCLUSÃO

A promessa de emancipação do Estado moderno passa pela dignificação da pessoa humana. O conteúdo do princípio está insculpido nas Constituições democráticas e sugere isonomia, autonomia e prestações, sendo inolvidável que a ordem jurídica pátria entrelaça à dignidade, livre iniciativa e valor social do trabalho.

No campo das relações laborais e econômicas têm sido inúmeras as transformações paradigmáticas, mormente em face à globalização, as crises assoladoras, do capital e do trabalho, impondo aos atores sociais estratégias de harmonização que possam garantir, no trabalho, a dignidade como processo de acabamento da pessoa.

De pronto é de se admitir a dignidade humana como o valor de vanguarda na teoria dos direitos humanos, tratando-se de fundamento de todo o direito, norte hermenêutico e critério de colmatação de vazios normativos.

O direito do trabalho, como direito fundamental de segunda dimensão, composto com os direitos econômicos, exige regulamentações do Estado e da empresa, dada a

descrição vertical e horizontal que lhe é ínsito, no sentido de propiciar a autonomia do trabalhador no espaço comum de convívio, em situação de equilíbrio, a despeito de sua suficiência débil, não raras vezes.

A proposta de aperfeiçoamento do ser humano digno impõe um ambiente de mais valia social nas relações laborais, que permita aos sujeitos da relação, tratarem-se como parceiros, porquanto esta é a idéia pinçada dos princípios fundantes e estruturantes do Estado Constitucional brasileiro.

Nessa medida, a dignidade humana é anteparo a qualquer forma de aviltamento do trabalhador no seio do trabalho, mas isso, por si só, não pode significar que as relações sejam insuscetíveis de certa maleabilidade, até porque, à luz da própria Carta Maior, a queda da livre iniciativa conspiraria contra direitos igualmente fundamentais do tomador de serviços.

Poder-se-ia afirmar que a proteção estendida ao trabalhador, até com a busca do pleno emprego, tem liame direto com a proteção do consumo e fortalecimento da propriedade privada, ao menos esta é a proposta do Estado moderno constitucional.

As sucessivas transformações do trabalho e do capital, os modelos de empreendimentos, exortam à paradigmas de criatividade para se manter a conformação de valores fundamentais, em especial o plano de dignificação do trabalhador, pelo exercício do labor.

Vêm sendo admitidos os contratos por prazo, mesmo em dissonância com o princípio da continuidade das relações empregatícias, desde que haja transitoriedade na atividade laborativa, mas em hipótese alguma se poderia transmutar a exceção em regra, tampouco abolir direitos trabalhistas que constituem conquistas não subservientes ao retrocesso social.

Os modelos de contratação por atividade, desenvolvidos pelo Direito Francês, evidenciam as contemporâneas tendências à formação de redes tomadoras, e, ao mesmo tempo, permitem mobilidade na exigibilidade da função, sem conspirar contra direitos trabalhistas reconhecidos ao empregado subordinado. Mas nessa espiral de contrato, combinam-se por etapas, desde estágios, aprendizagens, subordinação clássica, parassubordinação, até a possibilidade de o trabalhador se tornar completamente autônomo, atingindo a plenitude da sua dignificação, no aspecto da autotranscendência, relacionada ao ambiente laboral.

Já o contrato de projeto, previsto pela legislação italiana, proposto como espécie do gênero contratos parassubordinados, não merece a acolhida do direito brasileiro, porquanto trata os prestadores de trabalho em atividade continuada, pessoal e estruturante, a autônomos, dotando-lhes de parcas garantias, tais como indenização pela extinção do contrato, e acesso à Justiça do Trabalho, sem, contudo, efetivação de dignificação, dado que, colocados à margem de garantias, figuram como veros objetos cuja servilidade interessa à estrutura do tomador.

Por esta razão a jurisprudência brasileira, começa engatinhar na proposta de uma subordinação objetiva ou estruturante, onde a garantia se dá, *opis judicis*, pela simples integração do trabalhador à estrutura empresarial e suas atividades indispensáveis, ainda

que o poder diretivo não atinja subjetivamente o trabalhador. Afeiçoa-se interpretação conforme a Constituição e seu programa de elevação humana a partir do valor social do trabalho e da livre iniciativa.

