

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

FAÍSA LEITE FERRAZ

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS SOB ANÁLISE DO CONTEXTO
JURÍDICO ATUAL
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**SANTA ROSA
2017**

FAÍSA LEITE FERRAZ

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS SOB ANÁLISE DO
CONTEXTO JURÍDICO ATUAL
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentado às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanela Dilkin

Santa Rosa
2017

FAÍSA LEITE FERRAZ

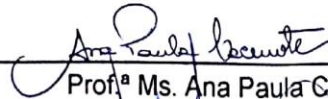
**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS SOB ANÁLISE DO
CONTEXTO JURÍDICO ATUAL
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título
de Bacharel em Direito.

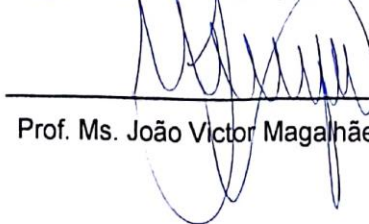
Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenate



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer

Santa Rosa, 11 de agosto de 2017.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus por guiar a minha vida, por me ajudar em todos os momentos e dar-me a sabedoria necessária para a realização de mais um sonho.

À minha família, em especial a minha mãe, minha avó Maria Leite (*in memoriam*) e ao meu companheiro, vocês são fontes inesgotáveis de inspiração, garra, coragem, exemplos de bondade, humildade, me oferecem motivação, amor, carinho e apoio para eu seguir minha caminhada, perseverando em busca da realização dos meus sonhos.

A razão do meu crescimento pessoal, emocional, profissional e tudo que conquistei até hoje e realizarei no futuro, é fruto de tudo o que fizeram e fazem por mim. Meu muito obrigada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles de estão presentes no meu dia a dia, me ajudando a seguir em frente na construção de nossos sonhos e que de alguma forma, direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

Ao meu professor orientador, profissional exemplar e dedicado, mestre, muitos mais que docente, é exemplo. Obrigada pela disponibilidade, paciência, conselhos e ensinamentos que transcendem este estudo e me acompanham para a vida. Serei eternamente grata!

A todos os colaboradores da Fema e ao corpo docente, pois de uma maneira ou outra, contribuíram para o meu aprendizado e formação profissional. Obrigada!

É muito melhor lançar-se em busca de conquistas grandiosas, mesmo expondo-se ao fracasso, do que alinhar-se com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem numa penumbra cinzenta, onde não conhecem nem vitória, nem derrota.

Theodore Roosevelt

RESUMO

O tema desta monografia trata sobre a flexibilização das normas trabalhistas. Como delimitação do tema, o trabalho focaliza-se na análise do contexto jurídico atual com ênfase na lei nº 13.189/2015, editada para resguardar a geração de empregos em momentos de retração da atividade econômica, e na lei nº 13.467/2017 denominada de reforma trabalhista e também na Medida Provisória nº 761/2016. A pergunta de pesquisa da monografia consiste em identificar em que medida as alterações de normas laborais expandidas nas leis nº 13.189/2015 e nº 13.467/2017 e na MP nº 761/2016, podem vir a ter reflexos nos direitos e garantias trabalhistas. O objetivo geral do trabalho consiste em analisar a literatura pertinente à flexibilização de normas trabalhistas em momentos de retração da atividade econômica, às vezes imprescindível para manutenção da existência da empresa, mas que devem observar o respeito à dignidade do ser humano que trabalha para sua sobrevivência, com a redução de direitos apenas em casos de comprovada necessidade econômica e quando destinada à sobrevivência da empresa. Justifica-se esta monografia por meio da observação de situações do cotidiano, pois as alterações propostas surtirão efeitos em direitos já consagrados constitucionalmente, buscando ainda explicações para o problema social do desemprego. O estudo traz uma grande contribuição para a sociedade, pois esclarece os motivos pelos quais a flexibilização das normas trabalhistas possui vantagens e desvantagens e como se dá a intervenção mínima do Estado, garantindo, porém, um patamar indispensável de proteção ao empregado, para que possa ser preservada sua dignidade humana. A investigação é teórica, com tratamento qualitativo das informações e fins explicativos. A geração de dados acontece por meio de fontes primárias e secundárias. A análise e a interpretação destes conteúdos realizam-se pelo método hipotético-dedutivo, com procedimentos técnicos qualitativos, histórico e comparativo. Este trabalho de conclusão de curso organiza-se em três capítulos: o primeiro tratará do estudo da literatura pertinente ao Direito do Trabalho e o fenômeno da flexibilização de normas trabalhistas no Brasil. Já o segundo apresentará uma pesquisa acerca do desdobramento advindo da flexibilização da legislação trabalhista, preconizado nas Leis nº 13.189/2015 e nº 13.467/2017, bem como na MP nº 761/2016 e os possíveis desdobramentos nos contratos laborais. Por fim, o terceiro abordará como alterações laborais podem alterar os direitos sociais, previstos no art. 7º, CF/88, confrontando dados estatísticos dos órgãos oficiais e qual as influências acarretam baseado no princípio da igualdade, visando a manutenção do mínimo existencial à luz da dignidade da pessoa humana. As principais conclusões são de que os dados estatísticos apontados demonstram que o desemprego, vertiginosamente crescente nos últimos dois anos, corrobora a tese de que a flexibilização é medida válida para aumentar empregos em momento de retração da atividade econômica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho – Projeto de Lei – Flexibilização – Reforma - Emprego

ABSTRACT

The theme of this monograph deals with the flexibilization of labor standards. As a delimitation of the topic, the paper will focus on the analysis of the current legal context with emphasis on Law nº 13.189/2015, edited to protect the generation of jobs in times of economic retraction, and on Law and nº 13.467/2017 denominated for labor reform, and also Provisional Measure nº. 761/2016. The research question of the monograph is to identify the extent to which changes in labor standards set forth in Law nº 13,189/2015, nº 13.467/2017 and MP nº 761/2016 may have repercussions on labor rights and guarantees. The general objective of this study is to analyze the pertinent literature on the flexibilization of labor standards in times of economic activity retraction, sometimes essential for the maintenance of the company's existence, but which must respect the dignity of the human being who works for his or her survival , With the reduction of rights only in cases of proven economic necessity and when destined to the survival of the company. This monograph is justified by observing daily situations, since the proposed changes will have effects on rights already enshrined in the Constitution, seeking further explanations for the social problem of unemployment. The study makes a great contribution to society, as it clarifies the reasons why flexibilization of labor standards has advantages and disadvantages and how the state's minimum intervention is provided, while guaranteeing an indispensable level of protection for the employee, so that Human dignity is preserved. The investigation is theoretical, with qualitative treatment of information and explanatory purposes. Data generation takes place through primary and secondary sources. The analysis and interpretation of these contents are carried out by the hypothetical-deductive method, with qualitative, historical and comparative technical procedures. This course work is organized in three chapters: the first will deal with the study of literature pertinent to Labor Law and the phenomenon of flexibilization of labor standards in Brazil. The second one will present a research on the unfolding resulting from the flexibilization of labor legislation, as recommended in Law nº 13.189/2015 and nº 13.467/2017, as well as in MP nº 761/2016 and its possible developments in labor contracts. Finally, the third will address how labor changes can change the social rights, foreseen in art. 7, CRFB/88, comparing statistical data from official bodies and what influences lead to the principle of equality, aiming at maintaining the existential minimum in the light of the dignity of the human person. The main conclusions are that the statistical data pointed out show that unemployment, vertiginously increasing in the last two years, corroborates the thesis that flexibilization is a valid measure to increase jobs in a time of economic downturn

Keywords: Labor Law - Bill - Flexibilization – Reform - Employment

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Balanço de saque das contas inativas do FGTS	43
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cronograma para Saque FGTS Inativo.....	42
Tabela 2 - Panorama com dados do desemprego	59
Tabela 3 - Número de pessoas ocupadas com a CTPS assinada	61
Tabela 4 - Número de pessoas ocupadas sem a CTPS assinada	61
Tabela 5 - Número de trabalhadores por conta própria.....	62
Tabela 6 - Valor do rendimento médio mensal do trabalhador.....	63
Tabela 7 - Índice do IPCA	63

LISTA DE ABREVIÇÕES, SIGLAS E SÍMBOLOS

art. – artigo
BACEN – Banco Central do Brasil
CEF – Caixa Econômica Federal
CF- Constituição Federal
CIET- Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social
DHDU – Declaração Universal dos Direitos Humanos
EC – Emenda Constitucional
Ed. – Edição
EPP – Empresa de Pequeno Porte
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis (exemplos gerais)
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPCA – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
ME- Micro Empresa
MP- Medida Provisória
MPOG – Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MTE – Ministérios do Trabalho e Emprego
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
p. – página
PL- Projeto de Lei
PLR – Participação nos Lucros e Resultados
PNAD- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PPE – Programa de Proteção ao Emprego
PSE – Programa Seguro-Emprego
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
TR – Taxa Referencial
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST- Tribunal Superior do Trabalho
§ - parágrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	15
1.1 DIREITO DO TRABALHO: ORIGEM E EVOLUÇÃO	16
1.2 FLEXIBILIZAÇÃO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E LIMITES	22
1.3 CRISE ECONÔMICA E A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	28
2 OS POSSÍVEIS DESDOBRAMENTOS ADVINDOS DA FLEXIBILIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	34
2.1 ANÁLISE DA LEI 13.189/2015	34
2.2 ANÁLISE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 761/2016	40
2.3 ANÁLISE DA LEI Nº 13.467/2017	45
3 A FLEXIBILIZAÇÃO E OS SEUS POSSÍVEIS REFLEXOS	53
3.1 FLEXIBILIZAÇÃO E OS DIREITOS SOCIAIS À LUZ DO ART. 7º CF/88	53
3.2 ESTATÍSTICA DO DESEMPREGO COMO PANO DE FUNDO PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	57
3.3 UMA LEITURA DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA	64
CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS	73

INTRODUÇÃO

O tema desta monografia trata sobre a flexibilização das normas trabalhistas. Como delimitação do tema, focaliza-se na análise do contexto jurídico atual com ênfase na lei nº 13.189/2015, editada para resguardar a geração de empregos em momentos de retração da atividade econômica, e também na Medida Provisória nº 761/2016 e na Lei nº 13.467/2017¹, que afeta os trabalhadores, enfraquecendo a relação laboral, denominada de reforma trabalhista.

A pergunta de pesquisa para essa temática consiste em questionar: em que medida as alterações de normas laborais, expendidas nas leis nº 13.189/2015 e nº 13.467/2017, e na MP nº 761/2016, podem vir a ter reflexos nos direitos e garantias trabalhistas? A resposta pressuposta para esse questionamento é que as alterações propostas surtirão efeitos em direitos já consagrados constitucionalmente, agravando o problema social do desemprego, além de apontar como se dá a intervenção mínima do Estado.

Nesse seguimento, o Direito do Trabalho busca alternativas com vistas a se adaptar à nova conjuntura socioeconômica mundial e nacional visando amenizar os efeitos da crise econômica sobre a classe operária tais como a criação do Programa Seguro-Emprego e a possibilidade de saque do FGTS de contas inativas, por exemplo. Contudo, a flexibilização das normas laborais, deve ser analisada com cuidado, eis que não poderá colocar em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo das décadas, tais como férias, jornada de trabalho, remuneração e suspensão do contrato de trabalho.

Nesse contexto, nos momentos de crise econômica, o empresariado nacional aponta como alternativa para geração de empregos a redução de direitos trabalhistas que decorreriam da flexibilização do ordenamento jurídico. Todavia, o tema flexibilização põe em confronto a sobrevivência econômica das empresas e o

¹ Durante o estudo a lei nº 13.467/2017, sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017, publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, entrará em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, teve origem com o Projeto de Lei nº 6.787/2016 aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2016, seguiu para análise e votação no Senado Federal, resultando no Projeto de Lei Complementar nº 38/2017 aprovado em plenário em 11 de julho de 2017.

respeito às garantias mínimas indispensáveis à dignidade humana, motivo pelo qual, a flexibilização deve ser adotada em casos extremos, apenas quando esgotadas todas as possibilidades permitidas de auxílio e recuperação da saúde da empresa e, como consequência, manutenção do emprego dos trabalhadores.

O objetivo geral propõe-se a analisar as Leis nº. 13.189/2015 e nº 13.467/2017, bem como na MP 761/2016 a fim de compreender em que medida as alterações de normas laborais, sob a justificativa de alavancar a economia em momentos de retração da atividade econômica, têm reflexos nos direitos e nas garantias trabalhistas. Nessa perspectiva, os objetivos específicos são, estudar a literatura pertinente ao Direito do Trabalho e o fenômeno da flexibilização de normas trabalhistas no Brasil, pesquisar acerca do preconizado nas Leis nº 13.189/2015 e nº 13.467/2017, bem como na MP nº 761/2016 e seus possíveis desdobramentos nos contratos laborais, além de verificar em que medida as alterações laborais podem alterar os direitos sociais, previstos no art. 7º, CF, confrontando dados estatísticos dos órgãos oficiais e quais as influências acarretam baseado no princípio da igualdade, visando a manutenção do mínimo existencial à luz da dignidade da pessoa humana.

A escolha do tema desta Monografia se deu por meio da observação de situações que acontecem no cotidiano, ou seja, através de uma análise de situações rotineiras. Sendo assim, a relevância desta pesquisa está em buscar explicações para o problema social do desemprego, que pode ser vislumbrado com frequência na sociedade. Para dar corpo e viabilizar este projeto será analisado as leis nº 13.189/2015 e nº 13.467/2017 e a MP nº 761/2016 e seus possíveis desdobramentos nos contratos laborais, bem como será colhido e comparado dados de indicadores e estatísticas dos órgãos oficiais como IBGE através da análise dos dados obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD).

A pesquisa da presente monografia caracteriza-se como teórica, pois terá respaldo na doutrina, legislação e jurisprudência pertinente a flexibilização das normas trabalhistas. Assim, esta investigação utilizar-se-á da fundamentação teórica para construir o conhecimento acerca da delimitação temática do projeto, sendo realizada com o intuito de adquirir mais conhecimento acerca do tema, visando à ampliação do conhecimento e da capacidade explicativa no desenvolvimento da pesquisa. Quanto à forma de tratamento de dados, será a forma qualitativa. Enquanto que o fim principal desta pesquisa constituirá no fim explicativo, pois

busca produzir informações de modo a afastar-se de uma investigação apenas superficial. No tocante aos procedimentos técnicos, a pesquisa será essencialmente bibliográfica, com base em autores do Direito do Trabalho e na legislação em vigor no âmbito do tema proposto.

Para operacionalizar os procedimentos técnicos, neste estudo, e de acordo com Ilca Oliveira de Almeida Vianna, utilizar-se-á a documentação indireta que envolverá material publicado a respeito do tema que a monografia tratará, no intuito de privilegiar aspectos que possam contribuir para esclarecer o problema estudado (VIANNA, 2001). Para a análise e a interpretação dos dados, o método de abordagem a ser utilizado, com o intuito de pesquisar o fenômeno social e jurídico proposto, é o método hipotético-dedutivo, pois terá seu ponto de partida em hipóteses criadas para a solução do problema, e visa encontrar respostas satisfatórias.

Em segundo plano, será utilizado o método histórico, pois se faz necessária uma análise do conteúdo na sua evolução histórica no tocante ao surgimento e flexibilização das normas no direito do trabalho na legislação. Para auxiliar o método principal de abordagem, utilizam-se, adotando para tanto os ensinamentos de Antônio Joaquim Severino, os procedimentos técnicos e secundários: histórico, para construir os fundamentos teóricos da investigação; e comparativo, a fim de cotejar a triangulação de dados gerados (SEVERINO, 2007).

Este trabalho de conclusão de curso organiza-se em três capítulos: o primeiro tratará do estudo da literatura pertinente ao Direito do Trabalho e o fenômeno da flexibilização de normas trabalhistas no Brasil. O segundo apresentará uma pesquisa acerca do desdobramento advindo da flexibilização da legislação trabalhista, preconizado na Lei nº 13.189/2015, bem como na MP nº 761/2016 e na Lei nº 13.467/2017 e seus possíveis desdobramentos nos contratos laborais. O terceiro abordará como as alterações laborais podem alterar o direito sociais, previstos no art. 7º, CF, confrontando dados estatísticos de órgãos oficiais tais como o IBGE, através da análise dos dados obtidos na PNAD, no período de janeiro de 2015 a março de 2017 e quais influências acarretam na vida do trabalhador.

1 A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

O direito do trabalho é ramo do Direito que estuda e disciplina regras que incidem nas relações laborais, onde uma pessoa física presta serviços a outra pessoa física ou jurídica em troca de contraprestação, geralmente uma retribuição pecuniária. Em vários campos ao buscar a palavra trabalho tem-se diversos conceitos, na lição de Alice Monteiro de Barros, trabalho teve origem no latim, significava ser torturado, pois há séculos atrás, quem trabalhava eram as pessoas destituídas de posses, que quando não podiam pagar os impostos, sofriam as torturas no *tripalium* (BARROS, 2016).

Posteriormente surgiram outras percepções e nos ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite, passou “por assimilação, à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual.” (LEITE, 2017, p.33). Nesse seguimento, preleciona Vólia Bonfim Cassar, “se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva.” (CASSAR, 2014, p.50). Assim, a palavra trabalho deixou de ter uma conotação de tortura e passou a significar qualquer esforço físico, intelectual realizado pelo homem.

Com o advento da Revolução Industrial, a palavra trabalho tem hoje uma série de diferentes significados. Etimologicamente, na lição de José Cairo Júnior, “constitui a ação humana através do qual há o desprendimento de energia de uma pessoa dirigida a um determinado fim.” (CAIRO JÚNIOR, 2010, p.41). Já nas palavras de Dermival Ribeiro Rios, é “aplicação da atividade física ou intelectual.” (RIOS, 2014, p.505). Significando ainda, na Sociologia “a atividade humana aplicada à produção de riquezas.” (RIOS, 2014, p.505). Nesse seguimento é conceituada por Ivis Gandra da Silva Martins Filho como:

O *trabalho* pode ser definido como toda ação humana, realizada com dispêndio de energia física ou mental, acompanhada ou não de auxílio instrumental, dirigida a um fim determinado, que produz efeitos no próprio agente que a realiza, a par de contribuir para transformar o mundo em que se vive. (MARTINS FILHO, 2016, p.22).

Após a conceituação de trabalho, oportuno se faz definir o instituto do Direito do Trabalho. Acerca disso, Leite nos ensina que tal ramo da ciência jurídica:

Tem por objeto de investigação científica não qualquer espécie de trabalho, e sim um tipo especial de trabalho humano, prestado de modo subordinado ou por conta alheia, por uma pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição. (LEITE, 2017, p.33).

Assim, o Direito do Trabalho é considerado como um ramo da ciência jurídica que visa estabelecer um conjunto de normas para regular e assegurar os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, sendo que grande parte desses direitos e deveres estão elencados na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal de 1988, além de Convenções Internacionais da qual o Brasil é signatário e outras normas jurídica específicas.

Nesse enfoque, após uma breve introdução e conceituação sobre o trabalho e visando dar escopo a este trabalho, e considerando que as normas jurídicas são necessárias para a ordem social, o presente capítulo será subdividido em três tópicos onde serão abordados a seguir a origem do direito do trabalho e sua evolução ao patamar dos dias atuais, além da classificação e limites da flexibilização diante da crise econômica e do direito do trabalho.

1.1 DIREITO DO TRABALHO: ORIGEM E EVOLUÇÃO

As relações de trabalho sempre existiram em toda as sociedades e em todas as épocas, mas antes do trabalho entrar no ordenamento jurídico, regido por normas que visam disciplinar direitos e garantias, tem-se um período de lapso temporal na história da humanidade em que o trabalho era regido pela escravidão, onde precipuamente era a exploração da mão de obra de um indivíduo, não considerado sujeito de direitos, mas sim uma mercadoria que podia ser negociado pelo comerciante. Presente desde a idade antiga, nas civilizações gregas, romanas, egípcia, hebraica, mesopotâmica.

Todavia, na lição de Vólia Bonfim Cassar, foi durante o período chamado de Iluminismo que permeou o século XVIII e ganhou vida o movimento que visava a abolição da escravatura, passando a ser moralmente incorreta, chamado de abolicionismo.

No Brasil, têm-se relatos históricos que a escravidão iniciou com a chegada dos portugueses, até então era moralmente aceita. Posteriormente, houveram

algumas lei no sentido de sua abolição, onde inicialmente eram livres os filhos de escravos nascidos a partir de 1871, quando foi sancionada a Lei do Ventre Livre. Posteriormente, em 1885, veio a Lei dos Sexagenários, que considerava livres da escravidão, os maiores de 60 anos. Somente em 1888, foi inserida no ordenamento jurídico pátrio, a Lei Áurea, abolindo a escravidão no Brasil (CASSAR, 2014).

Assim, durante a Idade Média, a sociedade se organizou no sistema feudal, composto por três grupos sociais, os Nobres, o Clero e os Servos, existindo basicamente três tipos de trabalhadores: os vassallos, que ofereciam ao senhor feudal fidelidade em troca de proteção e um lugar no sistema de produção. Os servos, eram os camponeses, que realizavam o trabalho agrícola e se subordinavam aos proprietários das terras; e os artesãos, que trabalhavam em oficinas ou corporações de ofício, mas “em 1791, foi sancionada a Lei Chapelier² que extingue as corporações de ofício, por serem consideradas atentatórias aos direitos dos homens e do cidadão.” (CASSAR, 2014, p.60).

Considerado o pai do Direito do Trabalho a nível mundial, Robert Owen, em 1800, ao assumir uma fábrica de tecidos, trouxe grandes mudanças na relação patrão-empregado, tais como “a supressão dos castigos e prêmios, a não admissão de menores de 10 anos, a jornada de dez horas e meia de trabalho por dia, medidas de higiene no trabalho, caixa de previdência para a velhice e assistência médica.” (CASSAR, 2014, p.60).

De acordo com a citada autora, foi nesse período pré-industrial que verificou-se a locação de mão de obra barata, a substituição da produção artesanal para a produção por máquinas, acarretando uma sociedade industrial. Com o advento da Revolução Industrial que teve início na Inglaterra em meados do século XVIII E XIX, se espalhou pela Europa e Estado Unidos da América, sendo a principal razão econômica que suscitou o nascimento do Direito do Trabalho, pois trouxe um novo tipo de trabalhador, o assalariado (CASSAR, 2014).

Nesse seguimento, diante de uma relação laboral de forma subordinada, nasceu o direito do trabalho, na necessidade de garantir um mínimo de proteção, pois, na lição de José Cairo Júnior:

² Em seus ensinamento Cassar nos aponta “em 1791, a Lei Chapelier extingue as corporações de ofício, por serem consideradas atentatórias aos direitos do homem e do cidadão. Esta lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, porque não interessava ao Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter[...] Nasce a lei do mercado, o liberalismo, sem intervenção estatal nas relações contratuais.” (CASSAR, 2014, p.59/60).

[...] eram exigidas extensas jornadas de trabalho em condições sub-humanas, que acabavam provocando a fadiga mental e muscular, aumentando, conseqüentemente, o número de acidentes do trabalho, muitos deles fatais.

[...] Também não havia qualquer distinção entre o trabalho da criança ou da mulher apesar de deterem características biológicas especiais, muito pelo contrário, preferia-se a mão-de-obra das crianças e das mulheres por ser mais barata, o que aumentava o lucro dos empresários. (CAIRO JÚNIOR, 2010, p.55/56).

Nessa toada, na luta por melhores condições salarias e de trabalho é que surgem as associações, a posteriori, tomam a forma de sindicatos, como hoje são conhecidos. Assim, tendo como pano de fundo os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade oriundo da Revolução Francesa, ocorrida nos anos de 1789, com as promulgações das Constituições Mexicana em 1917 e da Alemanha em 1919, com o fim da Primeira Guerra Mundial em 1918 e assinatura do Tratado de Versalhes viga mestra para a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, sendo responsável pela:

[...] formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações. As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico). O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. (Organização Internacional do Trabalho, 1919, p.1).

As formulações propostas pelas OIT serviram de base para a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), promulgada pela Organização das Nações Unidas em 1948, que em seu art. 5º, estabelece que “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.” (Organização das Nações Unidas, 1948, p.5). Nesse sentido, o art. 23 traz:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

[...]

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (Organização das Nações Unidas, 1948, p.8).

Ainda, segundo o art. 24, da DUDH, temos que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódica.” (Organização das Nações Unidas, 1948, p.8). Nesse sentido, ao considerar a proteção ao trabalho nos dispositivos da DUDH, a Organização das Nações Unidas consagrou o trabalho como parte da dignidade humana, merecedor assim de uma maior intervenção estatal.

No Brasil, a primeira Constituição Federal, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, em 25 de março de 1824, ainda império, de acordo com Georgenor de Sousa Franco Filho, não fez menção a direitos trabalhistas, pois à época vigorava o período escravocrata. Já a Constituição de 1891, promulgada em 24 de fevereiro de 1891, após a Independência do Brasil³, fez referência apenas a livre associação, conforme seu art. 72, § 8º, e “garantiu o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.” (FRANCO FILHO, 2013, s.p.), conforme previsto em seu art. 72, § 24.

Influenciado pela Revolução Industrial e todos os grandes marcos históricos ocorridos naquele período, o direito do trabalho no Brasil, de acordo com Marco Aurélio Paz de Oliveira (2008), sofreu uma forte intervenção do Estado a partir de 1930, quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e em 1932 foi instituída as Juntas de Conciliação e Julgamento, regulamentada pela lei nº 22.132/1932⁴, cujo objetivo era “dirimir os litígios oriundos de questões de trabalho em que sejam partes empregados sindicalizados e que não afetem as coletividades a que pertencerem os litigantes.” (BRASIL, 1932).

O direito do trabalho foi instituído de uma maior autonomia somente a partir de 1934 quando o então Presidente da República, Getúlio Vargas, através da Assembleia Nacional Constituinte, promulgou a Constituição de 1934⁵ e conforme estabelecido em seu art. 122, cria a Justiça do Trabalho, todavia, vinculada ao poder Executivo, cujo objetivo da criação era “dirimir questões entre empregados e empregadores.” (BRASIL, 1934).

³ Ocorrido em 7 de setembro de 1822, liderada por Dom Pedro I, culminou com a separação do Brasil como colônia de Portugal. (SOUSA, 2017).

⁴ Publicada em 25 de novembro de 1932, vigorou por 59 anos, quando foi revogada pelo decreto de 10 de maio de 1991.

⁵ Promulgada em 16 de julho de 1934 a constituição tinha caráter social-democrática.

A Constituição Federal de 1934 assegurou alguns direitos trabalhistas, tais como a liberdade de associação, o reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais, a proibição da diferença de salários por motivo de sexo ou religião, salário mínimo, jornada de trabalho, vedação do trabalho a menores de 14 anos, repouso semanal⁶, férias anuais, indenização por dispensa sem justa causa, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (BRASIL, 1934). Muitas dessas normas constam no rol de direitos sociais trazidos na CF/1988.