De resto, instrumentos potentes de realização e emancipação dos trabalhadores são mencionados na Constituição, no art. 7º., XI, cujas premissas deveriam ser manejadas pelas comissões mistas de empregados e patrões a construir a almejada mais-valia-social.

A participação na gestão haveria de ser *conditio sine qua non* para incremento da participação em lucros ou resultados, como já aludiam as encíclicas papais, e a doutrina social da igreja, orientando para a amalgama em prol de interesses comuns, na legitimação do lucro e sua distribuição ética entre aqueles que participaram coletivamente do seu resultado ou produto.

Nos dias atuais, atentos às variáveis sócio-econômicas, as sugestões relacionadas no ensaio certamente consubstanciam o projeto constitucional da harmonização capital e trabalho, alçando o trabalhador ao plano de dignificação no ambiente laboral.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômacos**. Tradução Nestor Mário da Gama Kury. 4ª ed., Brasília: Universidade de Brasília, 2001.

BARROSO, Luís Roberto. **Gestação de fetos anencefálicos e pesquisas com células-tronco**: dois temas acerca da vida e da dignidade na constituição. Publicado em Direitos Fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BECK, Ulrich. **O que é globalização? Equívocos do globalismo: respostas à globalização**. São Paulo: Paz e Terra, 1999

BOISSONAT, Jean. **2015 Horizontes do Trabalho e do Emprego**. Tradução Edílson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1.998.

BRESCIANI, Luiz Paulo. **Flexibilidade e reestruturação – o trabalho na encruzilhada**. Disponível em http://www.seade.sp.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_10.pdf , Acesso em: 06 set. 2009

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. Dignidade da pessoa humana: o princípio dos princípios constitucionais. Publicado em *Direitos Fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

Código Civil; Comercial; Processo Civil e Constituição Federal, obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. **Fundamentos dos direitos humanos**. In: *Cultura dos direitos humanos*, São Paulo: Saraiva, 1999.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Estado de direito e direitos fundamentais**, in: Marcelo Figueiredo e Valmir Pontes Filho (org), **Estudo de direito público em homenagem a Celso Antônio Bandeira de Mello**, São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2006.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Direito ao Trabalho . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2358>>. Acesso em: 06 set. 2009.

DIAS, José Francisco de Assis. **Direitos Humanos: Fundamentação Ontoteleológica dos Direitos Humanos**. Maringá: Unicorpore, 2005.

Encíclica Quadragésimo anno de 1931.

FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação**.

GUERRA, Sidney e EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial.** Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006, p. 09. Disponível em <<http://www.fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Sidney.pdf>> Acesso em 02 out. 2007.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** 5 ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** 5 ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

JABUR, Gilberto Haddad. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada: conflitos entre direitos da personalidade.** São Paulo: RT, 2000.

JACINTHO, Jussara Maria Moreno. **Dignidade humana – princípio constitucional.** Curitiba: Juruá, 2006.

LUNARDON, Fiorella. **Lavoro a progetto e lavoro occasionale.** In Franco CARINCI (coord). Commentario al DLGS, 10 Settembre 2003, n. 276, n. 276, vol. 4.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 13 ed., rev., e ampl., atualizada até dezembro/2000, São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalh: relações individuais e coletivas do trabalho.** 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, José Veríssimo. Arremesso de anão. Revista Del Rey Jurídica, janeiro a julho, ano 9, n. 17, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 2 ed., rev., e aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 276.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9a ed. (ano 2002), 3a tir. Curitiba: Juruá, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006

_____, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1.998.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: Renovar, 2000.

SZANIAWSKI, Elimar, **Direitos da personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: RT, 2005.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 48

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade. Disponível em WWW.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php, Acesso em 02 de outubro de 2008.

VAZ E REIS, Wanderson Lago e Clayton, **Dignidade da pessoa humana**, Revista jurídica Cesumar Mestrado – v.7 n.1 (janeiro/junho 2007), Maringá.

ZENNI, Alessandro Severino Valler, **O retorno à metafísica como condição para a concretização da dignidade da pessoa humana**. Revista Jurídica CESUMAR. Mestrado – v.4, n. 1 (julho 2004). Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004.

_____**Remuneração e jornada de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

JACINTHO, Jussara Maria Moreno. **Dignidade humana – princípio constitucional**. Curitiba: Juruá, 2006. p 67.