Em 10 de novembro de 1937, foi promulgada uma nova constituição federal, que no contexto histórico da época, intitulada de Estado novo, decorreu de um golpe de estado de Getúlio Vargas, que dentre outras medidas fechou o Congresso Nacional, mas manteve a Justiça do Trabalho, ainda vinculada ao poder executivo, como órgão competente para dirimir conflitos de natureza trabalhista, conforme consta no art. 139. O mesmo texto constitucional de 1937 em seu art. 136 assegura que:

Art. 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solícitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa. (BRASIL, 1937).

Nesse sentido, o art. 139, CF/1937, proibiu a greve e o *lockout*⁷, onde na lição de Pedro Lenza, foram “declarados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.” (LENZA, 2010, p.107). Todavia, em 1939, o Decreto-Lei nº 1.237/39⁸ dispôs sobre a organização da Justiça do Trabalho, instituindo os Conselhos Regionais do Trabalho, conforme disposto no art. 2º, “b”, que posteriormente passaram a ser os Tribunais Regionais do Trabalho, além de instituir o Conselho Nacional do Trabalho em seu art. 2º, “c”, que antecedeu o atual, Tribunal Superior do Trabalho. A Justiça do Trabalho passou a ser considerada órgão autônomo, vinculada ao Poder Executivo, mas ainda não pertencia ao Poder Judiciário (BRASIL, 1939).

⁶ Ou repouso hebdomadário, como consta no texto do art. 121, § 1º, “e”, CF/1934.

⁷ Lockout “é a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados. Há expressa previsão no art. 17 da Lei de Greve nº. 7.783/89. Nessa hipótese, o empregado receberá o salário durante o período da paralisação.” (CORREIA, 2015, p.337).

⁸ Publicado em 02 de maio de 1939.

Em 1943 Getúlio Vargas inspirado na Carta Del Lavoro⁹, ordenou em um único documento as várias legislações que regulavam direitos do trabalho, mas até então eram esparsas, fez surgir assim, a Consolidação das Leis do Trabalho através do Decreto nº. 5.452, assinada em 01 de maio de 1943, entrando em vigor em 10 de novembro daquele ano e ainda vigente nos dias atuais. Contendo 922 artigos, divididos em onze títulos, a CLT tem como função precípua, regulamentar as relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas, além de conter matéria processual trabalhista.

No ano de 1946, com as intensas mudanças a nível mundial ocorridos após o fim da Segunda Guerra Mundial, foi publicada em 18 de setembro de 1946, uma nova constituição federal que trouxe grandes mudanças para a Justiça do Trabalho, pois lhe integrou como órgão do poder judiciário, conforme art. 122, além de legislar sobre o direito do trabalho ao prever em seu art. 157 a 159, um rol com diversos direitos trabalhistas, tais como:

Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que **visem a melhoria da condição dos trabalhadores**:

I - **salário-mínimo** capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

[...]

VI - **repouso semanal remunerado**, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VII - **férias** anuais remuneradas;

[...]

XII - **estabilidade**, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;

[...]

Art. 158 - É reconhecido o **direito de greve**, cujo exercício a lei regulará.

Art. 159 - É **livre a associação profissional** ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas **convenções coletivas** de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. (BRASIL, 1946). [grifos acrescentados].

Tais direitos não sofreram sensíveis alterações em decorrência de uma nova Constituição, outorgada em 24 de janeiro de 1967, como consequência do golpe militar ocorrido no Brasil em 1964¹⁰ que teve como pano de fundo a ditadura, marcado pelo autoritarismo, onde se sobrepunha o Estado sobre as liberdades

⁹ Aprovado em 21 de abril de 1927, no governo de Benedito Mussolini na Itália.

¹⁰ "Na madrugada do dia 31 de março de 1964, um golpe militar foi deflagrado contra o governo legalmente constituído de João Goulart. [...] os militares envolvidos no golpe de 1964 justificaram sua ação afirmando que o objetivo era restaurar a disciplina e a hierarquia nas Forças Armadas e deter a "ameaça comunista" que, segundo eles, pairava sobre o Brasil." (CASTRO, 2017, p.1).

individuais (CASTRO, 2017). Ressalta-se que a Emenda Constitucional (EC) nº 1 de 17 de outubro de 1969¹¹ retirou do texto constitucional a previsão do seguro acidente de trabalho, presente desde a constituição de 1934.

Na década de 80 o país atravessa uma série de mudanças sociais, decorrentes do fim do regime militar, com movimentos como as Diretas Já cujo objetivo era “estabelecer uma Nova República, democrática e social.” (LENZA, 2010, p.116), culminando com a promulgação¹² em 1988 de uma nova constituição, ainda em vigor, onde em seu texto, trouxe um rol de direitos e garantias fundamentais relacionadas inclusive ao direito do trabalho, em especial os previstos no art. 6º ao 11, espinha dorsal para o atual sistema jurídico trabalhista que será estudado mais profundamente com ênfase especial no art. 7º, CF/88¹³, acerca da flexibilização, no tópico a seguir.

1.2 FLEXIBILIZAÇÃO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E LIMITES

Considerando as mudanças nas relações individuais de trabalho ocorridas ao longo da história e em meio à crise de 1929, a Primeira e Segunda Guerras Mundiais, a inovação tecnológica, a globalização, a crise econômica, além das precárias condições laborais e a exploração da mão-de-obra, surge a necessidade de combater o desemprego e garantir condições mínimas ao trabalhado, adequando o contexto socioeconômico à realidade laboral.

Mister se faz conceituar flexibilização, pois são várias as denominações dadas pela doutrina, onde alguns autores utilizam a expressão flexibilização e outros utilizam a expressão desregulamentação ou deslegalização para se referir a maleabilidade das normas trabalhistas. Com origem no latim, é derivado de flexível, que na lição de Dermival Ribeiro Rios, é “[...] que se adapta a coisas novas ou

¹¹ Com relação a EC nº 1/1969 há um impasse doutrinários, pois alguns consideram que foi apenas uma alteração ao texto da CF/1946, outros estudiosos, dentre eles Pedro Lenza, ensina que “em razão de seu caráter revolucionário, posicionamo-nos no sentido de consideram a EC nº 1/1969 um novo poder constituinte originário.” (LENZA, 2010, p.90). Portanto uma nova Constituição.

¹² Insta diferenciar constituição outorgada para promulgada. A primeira refere-se à constituição elabora e estabelecida sem a participação popular. São exemplos as CF: 1824, 1937, 1967 e 1969. Já promulgada ou democrática, como também é chamada, são aquelas decorrentes de uma assembleia nacional constituinte, onde representam são eleitos para esse fim. São exemplos de CF promulgada as de 1891, 1934, 1946 e 1988 (LENZA, 2010).

¹³ Promulgada em 05 outubro de 1988, nascida da necessidade de redemocratização do Brasil que imperava desde o término da ditadura milita em 1985. Considerada por grandes doutrinadores como uma constituição cidadã.

diversas, volúvel, mutável, condescende, maleável.” (RIOS, 2010, p.248). Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, a flexibilização é definida como:

A possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para sua incidência. Ou seja, trata-se de diminuição da imperatividade das normas jus trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2016, p.67).

Já Sérgio Pinto Martins em seus estudos, define a flexibilização como “conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre capital e o trabalho.” (MARTINS, 2009, p. 13). Ressalta ainda que não se flexibiliza o Direito do Trabalho, mas sim as “condições de trabalho, de regras que serão observadas em relação ao pacto laboral.” (MARTINS, 2009, p. 13). Para Vólia Bonfim Cassar em seus ensinamentos também diferencia desregulamentação de flexibilização, sendo:

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, sendo fundamental a manutenção do Estado Social. (CASSAR, 2015, p.82).

Assim, flexibilização não implica em desregulamentação, pois a primeira não trata de revogação ou exclusão de direitos conquistados, apenas modifica “certos direitos mediante negociação coletiva, notadamente diante das crises econômicas.” (MARTINS, 2009, p.14). Já a desregulamentação:

Significa desprover de normas, heterônomas as relações de trabalho [...], o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva [...] a lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador. (MARTINS, 2009, p.14).

O procurador do trabalho, Henrique Correia¹⁴ leciona a distinção de flexibilização para desregulamentação como sendo a primeira a “diminuição da rigidez trabalhista pela negociação coletiva [...] para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas das empresas e às realidades regionais.” (CORREIA, 2015, p.64). Já a desregulamentação seria a “ausência total da legislação protetiva.” (CORREIA, 2015, p.64), não havendo a ingerência do Estado na constituição de lei trabalhistas.

Nesse contexto, é relevante ainda a distinção de flexibilização para precarização do trabalho, pois na lição de Martins, na flexibilização há um limite mínimo a ser respeitada, não havendo uma liberdade negocial plena, o que ocorre é apenas uma possibilidade de adequação do conteúdo legislado diante de um novo cenário socioeconômico. Já a precarização refere-se a um “trabalho incerto, instável e indefinido, a regulamentação insuficiente do trabalho, ou não existe qualquer regulamentação, ficando o trabalhador marginalizado.” (MARTINS, 2009, p.15).

Diante da conceituação da temática abordada, temos que seu surgimento se deu inicialmente “com base nas crises econômicas existentes na Europa por volta de 1973.” (MARTINS, 2009, p.02). Mas vários países fazem uso do mecanismo da flexibilização para adaptação do contexto socioeconômico, visando evitar o desemprego em massa, dentre eles cita-se: Argentina, Bélgica, Colômbia, Dinamarca, Equador, Espanha, Estados Unidos, França, Holanda, Itália, Japão, Panamá, Peru, Venezuela, Uruguai e a Alemanha, esta última em 2004 teve um acordo entre os trabalhadores e uma montadora de veículos para o congelamento dos salários dos funcionários por três anos e como contrapartida foi dado garantia do emprego por mais quatro anos, após o fim do acordo (MARTINS, 2009).

No estudo da flexibilização das condições trabalhistas, diversos autores a classificam em várias modalidades ou formas. Nesse estudo serão apontadas as principais e na lição de Martins, a flexibilização pode ser classificada da seguinte forma:

- Quanto à legalidade: se subdivide em a) legal ou autorizada: quando a própria lei permite a flexibilização trabalhista; [...] b) ilegal ou ilícita: quando é feita com o objetivo de burlar a lei e os direitos dos trabalhadores.
- Quanto à fonte de direito: se desdobra em a) heterônoma vem de fora da vontade das partes, [...] é estabelecido por lei; b) autônoma, é feita pela vontade das partes.

¹⁴ Atualmente, é Procurador do Trabalho em Ribeirão Preto-SP.

- Quanto à finalidade: se fraciona em a) de proteção, visando preservar a ordem pública social, de forma a adaptar a lei à realidade dos fatos; b) de adaptação, em que são feitos acordos derogatórios; c) de desproteção, quando há a total supressão de direitos dos trabalhadores, que foram adquiridos no curso do tempo.
- Quanto ao conteúdo: se desmembra em a) do modelo jurídico-normativo das relações de trabalho, passando de um modelo legislado [...] para um modelo misto; b) do modelo aberto, em que não há legislação trabalhista, sendo as condições de trabalho negociada coletivamente pelas partes.
- Quanto à mobilidade: se deslinda em a) externa, é a possibilidade de admitir o trabalhador, de verificar a forma de contratação, [...] se é melhor fazer empreitada, trabalho em domicílio, cooperativa de trabalho, terceirização, trabalho temporário, etc.; b) interna, irá ser analisada a mobilidade horizontal, quando o trabalhador é transferido de um local para outro, do turno da noite para o dia, etc., ou mobilidade vertical, o trabalhador pode ser promovido ou rebaixado de função. (MARTINS, 2009, p.31-33,).

Nos reportando ainda ao entendimento doutrinário e utilizando ensinamentos de Vólia Bonfim Cassar, verifica-se que existem alguns tipos de flexibilização, como por exemplo:

A flexibilização **funcional**: que corresponde à capacidade da empresa de adaptar seu pessoal para que assuma novas tarefas ou aplique novos métodos de produção;

A flexibilização **salarial**: que consiste na vinculação dos salários à produtividade e à demanda dos seus produtos;

A flexibilização **numérica**: que consiste na faculdade de adaptar o fator trabalho à demanda dos produtos da empresa.

A flexibilização **necessária**: consiste na flexibilização apenas em caso de necessidade de recuperação da saúde da empresa. Isto porque as demais flexibilizações correspondem ao aumento da lucratividade em prol dos direitos dos trabalhadores, enquanto a flexibilização necessária é a forma de manutenção dos empregos, algumas vezes reduzindo direitos mínimos do trabalhador. (CASSAR, 2014, p.79). [grifos acrescidos].

Diante da conceituação e classificação, da tutela constitucional e das demais normas jurídicas trabalhistas, é possível flexibilizar a redução do salário, a duração da jornada de trabalho inclusive naquelas de turno ininterruptos de revezamento, a duração do contrato de trabalho, dentre outros. Todavia, mesmo em tais circunstâncias, a flexibilização não poderá ser feita de forma ilimitada, devendo garantir um patamar mínimo civilizatório ao trabalhador.

Nesse sentido, a doutrina defende uma flexibilização mais restrita, justificando que há direitos, considerados essenciais não podendo ser flexibilizados, classificando assim em direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de disponibilidade relativa. Maurício Godinho Delgado, conceitua o primeiro como aqueles:

Imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho. (DELGADO, 2016, p.119).