JACINTHO, idem, ibidem.

FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação**, p. 46-48.

JACINTHO, idem, p. 68

Entendendo ser a dignidade da pessoa humana um princípio norteador de todo o ordenamento jurídico, e destacando sua importância Elimar Szaniawski, informa que “ dada a importância da dignidade, como princípio basilar que fundamenta o Estado Democrático de Direito, esta vem sendo reconhecida, de longa data, pelo ordenamento jurídico dos povos civilizados e democráticos, como um princípio jurídico fundamental, como valor unificador dos demais direitos fundamentais, inserido nas Constituições, como um princípio jurídico fundamental.” *In* SZANIAWSKI, Elimar, **Direitos da personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: RT, 2005.

ZENNI, Alessandro Severino Valler, **O retorno à metafísica como condição para a concretização da dignidade da pessoa humana**. Revista Jurídica CESUMAR. Mestrado – v.4, n. 1 (julho 2004). Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2004, p. 08

JABUR, Gilberto Haddad. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada: conflitos entre direitos da personalidade**. São Paulo: RT, 2000, p.202.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006

DIAS, José Francisco de Assis. **Direitos Humanos: Fundamentação Ontoteleológica dos Direitos Humanos**. Maringá: Unicorpore, 2005, p 248.

SARLET, *op. cit.*, p. 41.

ZENNI, Alessandro Severino Valler. **A Crise do Direito Liberal na Pós-Modernidade**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2006, p. 186002E

COMPARATO, Fábio Konder. **Fundamentos dos direitos humanos**. In: Cultura dos direitos humanos, São Paulo: Saraiva, 1999, p.73

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 20.

GUERRA, Sidney e EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant. **O princípio da dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial**. Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006, p. 09. Disponível em <<http://www.fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Sidney.pdf> Acesso em 02 out. 2007, fl. 06.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Estado de direito e direitos fundamentais**, in: Marcelo Figueiredo e Valmir Pontes Filho (org), **Estudo de direito público em homenagem a**

Celso Antônio Bandeira de Mello, São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2006, p. 225.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. Dignidade da pessoa humana: o princípio dos princípios constitucionais. Publicado em *Direitos Fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 143

“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna ...”.

“Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana ...”.

“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ...”.

“A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida”.

CASTRO, *op. cit.*, p.145

CASTRO, *op. cit.*, p. 175-176.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 48

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2 ed., rev., e aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 276.

VAZ E REIS, Wanderson Lago e Clayton, **Dignidade da pessoa humana**, Revista jurídica Cesumar Mestrado – v.7 n.1 (janeiro/junho 2007), Maringá, p. 186.

ZENNI, Alessandro Severino Valler. **A Crise do Direito Liberal na Pós-Modernidade**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2.006, p. 175.

BARROSO, Luís Roberto. **Gestação de fetos anencefálicos e pesquisas com células-tronco**: dois temas acerca da vida e da dignidade na constituição. Publicado em *Direitos Fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 682.

FARIAS , *op. cit.*, p. 51-52.

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômacos*. Tradução Nestor Mário da Gama Kury. 4ª ed., Brasília: Universidade de Brasília, 2001, p. 76.

ZENNI. Alessandro Severino Valler e OLIVEIRA. Cláudio Rogério. (Re)significação dos Princípios de Direito do Trabalho. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2.008, p. 68.

BECK, Ulrich. **O que é globalização? Equívocos do globalismo: respostas à globalização.** São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 44.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** 5 ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992, p. 143.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009., p 797.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Direito ao Trabalho . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2358>>. Acesso em: 06 set. 2009.

BRESCIANI, Luiz Paulo. **Flexibilidade e reestruturação – o trabalho na encruzilhada.** Disponível em http://www.seade.sp.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_10.pdf . Acesso em: 06 set. 2009.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009., p. 796.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009., p 797.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009., p. 803.

BOISSONNAT, Jean. 2105 Horizontes do Trabalho e do Emprego. Tradução Edílson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1.998, p. 236 e seguintes.

BOISSONNAT, Jean. 2105 Horizontes do Trabalho e do Emprego. Tradução Edílson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1.998, p. 235 e seguintes.