Abarcaria assim, como exemplo, normas de medicina e segurança do trabalho, a anotação da CTPS que inclusive é um direito imprescritível, as normas decorrentes de tratados e convenções internacionais da qual o Brasil é signatário, dentre outros direitos.

Como direitos de disponibilidade relativa, conceitua o autor acima nominado, como aqueles de caráter privado, isto é, não previstos constitucionalmente, em lei, tratados internacionais, mas sim os estipulados em convenção ou acordo coletivo de trabalho, regulamento de empresa, contrato de trabalho. Na lição do autor acima citado, apenas os direitos de disponibilidade relativa podem ser flexibilizados, enquanto os direitos considerados de indisponibilidade absoluta, mesmo com o consentimento do empregado, não podem ser suprimidos ou alterados com prejuízo, direta ou indiretamente ao trabalhador, estabelecendo um limitador a flexibilização das normas trabalhistas (DELGADO, 2016).

Nesse sentido é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, em julgado recente, decidiu:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. JORNADA DE 8 HORAS AJUSTADA POR NORMA COLETIVA. ELASTECIMENTO DA JORNADA PARA ALÉM DA 8ª HORA DIÁRIA. **NULIDADE DA CLÁUSULA COLETIVA**. PRECEDENTES.

Amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada¹⁵. Entretanto, essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia ou se concernente a **direitos revestidos de indisponibilidade absoluta** (e não indisponibilidade relativa), **os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva**. Nesse contexto, não poderia a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados, mormente quando se sabe que a jornada de trabalho superior a 8 horas diárias é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até

¹⁵ O Princípio da adequação setorial negociada “trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.” (DELGADO, 2008, p.60)

mesmo social, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais. Sendo assim, é de se reconhecer a nulidade de cláusula coletiva quando há elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento para além de oito horas diárias, devendo ser aplicada a norma prevista no art. 7º, XIV, da CF, e reconhecidas, por conseguinte, como extraordinárias as horas excedentes à 6ª diária. Recurso de revista conhecido e provido. (Acórdão TST- RR-1177-11.2013.5.08.0126. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data do julgamento: 22/04/2015, Órgão julgador: 3ª turma. Data da publicação: DEJT 24 de abril de 2015). [Grifos acrescidos]

Destarte, apesar de haver a possibilidade de flexibilizar algumas garantias trabalhistas, insta salientar que se faz necessário observar um limitador e não poderá ser feita de forma ilimitada, deve-se atender a um patamar mínimo de garantias trabalhistas com a intervenção estatal, visando a manutenção da dignidade do empregado, em um Estado Democrático de Direito. Nessa toada, utiliza-se como lição, os estudos de Martins, ao classificar os limites da flexibilização que podem ser analisados sobre duas categorias:

Quanto à sua admissibilidade: desdobra em a) admissíveis, que são usados, por exemplo, nas épocas de crise, permitindo a continuidade da empresa, porém garantindo um mínimo ao trabalhador, deverá ser feito por negociação coletiva; b) inadmissíveis: quando são instituídos apenas com o objetivo de suprimir direitos trabalhistas.

Quanto à proibição: se desmembra em a) proibida, em que a lei veda a flexibilização, como ocorre nas hipóteses de normas de ordem pública; b) autorizadas ou permitidas: o inciso VI do art. 7º da Constituição permite a redução dos salários, mediante convenção ou acordo coletivo. (MARTINS, 2009, p.129).

Doutrinariamente, o autor acima referenciado ensina que a limitação das flexibilizações das normas trabalhistas poderá ter caráter constitucional ou legal. Sendo o primeiro imposto pela Constituição Federal, alguns de forma expressa estão exarados no art. 7º, CF/88 outros decorrem de lei tais como as contidas no art. 71, CLT, que tratam de normas de higiene e saúde do trabalhador e redução de intervalos, outros decorrem de jurisprudência, tais como a súmula nº. 85, II do TST, ao prever a possibilidade de acordo ou convenção coletiva para compensação de horas e a compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre, respectivamente.

Diante de todo o exposto e considerado o momento de retração da atividade econômica que assola o Brasil, visando evitar o desemprego e a fragilidade do trabalhador, a flexibilização deve ser utilizada como medida excepcional, temática

que será melhor explanada no tópico a seguir, em que se trata da flexibilização das condições de trabalho frente a momentos de retração da atividade econômica.

1.3 CRISE ECONOMICA E A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Atualmente, o mundo passa por uma crise provocada, dentre outros fatores, pelas mudanças geradas pelo processo de globalização, pela automação da produção e a retração da economia, o que reflete diretamente nas relações de trabalho, acarretando altos índices de desemprego mundial e de subempregos de milhões de pessoas, especialmente em países subdesenvolvidos como é o caso do Brasil.

A flexibilização das normas trabalhistas vêm sendo apontada não só para o empresariado nacional como também pelo poder legislativo como uma saída do empregador possibilitando a preservação dos postos de trabalho em momentos de retração da atividade econômica, justificando a manutenção da saúde da empresa e da fonte de emprego. Nesse sentido é o entendimento doutrinário de Sérgio Pinto Martins, ao dispor:

As crises econômicas, a globalização das economias, a automação são situações que não se identificam com rigidez da legislação trabalhista. Ao contrário, esta acaba atrapalhando ou até impedindo a maleabilidade das relações trabalhistas para enfrentar aquelas situações. Daí a necessidade da flexibilização, de forma a poder adaptar a situação, de fato, mediante norma estabelecida pelas próprias partes, assegurando um mínimo obrigatório e que deve estar previsto em lei. (MARTINS, 2009, p.37).

Embora tendo a conceituação por vários doutrinadores, a flexibilização das normas laborais, deve ser analisada com cuidado, eis que não poderá colocar em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores, não podendo ser utilizada como mais um mecanismo de desculpa de empresários para redução das garantias trabalhistas, mas sim usada como última solução cabível de sobrevivência da empresa. Nesse sentido, Fernando Basto Ferraz, considera como “flexibilização do trabalho a adequação das normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, que culmina com a precarização da relação formal de emprego.” (FERRAZ, 2006, p.18).

Diante do que ensina Vólia Bonfim Cassar, “a flexibilização deve ser um mecanismo utilizado apenas quando os reais interesses entre empregados e

empregadores, em cada caso concreto, forem convergentes.” (CASSAR, 2014, p.76). Também nesse sentido, a referida autora ensina:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos. (CASSAR, 2014, p.76).

O que se tem em voga é que alavancar a economia é algo mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas. Nesse sentido, Ricardo Resende define:

Na flexibilização o Estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, mediante o estabelecimento do chamado *mínimo existencial*, mas autoriza, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que seja também possível a manutenção da empresa e, afinal, dos empregos. (RESENDE, 2015, p.48).

Embora o exposto, algumas soluções já foram adotadas como aumento da carga fiscal e diminuição da proteção estatal nas relações privadas, com a flexibilização de algumas regras trabalhistas. Nesse sentido, Correia nos ensina que, atualmente algumas formas de flexibilização acolhidas pelo TST ou previstas na CF/88 ou na CLT, são nas hipóteses de:

a) Constituição Federal de 1988 - art. 7º:

VI - Irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**; (grifos acrescidos)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**; (grifos acrescidos)

XIV- jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva**; (grifos acrescidos)

b) CLT:

- Hora *in itinere*:

Art. 58, § 3º. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, **por meio de acordo ou convenção coletiva**, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Grifos acrescidos)

Regime por tempo parcial:

Art. 58-A, § 2º. Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, **na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva**. (Grifos acrescidos)

- Intervalo intrajornada:

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, **salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário**, não poderá exceder de 2 (duas) horas. (Grifos acrescentados)

- "Lay Off":

[...] se refere ao afastamento temporário do empregado mediante recebimento de licença-remunerada. Nesse sentido, o art. 476- da CLT estabelece hipótese de suspensão do contrato de trabalho pelo período de 2 a 5 meses para que o empregado participe de curso de qualificação profissional, na qual não será devido o pagamento de salários [...]. Ademais, recentemente (novembro/2015), foi promulgada a Lei nº 13.189/2015 prevendo nova hipótese de "lay off" como resposta ao aumento no número de desempregos diante de crise econômica. Nesse sentido, criou-se o Programa de Proteção ao Emprego - PPE.

c) jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

I - Turnos ininterruptos de revezamento- Súmula nº 423:

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular **negociação coletiva**, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras. (Grifos acrescentados)

II - Compensação de jornada por acordo individual -Súmula nº 85:

11 - O **acordo individual** para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (CORREIA, 2016, p.61/63) [grifos acrescentados]

Já, Elisa Maria Nunes da Silva ainda aponta outras hipóteses de flexibilização, das quais merecem citação:

a) Limitação do pagamento de horas *in itinere* a uma diária, independentemente do tempo efetivamente gasto pelo empregado em condução fornecida pelo empregador (precedentes da Corte);

b) Redução do intervalo intrajornada para a categoria dos motoristas (conforme precedente jurisprudencial da SDC-TST);

c) Pagamento proporcional do adicional de periculosidade ao tempo de exposição ao agente de risco (Súmula nº 364, II, do TST);

d) No que diz respeito aos minutos residuais, tolerância de 15 minutos antes e 15 minutos depois da jornada de trabalho sem o pagamento de horas extras (precedentes da Corte). (SILVA, 2016, s.p.).

Em sentido contrário, Henrique Correia nos aponta algumas possibilidades de flexibilização que são recusadas, tais como:

a) Redução do intervalo intrajornada - Súmula nº 437 do TST:

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 72, XXII, da CF/1988), inteso à negociação coletiva.

b) Ampliação do limite de tolerância- Súmula nº 449 do TST (recentemente publicada em decorrência da conversão da Orientação jurisprudencial nº 372 da SBDJ-1):

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.6.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, **não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo** que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras. (Grifos acrescentados)

c) Renúncia a situações pretéritas - turnos ininterruptos de revezamento – Orientação Jurisprudencial nº 420 da SDI-1 do TST:

É inválido o instrumento normativo que, **regularizando situações pretéritas**, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. (CORREIA, 2016, p.63) [grifos acrescentados]

Em complemento, Elisa Maria Nunes da Silva ainda aponta outras situações em que a flexibilização não é aceita, tais como:

a) Regime 12x36 horas, determinando-se o pagamento de horas extras das 11ª e 12ª horas (precedentes da Corte);

b) Não redução do intervalo intrajornada fora da hipótese de motoristas, tornando inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (Súmula 437 do TST);

c) Turnos ininterruptos de revezamento, quando a fixação de jornada de trabalho for mediante negociação coletiva tem validade (Súmula nº 423 do TST);

d) Redução do período de estabilidade da gestante (precedentes da SDC-TST). (SILVA, 2016, s.p.).

Diante do acima exposto, de acordo com a doutrina, verifica-se que há direitos dos trabalhadores em que são permitidos a flexibilização, e outros, conforme lição de Delgado anteriormente citada, que são considerados essenciais não podendo ser flexibilizados, classificando assim em direitos de indisponibilidade absoluta pois preservam o patamar mínimo civilizatório, visando a prevalência da dignidade humana.

Considerando ainda as hipóteses de flexibilização apontadas acima, merece destaque, um ponto comum em todas elas, a forma como será feita, ou seja, independe se a possibilidade está contida na Constituição Federal, CLT ou no entendimento consolidado do TST, a flexibilização de algumas condições trabalhistas, necessariamente deverá ser feita via contrato, convenção, acordo ou negociação coletiva, sendo raríssima a hipótese de flexibilização através de acordo individual. Salutar se faz, a conceituação de cada instituto.

Inicialmente tem-se, de acordo com Fernando Basto Ferraz, que “o contrato coletivo de trabalho é gênero, figurando o acordo coletivo e a convenção coletiva como espécies.” (FERRAZ, 2006, p.62). Ressalta-se que para tal instituto não há

regulamentação jurídica e não tem sido aplicado pelos órgãos sindicais do país (DELGADO, 2008). As convenções coletivas, previstas no art. 611, da CLT, representam um acordo entre os sindicatos dos empregados e da categoria patronal. Na lição de Vólia Bonfim Cassar, constituem um:

Ajustes celebrados entre **entidades sindicais**, de qualquer grau (sindicatos, federações ou confederações), representante de categoria econômica (de empregadores) e profissional (de empregados) estabelecendo novas condições de trabalho, com eficácia *erga omnes*. Isso significa que seus efeitos se estendem a todos os integrantes da categoria profissional ou econômica signatária da norma coletiva, independentemente de serem ou não associados das entidades sindicais correspondentes. (CASSAR, 2014, p.87). [grifo acrescido].

Já o acordo coletivo é mais limitado do que as convenções coletivas, sendo aplicável apenas aos empregados e a empresa que o celebraram, conforme previsto na CLT, nos seguintes termos:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
§ 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar **Acordos Coletivos** com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, **aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes** respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (BRASIL, 1943). [Grifos acrescidos]

É de se associar ao exposto que a negociação coletiva, na lição de Maurício Godinho Delgado, “diz respeito às suas potencialidades jurídicas (a extensão de sua criatividade de regras do Direito).” (DELGADO, 2008, p.158).

Assim, através de uma negociação coletiva tem-se um contrato coletivo, seja ele por meio de acordo ou convenção coletiva, onde será alterado algumas condições de trabalho, tais como remuneração, jornada de trabalho, até o próprio contrato de trabalho que poderá ser suspenso, visando a condição mais benéfica ao empregado, para manter seu posto de trabalho em momentos de retração da atividade econômica, por exemplo, como forma de garantir a sua dignidade humana.