Curiosa a pontuação do autor, exemplificando com a “trajetória de Cédric”. Narra que o jovem, com pouco mais de 20 anos, técnico em eletromecânica, buscou agência local, após meses de ócio, e tomou conhecimento de uma sub-contratante de grande empresa de veículos elétricos, sobre necessidade de mão de obra à rede. Admitido por contrato de atividade, é monitorado por treinamento por escola de ensino geral e tecnológico, comprometendo-se com a rede a realizar tarefas que lhe forem dirigidas. Algumas etapas são estabelecidas: contrato com a sub-contratante por certo período, com formação e aprendizagem; subsequentemente desenvolvimento de labor profissional à rede; terceiro ano com possibilidade de preparação para tornar-se um pequeno empresário, com acesso a crédito; e outra etapa em que, mal sucedido o projeto autônomo, a garantia de voltar a trabalhar à rede, com ônus de monitorar um aprendiz, e possibilidade de mobilidade em quaisquer das empresas que compõem a rede.

BOISSONAT, Jean. 2015 Horizontes do Trabalho e do Emprego. Tradução Edílson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1.998, p. 246.

LUNARDON, Fiorella. **Lavoro a progetto e lavoro occasionale**. In Franco CARINCI (coord). Commentario al DLGS, 10 Settembre 2003, n. 276, n. 276, vol. 4.

Segundo a legislação italiana, o parassubordinado é aquele trabalhador que moureja em labor continuado e coordenado, majoritariamente de forma pessoal (Lei 741, de 14/06/59, art. 2º).

TRT-PR-18-07-2006 VÍNCULO DE EMPREGO (SUBORDINAÇÃO OBJETIVA. Em determinados casos, a natureza da atividade executada pelo trabalhador (ou a distância entre o local de trabalho e o estabelecimento patronal) impedem que a subordinação transpareça com intensidade. Nessas situações o exame da subordinação não pode se limitar à aferição de seu aspecto subjetivo (sujeição funcional do trabalhador ao poder de direção do empregador). É necessário que o julgador investigue também o seu aspecto objetivo (integração do trabalhador na organização empresarial). No presente caso, o autor foi admitido para exercer serviço diretamente relacionado à atividade-fim da ré. Tal situação (somada ao fato de que havia empregados que exerciam a mesma função (, evidencia que o reclamante era um trabalhador subordinado.

TRT-PR-01280-2003-322-09-00-7-ACO-20946-2006 - 1A. TURMA

Relator: ODETE GRASSELLI

Publicado no DJPR em 18-07-2006

Por essa razão é que Ingo Sarlet esclarece que a proteção objetivada pela Constituição a inalterabilidade das cláusulas pétreas diz respeito aos princípios constitucionais e não pura e simplesmente às normas constitucionais. Narra, ainda, que as conquistas em direitos fundamentais, como os sociais, são insuscetíveis de retrocesso. SARLET, Ingo W. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1.998, p. 357.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 13 ed., rev., e ampl., atualizada até dezembro/2000, São Paulo: Atlas, 2001, p. 682.

MARTINS, S.P., *op.cit.*, p. 679.

“participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”. Código Civil; Comercial; Processo Civil e Constituição Federal, obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 15.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9a ed. (ano 2002), 3a tir. Curitiba: Juruá, 2004. M.V., *op. cit.*, p. 416.

RUSSOMANO, M.V. *idem*, *ibidem*..

MARTINS, S.P., *op. cit.*, p. 682.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: Renovar, 2000, p. 470.

SÜSSEKIND, A. *op. cit.*, p. 484.

ZENNI, Alessandro Severino Vállér. **Remuneração e jornada de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 93.

Encíclica Quadragésimo anno de 1931.

Críticas severas são dirigidas à intervenção sindical na participação, mormente porque parte dos movimentos sindicais são ortodoxos e não legitimam o lucro, também pelo fato de que a participação deve provir de harmonia entre os parceiros sociais e não de disputa e conflitos coletivos.

SÜSSEKIND, A., *idem*, *ibidem*.

ZENNI, A.S.V., *idem*, p 101.

SÜSSEKIND, A., *op. cit.*, p.480.

SÜSSEKIND, A., *idem*, p, 483.

ZENNI, A.S.V.,*op. cit.*, p 106.