Diante de todo o exposto, encerra-se o presente capítulo, na medida em que, para fins de continuidade do estudo, no capítulo seguinte será abordada uma análise

da lei nº 13.189/2015, da MP nº 761/2016, MP nº 763/2016 e da lei nº 13.467/2017 e seus possíveis reflexos nas relações laborais.

2 OS POSSÍVEIS DESDOBRAMENTOS NOS CONTRATOS LABORAIS ADVINDOS DA FLEXIBILIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Tendo em vista o mercado de trabalho, muito se enfatiza na necessidade de mudanças jurídicas na relação entre empregador e empregado, e a flexibilização de normas trabalhistas possibilitaria uma saída de fundo para alavancar a economia no atual momento de retração econômica que atravessa o Brasil, para o não fechamento de empresas e como consequência a não redução de posto de trabalho, o que permitiria ao trabalhador manter o seu emprego ou ainda a criação de novos postos de emprego.

Assim, deputados e senadores, exercendo a competência prevista na CF/88, na representatividade do Poder Legislativo, têm buscado alternativas sobre a temática através da edição da lei nº 13.189/2015, bem como da MP nº 761/2016 e na lei nº 13.467/2017, esta última aprovada pelo Senado Federal em 11 de julho de 2017 e sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017 onde entrará em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, sem considerar ainda que tramitam na Câmara e/ou no Senado Federal, vários outros projetos que propõem algumas medidas de alteração na legislação trabalhista.

O presente capítulo será subdividido em três tópicos, onde no primeiro será analisado a lei nº 13.189/2015 e suas alterações na legislação trabalhista. O segundo tópico abordará a MP nº 761/2016 e a MP nº 763/2016, com uma análise nas principais alternativas trazidas pelas propostas de alteração legislativa para enfrentar o período de crise econômica. Por fim, o terceiro tópico abordará a lei nº 13.467/2017, elencando sua tramitação e seus respectivos dispositivos legais que propõe uma mudança na legislação trabalhista, principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho, no qual serão apontados os principais institutos que sofreram alterações.

2.1 ANÁLISE DA LEI 13.189/2015

Ato contínuo, a lei nº. 13.189/2015, publicada e em vigor desde 19 de novembro de 2015, foi fruto da conversão da Medida Provisória nº 680, de 07 de julho de 2015, que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE) cujo objetivo:

Art. 1º - Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:

I - possibilitar a **preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica**;

II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;

III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para **facilitar a recuperação da economia**;

IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e

V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego. (BRASIL, 2015). [Grifos acrescentados]

O programa surgiu como medida para atenuar o fechamento de empresas em situação de fragilidade econômica, acentuando assim, o fechamento de postos de trabalho, diante do cenário da retração econômica que assola o mundo desde o ano de 2009, todavia sentido com mais intensidade no Brasil a partir do ano de 2015. Assim foi a definição do programa nas palavras do então Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão, Nelson Barbosa¹⁶ e do então Ministro do Trabalho e Emprego¹⁷, Manoel Dias¹⁸, conforme trecho extraído da justificativa dada na edição da MP nº 680 que posteriormente foi convertida na lei 13.189 ambas no ano de 2015:

O PPE é um programa de redução temporária da jornada de trabalho. Nesse programa, o trabalhador tem seu salário proporcionalmente reduzido pela empresa, mas compensado parcialmente pelo governo. Esse programa tem vantagens para todas as partes envolvidas. Para as empresas, permite ajustar seu fluxo de produção à demanda e, ao preservar os empregos, possibilita a manutenção de quadros já qualificados e a redução de custos com demissão e admissão. Para os trabalhadores, preserva os empregos e a maior parte de seus rendimentos. Para o governo, permite a economia com os gastos do seguro-desemprego e com outras políticas de mercado de trabalho ao mesmo tempo em que preserva a maior parte da arrecadação sobre a folha. (BRASIL, 2015).

¹⁶ Nelson Barbosa assumiu o ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão de 27 de novembro de 2014 a 18 de dezembro de 2015, quando então passou a comandar o Ministério da Fazenda, ficando até 12 de maio de 2016 quando foi exonerado.

¹⁷ Ressalta-se que a Medida Provisória nº 696, de 5 de abril de 2016, alterou a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios. Dentre as alterações, unificou o Ministério da Previdência Social e o Ministério do Trabalho e Emprego. O novo Ministério passou a ser chamado de Ministério do Trabalho e Previdência Social, todavia a lei supra, foi revogada pela MP nº 782 de 31 de maio de 2017, onde nos termos dos art. 21, 41 e 42, parágrafo único, as diretrizes gerais da previdência social ficaram a cargo do Ministério da Fazenda, desvinculando portanto, do Ministério do Trabalho, conforme previsto no art. 55 da MP nº 782/2017.

¹⁸ Manoel Dias assumiu o Ministério do Trabalho de 15 de março de 2013 a 02 de outubro de 2015.

Destarte, para ter acesso ao programa não é qualquer empresa, mas somente aquelas que comprovadamente estiverem com dificuldades econômico-financeira e terão prioridades na adesão, nos termos do art. 2º, § 2º da lei em comento, “a empresa que demonstre observar a quota de pessoas com deficiência, as microempresas e empresas de pequeno porte, observado os critérios definidos pelo Poder Executivo Federal.” (BRASIL, 2015).

Na adesão ao programa, conforme exposto no art. 2º e 3º da referida lei, faz-se necessário a empresa comprovar os seguintes requisitos:

[...] IV- ter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ há, no mínimo, dois anos;
V - comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e
VI - comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira [...].
(BRASIL, 2015).

Além do que, precisará de acordo coletivo de trabalho específico, firmado entre empresa e sindicato dos trabalhadores que poderá prever redução de até 30% da jornada e do salário de todos os empregados ou de apenas um setor específico da empresa, conforme for especificado no acordo coletivo firmado.

Todavia, nos termos do art. 4º da citada lei, os empregados que tiverem seus “salários reduzidos, fazem jus à compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial.” (BRASIL, 2015). Com limitador de 65% do valor máximo da parcela do seguro desemprego¹⁹ (R\$1.643,72 x 65% = R\$1.068,41), enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho, sendo custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador²⁰ (FAT). Ou seja, o empregado, na vigência do PPE, receberá pelo menos 85% do seu salário, onde 70% será pago pela empresa e 15% pago pelo FAT. Insta destacar que o salário do empregado não pode ser inferior ao valor do salário mínimo após as reduções firmadas em acordo

¹⁹ Os valores do seguro desemprego em vigor a partir de 11 de janeiro de 2017, obedecem as recomendações da Resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) nº 707, de 10 de janeiro de 2013, sendo anualmente atualizados através de circular emitida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. O cálculo apontado foi extraído do Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador, mantido pelo Ministério do Trabalho.

²⁰ O FAT foi instituído através da lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que em seu art. 10 prevê: “é instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico. (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011). Parágrafo único. O FAT é um fundo contábil, de natureza financeira, subordinando-se, no que couber, à legislação vigente.” (BRASIL, 1990).

coletivo, vedado ainda a realização de horas extraordinárias pelos empregados que participarem do programa (BRASIL, 2017).

Ademais, o acordo coletivo de trabalho firmado entre empregadores e sindicato dos trabalhadores, específico para adesão ao PPE deverá:

Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PSE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores [...]

§ 1º [...] ser aprovado em assembleia pelos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre:

I - número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;

II - estabelecimentos ou setores específicos da empresa abrangidos;

III - percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;

IV - período pretendido de adesão ao PSE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o **período total** não ultrapasse **vinte e quatro meses**; (Redação dada pela MP nº 761/2016)

V - período de **garantia no emprego**, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de **um terço**. (BRASIL, 2015). [Grifos acrescentados]

Destarte, pelo exposto acima, vemos que há possibilidade de redução salarial em até 30% e redução da jornada de trabalho por um período equivalente a no máximo vinte e quatro meses, todavia, o PPE traz uma hipótese de estabilidade provisória como forma de garantir o emprego equivalente ao período de redução da jornada com acréscimo de um terço. Ficando a empresa proibida de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que participaram do PPE, além de ficar vedado a contratação de outros trabalhadores para execução das atividades alvo do PPE, salvo exceções prevista na lei, tais como nas hipóteses do art. 6º, II, “reposição, efetivação de estágio, contratação de pessoas com deficiência e contratação de egresso do sistema prisional e de medidas socioeducativas.” (BRASIL, 2015).

Importante destacar que o prazo máximo para aderir ao programa é até o dia 31 de dezembro de 2017, junto ao Ministério do Trabalho, e o prazo máximo de participação no programa é vinte e quatro meses, respeitado a extinção do programa que vai até 31 de dezembro de 2018. Na vigência de participação da empresa ao programa, conforme preceitua o art. 5º, §1º, inciso VI da lei analisada, será necessária “constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PSE, para acompanhar e fiscalizar

o cumprimento do acordo e do Programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.” (BRASIL, 2015).

Conforme exarado no art. 7º da lei nº 13.189/2015, a empresa pode se desligar do PPE, comunicando previamente ao sindicato dos empregados com antecedência mínima de trinta dias, e somente após seis meses da sua saída do programa, é que poderá pleitear nova adesão, demonstrando para tanto “nova situação de dificuldade econômico-financeira.” (BRASIL, 2015). Em complemento, a empresa será excluída do programa e impedida de participar novamente, nos termos do estabelecido no art. 8º quando:

I - descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação;

II - cometer fraude no âmbito do PSE, assim entendida como a situação em que empresa obtiver, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil ou qualquer outro meio fraudulento, relativamente ao Programa, como atos praticados quanto à burla das condições e dos critérios para adesão e permanência no Programa, fornecimento de informações não verídicas, apresentação de documentos falsos ou desvio dos recursos da compensação financeira do Programa destinada aos empregados abrangidos; ou (Redação dada pela Lei nº 13.456, de 2017)

III - for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante. (BRASIL, 2015).

Além da exclusão do programa nas situações acima citadas, nos termos do art. 8º, em seu parágrafo 1º, da lei supra citada, a empresa ainda terá como sanção:

A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PSE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a cem por cento desse valor, calculada em dobro no caso de fraude. (BRASIL, 2015).

Nesse contexto, ficará excluída e impedida de participar do programa a empresa que descumprir o acordo firmado específico para o programa. Todavia, considerando que existe outro programa voltado a proteção ao emprego, a chamada Bolsa de Qualificação Profissional, que também enseja alteração do contrato de trabalho em momentos de retração da atividade econômica, oportuno se faz a diferenciação entre o PPE e o Bolsa Qualificação (*layoff*)²¹.

²¹ Na Lição de Henrique Correia, nos ensina que *layoff* “se refere ao afastamento temporário do empregado mediante recebimento de licença-remunerada.” (CORREIA, 2016, p.62).

O programa “Bolsa de Qualificação Profissional” foi instituído pela MP n.º 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, é uma medida que suspende o contrato de trabalho de dois a cinco meses, nos termos do art. 476-A, da CLT, através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que o empregado deverá ser matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, além dos requisitos²² previstos na Lei nº 7.998 de 11 de janeiro 1990, em contrapartida poderá receber ajuda compensatória mensal paga pelo empregador, sem natureza salarial, e terá direito a receber parcelas do seguro-desemprego durante a suspensão do contrato.

O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), assim distingue o PPE do Bolsa Qualificação (*layoff*):

Como o PPE, não há suspensão do contrato de trabalho, enquanto que, no *layoff*, o trabalhador fica afastado da empresa para fazer um curso de qualificação. No PPE, o trabalhador continua recebendo salário, ainda que reduzido. No *layoff*, o trabalhador recebe o valor da parcela do seguro-desemprego. Sendo assim, o PPE preserva o direito dos trabalhadores de acessarem o seguro-desemprego após o término do seu vínculo. Diferente do *layoff*, as empresas continuam recolhendo as contribuições sobre o INSS e o FGTS na vigência do PPE. A duração máxima de um trabalhador inscrito no PPE é de 24 meses, incluindo a prorrogação. No *layoff*, a duração máxima é de cinco meses e, em caso de prorrogação, o custo é da empresa. (BRASIL, 2015).

²² Os requisitos elencados no art. 3º da lei em comento, estabelecendo que terá direito ao recebimento do seguro-desemprego o trabalhador que comprove:

“I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a: (Redação dada pela Lei nº 13.134/2015)

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; (Incluído pela Lei nº 13.134/2015)

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e (Incluído pela Lei nº 13.134/2015)

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; (Incluído pela Lei nº 13.134/2015)

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio **da Bolsa-Formação Trabalhador** concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica. (Incluído pela Lei nº 13.134/2015). (BRASIL, 1990). [grifos acrescidos].

Nessa seara, desde que foi lançado o PPE teve 111 empresas participantes, outras ainda aguardam análise do pedido, somando mais de R\$ 166,5 milhões em recursos transferidos pelo FAT aos trabalhadores, preservando assim mais de 61.572 empregos, dos mais variados setores, desde automobilísticos até educação e serviços.

Diante do contexto apresentado, é de se notar que o programa de proteção ao emprego teve suma importância para proteger os empregos no atual momento de retração da atividade econômica, preservando ainda as atividades de diversas empresas, visando alavancar a economia, fomentando o vínculo das relações de trabalho através da negociação coletiva. Diante dessa conjuntura, no tópico a seguir serão analisados as MP's nº.761 e 763, ambas de 2016 e seus reflexos nos contratos de trabalho bem como na economia brasileira.

2.2 ANÁLISE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 761/2016

Em prosseguimento ao estudo, merece referência a MP nº 761/2016, publicada em 22 de dezembro de 2016, onde inicialmente altera a denominação do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) para Programa Seguro-Emprego (PSE), como “política pública de emprego ativa.” (BRASIL, 2016), mantendo o objetivo inicial do programa, nos termos do art. 3º, parágrafo único, qual seja, “consiste em uma ação para auxiliar aos trabalhadores na preservação do emprego.” (BRASIL, 2016).

A norma jurídica acima citada estabeleceu os critérios de elegibilidade e as condicionalidades a serem adotados pelas empresas, inovando ao estabelecer a prioridade às Micro Empresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) e conferindo-lhes prerrogativa de suporte técnico junto ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). Na adesão ao programa, manteve a exigência de acordo coletivo de trabalho específico celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores, e nos termos do art. 5º, § 2º, o acordo “não disporá sobre outras condições de trabalho que não aquelas decorrentes da adesão ao PSE.” (BRASIL, 2016).

A medida trouxe ainda a possibilidade de durante o período de participação da empresa no programa, haver alterações no número de empregados ou de setores da empresa, além de alterações na jornada e no salário, sem no entanto

necessitar de termo aditivo ao acordo, conforme aponta o art. 5º, § 9º da referida MP. Estabeleceu ainda, outro critério para estabilidade provisória do empregado, ao dispor em seu art. 6º, inc. I:

Art. 6º - A empresa que aderir ao PSE fica **proibida** de:

I - **dispensar arbitrariamente ou sem justa causa** os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida **enquanto vigorar a adesão ao PSE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.** (BRASIL, 2016). [grifos acrescidos].

No entanto, a MP citada trouxe outra hipótese de exceção a contratação de empregados durante o período em que estiver participando do programa, ao prever que a empresa poderá efetivar a contratação de estagiários, que também serão abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho específico para o programa.

A MP nº 761/2016, permite ainda a hipótese de saída da empresa do programa de forma antecipada, bastando comunicar os trabalhadores participantes e o sindicato pelo menos trinta dias de antecedência, para tanto, deverá “demonstrar as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira.” (BRASIL, 2016). Contudo, em seu art. 7º, § 3º, estabeleceu a hipótese de reinserção da empresa no programa após um período de carência de seis meses da sua renúncia, no entanto, terá que demonstrar que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira.

Em continuidade, a norma jurídica em comento criou outra hipótese de exclusão de empresas do programa ao exarar em seu art. 8º, inc. II, nos seguintes termos:

“Art. 8º - Fica excluída do PSE e impedida de aderir ao Programa novamente a empresa que:

[...]

II - cometer fraude no âmbito do PSE, assim entendida como a situação em que empresa obtiver, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil ou qualquer outro meio fraudulento, relativamente ao Programa, como atos praticados quanto à burla das condições e dos critérios para adesão e permanência no Programa, fornecimento de informações não verídicas, apresentação de documentos falsos ou desvio dos recursos da compensação financeira do Programa destinada aos empregados abrangidos. (BRASIL, 2016).

Por fim, a MP nº 761/2016 além de alterar a nomenclatura do programa, acrescentou outras hipóteses de saída ou exclusão do programa, prorrogou o prazo de vigência do PSE para até 31 de dezembro de 2018, quando então se extinguirá.

No mesmo sentido, merece destaque a MP nº 763/2016, publicada em 22 de dezembro de 2016 e convertida na lei nº 13.446/2017. Como principal medida a referida norma jurídica, autorizou a movimentação das contas vinculadas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), possibilitando assim, o saque dos valores referentes aos contratos de trabalhos extintos até 31 de dezembro de 2015, flexibilizando, portanto, as exigências contidas no art. 20, inc. VIII, da lei nº 8.036 de 1990, que prevê a exigência em caso de pedido de demissão pelo empregado, que somente poderia sacar o seu FGTS, inicialmente, caso permanecesse três anos ininterruptos sem a CTPS assinada, ou seja, fora do regime do FGTS, e o saque do valor era após decorrido os três anos, a partir do mês do seu aniversário.

Com o advento da alteração pela MP nº 763/2016, convertida na lei nº 13.446/2017, o saque, na hipótese dos contratos extintos até 31 de dezembro de 2015, poderão ser efetuados segundo cronograma de atendimento estabelecido pelo agente operador do FGTS, a saber Caixa Econômica Federal (CEF), que estabeleceu os saques conforme o mês de aniversário, através de um cronograma divulgado em fevereiro de 2017, como pode ser observado na tabela abaixo:

Tabela 1

Cronograma para saque do FGTS Inativo		
Trabalhadores nascidos em	Início	
Janeiro e fevereiro	a partir de 10/03/2017	1ª fase
Março, abril e maio	a partir de 10/04/2017	2ª fase
Junho, julho e agosto	a partir de 12/05/2017	3ª fase
Setembro, outubro e novembro	a partir de 16/06/2017	4ª fase
Dezembro	a partir de 14/07/2017	5ª fase

Fonte: Caixa Econômica Federal, 2017.

Com isso, a MP nº 763/2016, convertida na lei nº 13.446/2017, visou alcançar 30,2 milhões de trabalhadores, possibilitando o saque no valor total de aproximadamente R\$ 43,6 bilhões. Conforme divulgado pelo agente operador do FGTS, necessário consignar:

A Caixa já pagou, de 10 de março até 12 de julho, R\$ 41.831.350.916,40, (96% do total disponível de R\$ R\$ 43,6 bilhões) para os trabalhadores beneficiados pela Lei 13.446/17, que liberou o saque de contas inativas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O número de trabalhadores que sacaram os recursos chegou a 24.799.499 na quarta-feira, o que representa 82% do total de 30,2 milhões beneficiados pela Lei. (CEF, 2017).

Destarte, os dados acima citados pela CEF podem ser corroborados diante da figura abaixo:



Ilustração 1: Balço de saques das contas inativas do FGTS
Fonte: Caixa Econômica Federal, 2017.

Diante dos dados acima citados, apresentados pela CEF em 14 de julho de 2017, verifica-se que aproximadamente 24,7 milhões de trabalhadores já sacaram os valores referentes as contas inativas, de um total previsto de 30,2 milhões, correspondente a um total de R\$ 41,8 bilhões já pagos aos trabalhadores. Para a quinta²³ fase da liberação dos pagamentos, que teve início em 14 de julho do ano corrente, abrangendo os trabalhadores nascidos em dezembro, há uma expectativa de alcançar 2,5 milhões de trabalhadores, cujo recursos somam aproximadamente R\$ 3,5 bilhões. Assim, diante dos dados divulgados pelo banco operador do FGTS, é de se acrescentar:

²³Insta salientar que o presente estudo ocorreu durante o pagamento das contas inativas, por isso os dados apresentados não contemplam todas as cinco etapas fixadas pelo cronograma.

Na região Sudeste, que possui o maior número de trabalhadores, foram pagos R\$ 26,4 bilhões sendo que R\$ 17,6 bilhões apenas no estado de São Paulo. Em seguida, vem a região Sul, com R\$ 7,7 bilhões. A Nordeste registrou R\$ 3,3 bilhões; a Centro-Oeste R\$ 3 bilhões e a Norte R\$ 1,2 bilhão. Quanto aos estados, seguindo São Paulo, os que possuem o maior número de saques são o Rio de Janeiro, que pagou R\$ 4,7 bilhões; Minas Gerais R\$ 3,4 bilhões e Paraná R\$ 3,1 bilhões. (CEF, 2017).

Assim, através dos dados acima divulgados pela CEF temos que dos R\$ 43,6 bilhões a serem pagos, os maiores volumes do valor, foram pagos na região Sudeste, R\$ 24,6 bilhões, e na região Sul do Brasil, com R\$ 7,7 bilhões, concentrando assim, aproximadamente, R\$ 32,37 do total do valor total já pago. Ademais nas regiões Nordeste, Centro-Oeste e Norte já foram pagos, R\$ 3,3 bilhões, R\$ 3 bilhões e R\$ 1,2 bilhões, respectivamente. Com relação ao estado do Rio Grande do Sul “mais de 1,6 milhão de trabalhadores já sacaram os recursos disponíveis nas contas inativas até o momento. O valor injetado na economia chegou a R\$ 2,5 bilhões.” (CEF, 2017, s.p.).

Ressalta-se que os saques não efetuados até 31 de julho de 2017 e os valores não sacados até esse prazo, retornarão para a conta vinculado do FGTS, e poderão ser sacados nos casos previsto na lei nº 8.036 de 1990, nas hipóteses elencadas no art. 20. Todavia, há exceção para aqueles que comprovadamente, no período de 10 a 31 de julho de 2017, estiveram cumprindo pena ou prisão administrativa restritiva de liberdade ou ainda estivessem com alguma doença grave que o impossibilitasse de efetuar o saque das contas inativas do FGTS. Assim, aqueles que se enquadrarem em tais situações poderão solicitar o saque até 31 de dezembro de 2018, conforme disposto no Decreto nº 9.108/2017, que inclui o § 9º ao art. 35 do Decreto nº 99.684/1990 que consolida as normas regulamentares do FGTS.

Diante do estudo apresentado, é de se notar que as flexibilizações propostas pela MP nº 761/2016 alterando algumas regras e estabelecendo outras hipóteses para o PSE, teve suma importância pois possibilitou a proteção de inúmeros postos de trabalho, evitando o fechamento de diversas empresas, com vistas de alavancar a economia, injetando recursos financeiros, com a possibilidade de saque das contas inativas do FGTS, hipótese trazida pela MP nº 763/2016 convertida na lei nº 13.446/2017.

No tópico a seguir será analisado a lei nº 13.467/2017 e suas principais alterações, bem como alguns dos seus reflexos na legislação trabalhista e nos contratos de trabalho.

2.3 ANÁLISE DA LEI Nº 13.467/2017

Em continuidade ao estudo, considerando pesquisas jurídicas, é notório que há vários projetos de leis no sentido de flexibilizar normas trabalhistas, alguns inclusive, visam suprir direitos consagrados no texto constitucional, porém devem ser analisados com muita ponderação pelos legisladores a fim de manter o mínimo de garantia estatal na relação laboral, visando a proteção do trabalhador.

Nesse sentido, dentre alguns projetos de lei, destacam-se o PL nº 4.193/2012, que propõe alterar o artigo 611 da CLT, acrescentando a ele outros parágrafos, onde a clara intenção é de que as normas de natureza trabalhista, ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo, devem prevalecer sobre o disposto em lei. No mesmo sentido necessário citar o PL nº 7.341/2014. Além desses, é se de mencionar a existência do PL nº 1.875/2015, este que propõe facilitar a suspensão dos contratos de trabalho, conforme a necessidade patronal, com a retirada do termo “aquiescência formal do empregado²⁴”, no artigo 476-A da CLT, dentre outros.

Por oportuno, e por ser objeto específico de análise, indispensável citar a lei nº 13.467/2017, fruto do PL nº 6.787/2016, apresentado pelo chefe do Poder Executivo Federal, foi protocolado na Câmara de Deputados em 23 de dezembro de 2016, aprovado pelo mesmo órgão em 26 de abril de 2017, tramitou em regime de urgência, teve sua redação final encaminhado para tramitação, análise e votação no Senado Federal em 28 de abril de 2017, onde teve a votação e aprovação da matéria no plenário (PLC nº 38/2017) em 11 de julho de 2017. Sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017, publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017 na qual entrará em vigor a partir de 11 de novembro de 2017.

A lei supra citado altera alguns artigos da CLT para aprimorar a relação do trabalho por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e

²⁴ Para a expressão “aquiescência formal do empregado”, na lição de Mauricio Godinho Delgado, tem-se “pois, de manifestação por escrito do obreiro em face da hipótese suspensiva sugerida pelo empregador.” (DELGADO, 2016, p. 1.213).

empregadores, bem como atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão de obra no país e regulamentar o art. 11, da CF/88 que assegura a eleição de representantes de trabalhadores na empresa para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Além de alterar as leis nº. 6.019, de 03 de janeiro de 1974, nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, visando a modernização das normas que regulam as relações trabalhistas ao aprimorar a relação de trabalho, empoderando a negociação coletiva entre patrões e empregados, privilegiando assim o negociado ao formalmente legislado.

Neste estudo, tendo em vista não ser possível esgotar todo o conteúdo da referida lei devido sua amplitude, o trabalho passará a abordar algumas das principais alterações que ocorre por meio da flexibilização nos institutos da multa administrativa por empregado sem registro, trabalho em regime por tempo parcial, flexibilização e negociação coletiva, parcelamento de férias, participação nos lucros e resultados da empresa, horas *in itinere*, intervalo intrajornada, banco de horas, trabalho a distância, dentre outros.

Isto posto, conforme previsto no art. 47, da CLT, a empresa que mantiver empregado sem registro na CTPS está sujeita a multa administrativa no valor de um salário mínimo regional, por empregado não registrado. Com a redação proposta pela lei nº 13.467/2017, a multa passa para o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência, mas quando tratar-se de ME ou EPP esse valor será reduzido para R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado. Todavia, se o empregador fizer o registro do empregado mas não anotar dados relativos ao contrato de trabalho tais como férias, admissão e duração conforme exigido no art. 41, parágrafo único da CLT, ficará sujeito a multa administrativa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado. Atualmente os valores das multas são corrigidos pelo índice de variação do BTN, de acordo com a lei, serão atualizadas a cada ano pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil.

Quanto ao trabalho em regime de tempo parcial o art. 58-A da CLT, o caracteriza como aquele contrato não excedente a vinte e cinco horas semanais, vedado a realização de horas suplementares, nos termos do art. 59, § 4º, da CLT. Com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, a duração do contrato não poderá exceder a trinta horas semanais sem o acréscimo de horas extraordinárias, ou se o contrato tiver duração de até vinte e seis horas semanais poderá ter acréscimo de

jornada suplementar em até seis horas semanais, podendo ocorrer compensação até a semana seguinte a sua realização ou então pagas acrescido de 50% sobre o salário-hora, conforme previsão no art. 7º, XVI, CF/88.

Na nova redação do art. 58-A, da CLT, proposto pela lei em comento, será acrescido os parágrafos 6º e 7º, trazendo a previsão de conversão de um terço de férias em abono pecuniário, devendo ser requerido em até quinze dias antes do término do período aquisitivo²⁵, ressalta-se que antes da alteração legislativa, a conversão era vedado pelo art. 143, § 3º, da CLT. A lei aumenta o período de férias nos contratos regidos por tempo parcial, onde tinha o máximo de dezoito dias e o mínimo de oito dias de férias, nos termos do art. 130-A, da CLT, com a mudança através da lei nº. 13.467/2017, passará a ter no máximo até trinta dias de férias, quando não houver mais de cinco faltas não justificadas ao serviço e no mínimo doze dias de férias se houver de vinte e quatro a trinta e duas faltas não justificadas durante o período aquisitivo de férias, conforme exposto no art. 130, da CLT.

Uma das alterações previstas pela lei nº 13.467/2017 e com maior repercussão acerca da flexibilização das normas trabalhistas é a inserção do art. 611-A na CLT, dispondo que a convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei, em um rol de quinze hipóteses, dentre as quais cito, “jornada de trabalho, banco de horas, intervalor intrajornada, [...] enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada insalubres sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, além da participação nos lucros e resultados da empresa.” (BRASIL, 2016).

Nesse contexto, preleciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia²⁶ que “diversos incisos do referido art. 611-A, da CLT apresentam redação extremamente vaga, genérica e imprecisa, tornando difícil a compreensão do seu verdadeiro sentido e alcance [...]” (GARCIA, 2017, p.36). Notadamente, vemos que a redação do artigo em comento visa a prevalência do negociado sobre o legislado, mas ressalta-se que mesmo o negociado deverá obedecer os princípios e limites constitucionais, para assegurar um mínimo de garantias ao trabalhador.

²⁵ Insta salientar a diferença entre período aquisitivo e concessivo de férias. O primeiro trata-se do lapso temporal “corresponde a cada ciclo de 12 meses contratuais. [...] o início de fluência do período aquisitivo situa-se no termo inicial do contrato, contando-se desde o primeiro dia contratual, inclusive.” (DELGADO, 2016, p.1.085). Já o período concessivo “ou período de gozo (ou ainda período de fruição). Ele se posiciona nos 12 meses subsequentes ao termo final do período aquisitivo das férias (art. 134). Constitui-se, portanto, no lapso temporal de 12 meses.” (DELGADO, 2016, p.1094).

²⁶ É membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, titular da 27ª cadeira.

Acerca do parcelamento de férias, o art. 134, § 1º, da CLT, previa que “somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.” (BRASIL, 1943). Com a nova redação dada ao artigo pela lei nº 13.467/2017, as férias poderão ser divididas em até três períodos, desde que o empregado concorde, porém um dos períodos não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os outros períodos restantes não poderão ser menores a cinco dias corridos, cada. Como exemplo, o primeiro período poderá ser de quatorze dias, o segundo e o terceiro períodos serem de oito dias cada. O projeto revoga ainda o parágrafo 2º do art. 134, da CLT, cuja redação vedava o fracionamento de férias aos trabalhadores menores de dezoito anos e os maiores de cinquenta anos de idade.

Com relação a participação nos lucros e resultados da empresa (PLR) desvinculada da remuneração, previstos no art. 7º, XI, da CF e regulada pela lei nº 10.101/2000, cujo objetivo é ser um “instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.” (BRASIL, 2000), passará a ter redação trazida no art. 611-A, XV, da CLT dada pela lei nº 13.467/2017, permitindo que o pagamento da PLR seja alterado através de convenção ou acordo coletivo, o que atualmente é vedado o parcelamento em mais de 02 vezes no ano, nos termos do art. 3, § 2º da lei 10.101/2000:

Art. 3 A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

[...]

§ 2º: É **vedado o pagamento** de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em **mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil** (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013). (BRASIL, 2000). [Grifos acrescidos].

Para as horas *in itinere*²⁷ previsto na CLT em seu art. 58, § 2º, tido como o tempo gasto no trajeto entre o local de trabalho e a residência do empregado quando:

²⁷ Por hora *in itinere* o Tribunal Superior do Trabalho, em sua jurisprudência, considera: Súmula nº 90 do TST: **HORAS "IN ITINERE"**. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005; I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978).

Art. 58, § 2º, CLT: **O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno**, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se **de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.** (BRASIL, 1943) [grifos acrescidos]

Diante disso a lei nº 13.467/2017 ao acrescentar o inciso III no art. 611, CLT, permitirá que seja convencionado entre empregados e empregadores, via negociação ou acordo coletivo normatização diferente da legislada, tendo o acordo/convenção força de lei, se sobrepondo a esta, inclusive, mas via de regra, pela nova redação ao artigo supra, o tempo despendido pelo trabalhador de sua casa até o trabalho, não será considerado tempo a disposição do empregador, independentemente do tipo de transporte utilizado para deslocamento.

Acerca do intervalo intrajornada, a lei nº 13.467/2017 insere o inciso III no art. 611-A, da CLT, ao prever que acordo ou convenção coletiva poderá dispor sobre intervalo intrajornada, com limite mínimo de trinta minutos. Todavia, a previsão anterior a alteração para tal intervalo era regulada pelo art. 71, da CLT, que dispunha ser o intervalor mínimo para jornadas superiores a seis horas diárias é de uma hora e máximo de duas horas, salvo acordo ou convenção coletiva. Anteriormente o limite mínimo de uma hora para o intervalo intrajornada poderia ser reduzido desde que devidamente autorizado pelo MTE, quando verificado que estavam preenchidos os requisitos previstos no art. 71, § 3º, da CLT.

Assim, denota-se que a lei prevê a possibilidade de alteração do tempo de duração do intervalo para qualquer atividade, sem precisar do aval do MTE, porém convém ressaltar que o intervalo em questão, de acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia “não poderia ser reduzido por meio de negociação coletiva de trabalho, por se trata de matéria voltada à segurança e à medicina do trabalho.” (GARCIA, 2017, p.83).

Em relação ao banco de horas, o projeto acrescenta a CLT a redação no art. 611, II, possibilitando que por acordo ou convenção coletiva disponha-se sobre banco de horas anual. Sobre o assunto Gustavo Filipe Barbosa Garcia, defende:

Permitir que o banco de horas não necessite mais respeitar todas as exigências legais, notadamente as relativas ao período máximo de 01 ano e

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995) [...]. (BRASIL, 2005).

ao limite de 10 horas diárias de trabalho, podendo a convenção ou acordo coletivo disciplinar a compensação de horas de modo diverso, ou seja, mais flexível, embora com razoabilidade e respeito as normas sobre segurança e medicina do trabalho. (GARCIA, 2017, p.103).

Ainda na análise da legislação em comento, considerando o instituto do trabalho a distância a lei nº 13.467/2017 prevê através do inciso VIII, art. 611-A, da CLT que o acordo ou convenção coletivo poderá dispor de maneira diversa ao legislado quando tratar de trabalho remoto, considerado aquele prestado à distância, seja quando realizado em domicílio²⁸ ou quando for em teletrabalho²⁹. Nesse sentido, nota-se que o objetivo da alteração legislativa em comento é permitir que se estabeleçam condições diversas aos legislado para aplicação ao trabalho remoto, ou seja, poderá ser alterado a jornada de trabalho a forma de remuneração, sendo manifestamente prejudiciais ao trabalhador. Pois com a anterior redação do art. 6º e parágrafo único da CLT, era vedada a distinção entre o trabalho prestado no estabelecimento do empregador, para o realizado em domicílio ou a distância desde que presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego³⁰.

Acerca do registro da jornada de trabalho a lei nº 13.467/2017 traz a previsão de alteração no art. 611-A, X, da CLT prevendo que poderá haver flexibilização via acordo ou convecção coletiva sobre o registro da jornada de trabalho. No ordenamento jurídico temos disposições que tratam da temática, como exemplo o art. 74, § 2º, da CLT ao dispor ser “[...] obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico³¹ [...]” (BRASIL, 1943). Nesse sentido temos a Súmula nº 338 do TST dispondo:

Súmula nº 338 do TST: JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

²⁸ Trabalho em domicílio, previsto no art. 83, da CLT é “considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.” (BRASIL, 1943).

²⁹ “Teletrabalho é realizado predominantemente em local diverso do estabelecimento do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos, de informática e de comunicação eletrônica, como ocorre no home office e no labor em centros ou estações de trabalho.” (GARCIA, 2017, p.110).

³⁰ Grande parte da doutrina aponta que são basicamente quatro requisitos para caracterização da relação de emprego: onerosidade, não-eventualidade, subordinação jurídica e pessoalidade.

³¹ O registro do ponto eletrônico é regulado pela portaria nº 1.510/2009 expedida pelo MET.

[...]

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003). (BRASIL, 2005).

Nesses termos, além da súmula supra, vale destacar o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. **REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO “POR EXCEÇÃO”. NORMA COLETIVA. INVALIDADE**

1. O princípio da autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal) **não confere aos sindicatos amplo poder de disposição sobre direitos trabalhistas garantidos por norma cogente**, que asseguram ao empregado um patamar mínimo de proteção, infenso à negociação coletiva, como é o caso do art. 74, § 2º, da CLT, que determina, para as empresas que contêm mais de dez empregados, a obrigatoriedade de anotação dos horários de entrada e saída dos empregados.

2. **Afigura-se inválida cláusula de norma coletiva que fixa o registro de jornada de trabalho “por exceção” e dispensa a empregadora de anotar os horários de entrada e saída dos empregados.** Precedentes.

3. Recurso de revista da Reclamada de que não se conhece. (TST, 4ª Turma, RR – 12184-33.2014.5.03.0084, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DEJT, 18/11/2016). [Grifos acrescidos]

De acordo com a legislação e a jurisprudência nota-se que o registro da jornada deve ser fidedigna, correspondendo ao real período trabalhado. Todavia, com a nova redação dada pela lei os acordos ou convenções coletivas poderão dispor sobre registro de jornada de trabalho, se sobrepondo ao legislado, mesmo que seja contrário a lei, com isso, corre-se o risco de as anotações do registro não expressarem a verdade da jornada executada pelo trabalhador, acarretando em prejuízo a sua remuneração final, o que é manifestamente inadmissível no ordenamento jurídico, pois na lição de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, “a relação de emprego, em razão da onerosidade (art. 3º, CLT), não se confunde com trabalho gratuito nem com o serviço voluntário.” (GARCIA, 2017, p.132).

Diante do exposto no estudo é possível afirmar que com a concordância trabalhadores e empregadores, com a assistência dos sindicatos das respectivas categorias, podem ser realizados acordos visando flexibilizar direitos, mas que não sejam prejudiciais ao trabalhador, assegurando-lhes um patamar mínimo de direitos e garantias. Ademais, considerando todos os apontamentos doutrinários, legais e jurisprudenciais expostos, encerra-se o presente capítulo, de forma que, em continuidade ao estudo, serão analisados as flexibilizações e seus possíveis reflexos

à luz dos direitos sociais, em especial o art. 7º, CF/88 à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, com inserção de alguns índices sobre o desemprego, pano de fundo para a flexibilização de normas trabalhistas.

3 A FLEXIBILIZAÇÃO E OS POSSÍVEIS REFLEXOS

Diante do cenário socioeconômico com elevados índices de desemprego, fechamento postos de trabalho e tendo em vista a legislações trabalhistas, considera-se a flexibilização uma medida eficaz apta a promover a alteração temporária nas condições de trabalho, a fim de alavancar a economia, visando a garantia ao trabalhador de seu sustento e de sua família com a manutenção de seu empregador, como maneira de lhe assegura dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, o último capítulo da monografia será subdividido em três tópicos a seguir, expostos. No primeiro, serão estudado os possíveis reflexos da flexibilização, à luz do art. 7º, CF/88, já no segundo tópico, serão abordados a adoção de algumas medidas de alteração no pacto laboral, além de trazer dados estatísticos extraídos de pesquisas realizadas pelo IBGE, nos períodos compreendidos entre janeiro de 2015 a março de 2017, sobre o cenário econômico elencando como pano de fundo para tais mudanças legislativas e jurídicas. E por fim, no terceiro tópico será feito uma leitura da flexibilização no direito do trabalho à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

3.1 FLEXIBILIZAÇÃO E OS DIREITOS SOCIAIS À LUZ DO ART. 7º CF/88

A CF/88 é considerada pelos constitucionalistas contemporâneos, dentre eles Alexandre de Moraes, como uma Carta Magna que espelha os desejos e anseios da sociedade moderna abstraída em um momento de sua história, e com base neste momento histórico é que devemos analisá-la e interpretá-la. Pois ela dá especial atenção aos direitos sociais, inseriu o trabalho em seu rol de direitos fundamentais, conforme exarado no art. 6º:

Art. 6º: São **direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, o **trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela EC nº 90/2015). (BRASIL, 1988). [grifos acrescidos].

A referida Constituição da República tratou esses direitos como um dos pilares para a democracia e o bem estar social, estando sua importância não somente como direito essencial ao cidadão, mas como base de sustentação do

desenvolvimento econômico. Nesse sentido, em seus ensinamentos, Maurício Godinho Delgado traça uma boa síntese desta importância ao expressar:

A valorização do trabalho está repetidamente enfatizada pela Carta Constitucional de 1988. Desde seu “Preâmbulo” essa afirmação desponta. Demarca-se, de modo irreversível, no anúncio dos “Princípios Fundamentais” da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I). Especifica-se, de maneira didática, ao tratar dos “direitos sociais” (arts. 6º e 7º) – quem sabe para repelir a tendência abstracionista e excludente da cultura juspolítica do País. Concretizasse, por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a “Ordem Econômica e Financeira” (Título VII), com seus “Princípios Gerais da Atividade Econômica” (art. 170), ao lado da “Ordem Social” (Título VIII) e sua “Disposição Geral” (art. 193). (DELGADO, 2007, p.16).

Nesse sentido é a lição de Paulo Bonavides:

A observância, a prática e a defesa dos **direitos sociais**, a sua inviolável contextura formal, premissa indeclinável de uma construção material sólida desses direitos, formam hoje o pressuposto mais importante com que fazer eficaz a dignidade da pessoa humana nos quadros de uma organização democrática da Sociedade e do Poder.

[...]

Sem a concretização dos **direitos sociais** não se poderá alcançar jamais a “**Sociedade livre, justa e solidária**”, contemplada constitucionalmente como um dos **objetivos fundamentais** da República Federativa do Brasil (art. 3º). O mesmo tem pertinência com respeito à redução das desigualdades sociais, que é, ao mesmo passo, um princípio da ordem econômica e um dos objetivos fundamentais de nosso ordenamento republicano, qual consta respectivamente do art. 170, VII, e do sobredito art. 3º. (BONAVIDES, 2015, p.676). [Grifos acrescidos]

Visando uma sociedade livre, justa e solidária, a Constituição da República estabeleceu alguns direitos sociais, visando garantir um patamar mínimo da dignidade da pessoa humana. Destarte, o art. 7º da CF/88 em seu texto traz um rol de direitos e garantias aos trabalhadores, sendo considerado como a espinha dorsal da legislação trabalhista, onde a partir dele todas as outras normas *jus laborandi* se desdobram ou a ele não podem ser contrárias. Assim, temos no próprio artigo, algumas hipóteses de flexibilização de direitos trabalhistas, devendo ocorrer através de acordo ou convenção coletiva, conforme pode ser observado abaixo:

Art. 7º São **direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros** que visem à melhoria de sua condição social:

I -relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

[...]

VI - **irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**

[...]

XI - **participação nos lucros, ou resultados**, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, **facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;** (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em **turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;**

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de **normas de saúde, higiene e segurança;**

[...]

XXVI - **reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;**

[...]

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela EC nº 72/2013). (BRASIL, 1988). [grifos acrescentados]

Assim, o artigo 7º, acima citado, quando elenca diversos direitos e garantias sociais dos empregados, em seus mais de trinta incisos, forma um conjunto de regras que devem ser a base do contrato de trabalho, onde o Estado impõe os limites e condições mínimas, base a ser respeitada na relação de trabalho pelas partes envolvidas, ou seja, empregado e empregador³².

Deste poder imperativo do Estado, é que surge a Irrenunciabilidade dos direitos por parte dos empregados, pois o legislador considera o trabalhador o elo mais fraco da relação, e, portanto, necessita de proteção estatal em suas relações. Por isso o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser aplicado no Direito do Trabalho, não só para suprir as lacunas da lei, mas também como forma de proteger o empregado contra atos que afrontem sua integridade e sua dignidade, para que se possa garantir condições laborais saudáveis e dignas.

³² Mister se faz conceituar a figura do empregador e empregado diante do pacto laboral. Nos termos do art. 2º, da CLT, “considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Já no art. 3º, da CLT temos que “considera-se **empregado** toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943). [Grifos acrescentados].

Nesse sentido, é possível analisar como exemplos os casos do trabalho penoso e indenização por dispensa arbitrária e sem justa causa, que por estarem previstos no artigo 7º, da CF/88, no Capítulo dos Direitos Sociais e Título dos Direitos e Garantias Fundamentais, trazem em seu objetivo central a ideia de dignidade da pessoa humana que será abordado em tópico específico.

Isto posto, a CF/88, tornou a dignidade humana um dos tripé de sustentação do inaugurado Estado Democrático de Direito, juntamente com a sociedade política e sociedade civil, nesse sentido e haja vista o novo contexto trazido pela CF/88 o Direito do Trabalho é imprescindível para a completa realização da condição de dignidade da pessoa.

As propostas de reforma na legislação trabalhista que tramitam no Congresso Nacional, tais como o PL nº 6.787/2016 (convertido na lei nº 13.467/2017, pois foi aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017), dentre outros, que pretendem a supressão ou modificação de direitos dos trabalhadores, são manifestamente inconstitucionais segundo alguns juristas, dentre eles, Renato da Fonseca Janon, ao apontar, inicialmente, que os direitos sociais previstos no art.7º da CF/88 constituem cláusula pétrea e, portanto, não podem ser abolidos nem reduzidos por emenda constitucional. Segundo, porque a supressão de direitos trabalhistas também afrontaria o princípio que veda o retrocesso de avanços sociais³³ (JANON, 2016).

Conforme texto constitucional, em seu art. 60, § 4º, “não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir, entre outros, os direitos e garantias individuais.” (BRASIL, 1988). Doutrinariamente o conceito de direitos individuais não se restringe ao elenco do art. 5º da Constituição, encontrando-se pulverizado pelo texto da Carta Magna, como deixou bem claro o STF quando em análise de matérias correlatas. Assim, os direitos sociais, expressos nos art. 6º e 7º da Constituição Federal, são também direitos individuais, à medida em que cada trabalhador, individualmente, deles se beneficia, não podendo serem suprimidos ou reduzidos (MORAES, 2017).

³³ Na lição de Nelson Nery Júnior, extrai-se que “[...] a proibição de retrocesso social nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas, mas o princípio em análise limita à reversibilidade dos direitos adquiridos. [...] Violar esses direitos prestacionais é inconstitucional. O princípio da proibição do retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido e não pode ser restringido por outras medidas sem a criação de esquemas alternativos ou compensatórios.” (NERY JÚNIOR, 2009, p.175).

Nesse sentido, na lição de Bonavides tem-se que, “em obediência aos princípios fundamentais que emergem do Título I da Lei Maior, faz-se mister, em boa doutrina, interpretar a garantia dos direitos sociais como cláusula pétrea é matéria que requer, ao mesmo passo, um entendimento adequado dos direitos e garantias individuais do art.60, CF/88.” (BONAVIDES, 2015, p.676). Assim, os direitos sociais não poderiam ser alterados para prejudicar o trabalhador, mas apenas quando para ampliar o rol de proteção. Nesse seguimento, Alexandre de Moraes sustenta:

A grande novidade do referido art. 60, da CF/88 está na inclusão, entre as limitações ao poder de reforma da Constituição, dos direitos inerentes ao exercício da democracia representativa e dos direitos e garantias individuais, que, por não se encontrarem restritos ao rol do art. 5º, resguardam um conjunto mais amplo de direitos constitucionais de caráter individual dispersos no texto da Carta Magna. (MORAES, 2017, p.487).

As legislações analisadas no presente trabalho, preveem alterações em alguns institutos nos contratos de trabalho, dos quais destacam-se, férias, jornada de trabalho, horas extras e horas *in itinere*, participação nos lucros, intervalo intrajornada, programa de cargo e salário, regulamento da empresa, trabalho a distância, dentre outros, ensejando assim, numa nova valoração das negociações entre patrões e empregados, empresas e sindicatos, especialmente dando poder ao negociado sobre o legislado, porém ressalta-se que devem ser guardados os limites constitucionais, visando garantir um patamar mínimo de direitos e garantias aos trabalhadores.

Em continuidade ao estudo, será abordado no tópico a seguir, pesquisas realizadas pelo IBGE, que apontam índices como o aumento da população brasileira, os índices de pessoas com e sem CTPS assinada, quantidade de pessoas que trabalham por conta para complementar a renda familiar, os dados da inflação, além de números do desemprego, utilizado como um das justificativas para a flexibilização de normas laborais no contexto da crise econômica atual.

3.2 ESTATÍSTICA DO DESEMPREGO COMO PANO DE FUNDO PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Não obstante as propostas legislativas que alteram normas trabalhistas objetivando a proteção do empregos e a criação de novos postos de trabalho com

intuito de alavancar a economia em momentos de retração da atividade econômica, verifica-se através de pesquisas que ocorre justamente o contrário, ou seja, mesmo com alterações legislativa visando a redução da rigidez nas normas trabalhistas a fim alavancar a economia para não haver diminuição de postos de trabalho, constata-se que houve redução do número de empregados contratados formalmente e no mesmo período, aumentou o número de pessoas em idade economicamente ativa, assim consideradas pelo IBGE, aquelas maiores de quatorze anos, que não têm registro formal de emprego, ou seja, estão desempregadas.

Tomando por base os índices estatísticos levantados pelo IBGE, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)³⁴, realizada:

Por meio de uma amostra de domicílios, extraída de uma amostra mestra, de forma a garantir a representatividade dos resultados para os diversos níveis geográficos, com indicadores mensais, trimestrais e anuais sobre o mercado de trabalho no Brasil.” (IBGE, 2017).

Considerando os dados coletados no período compreendido entre janeiro de 2015 a março de 2017, é perceptível o crescente número de trabalhadores que estão formalmente desempregos na contramão do aumento do número da população brasileira, no mesmo período, em especial o número de pessoas em idade economicamente ativa, assim consideradas aquelas maiores de quatorze anos ou mais, que não conseguem ingresso formal no mercado de trabalho. Em relação a isso, pode ser observado os dados elencados na tabelas abaixo, dividida em colunas que apontam o ano da pesquisa, o trimestre de coleta dos dados, a população total, o número de pessoas com quatorze anos ou mais, a quantidade de pessoas ocupadas e desocupadas formalmente.

³⁴ “A PNAD é uma pesquisa por amostra probabilística de domicílios, de abrangência nacional, planejada para atender a diversos propósitos. Visa produzir informações básicas para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País e permitir a investigação contínua de indicadores sobre trabalho e rendimento. A PNAD Contínua segue um esquema de rotação de domicílios. Isso significa que cada domicílio selecionado será entrevistado cinco vezes, uma vez a cada trimestre, durante cinco trimestres consecutivos. Os principais Indicadores que serão produzidos com base na PNAD Contínua são: População residente segundo o sexo e os grupos de idade; Taxa de desocupação; Taxa de atividade; Nível da ocupação; Taxa de analfabetismo segundo os grupos de idade e o sexo; Pessoas de 14 anos ou mais segundo a condição de ocupação; Pessoas ocupadas na semana de referência segundo o sexo e os grupos de anos de estudo; População residente segundo a naturalidade em relação à Unidade da Federação e ao município de residência; Rendimento médio mensal per capita dos domicílios.” (IBGE, 2017).

Tabela 2

Panorama Geral do Desemprego

Ano	Trimestre móvel de coleta e de referência	População total	Pessoas de 14 anos ou mais de idade	Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas	Pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas ³⁵
2015	nov-dez-jan	202.967	163.431	92.690	6.763
	dez-jan-fev	203.108	163.709	92.305	7.401
	jan-fev-mar	203.248	163.806	92.023	7.934
	fev-mar-abr	203.387	163.834	92.179	8.029
	mar-abr-mai	203.526	163.957	92.104	8.157
	abr-mai-jun	203.665	164.108	92.211	8.354
	mai-jun-jul	203.803	164.248	92.185	8.622
	jun-jul-ago	203.942	164.403	92.128	8.804
	jul-ago-set	204.079	164.507	92.090	8.979
	ago-set-out	204.216	164.620	92.285	9.071
	set-out-nov	204.353	164.785	92.151	9.114
out-nov-dez	204.490	164.955	92.245	9.073	
2016	nov-dez-jan	204.626	165.102	91.601	9.619
	dez-jan-fev	204.762	165.334	91.134	10.371
	jan-fev-mar	204.898	165.567	90.639	11.089
	fev-mar-abr	205.033	165.908	90.633	11.411
	mar-abr-mai	205.167	166.131	90.849	11.440
	abr-mai-jun	205.301	166.270	90.798	11.586
	mai-jun-jul	205.435	166.392	90.487	11.847
	jun-jul-ago	205.569	166.441	90.137	12.024
	jul-ago-set	205.702	166.499	89.835	12.022
	ago-set-out	205.835	166.651	89.883	12.042
	set-out-nov	205.967	166.828	90.210	12.132
out-nov-dez	206.099	167.148	90.262	12.342	
2017	nov-dez-jan	206.231	167.382	89.854	12.921
	dez-jan-fev	206.362	167.452	89.346	13.547
	jan-fev-mar	206.493	167.535	88.947	14.176

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2017.

Números estimados em milhares

³⁵ “A partir de abril de 2016, um aspecto do conceito de desocupação foi alterado de forma a se adequar inteiramente à 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho - CIET, realizada em outubro de 2013, sendo o questionário ajustado. Com a alteração desse aspecto, passam a ser considerados desocupados aqueles que conseguiram proposta de trabalho para começar após a semana de referência e que iriam começar a trabalhar em até 3 meses; os demais, isto é, aqueles que conseguiram proposta para começar a trabalhar após 3 meses da semana de referência, passam a ser contabilizados na população fora da força de trabalho. Anteriormente, eram considerados entre os desocupados todos aqueles que conseguiram proposta de trabalho para começar após a semana de referência, independentemente do tempo em que iniciariam o trabalho que conseguiram.” (IBGE, 2017).

Diante dos dados acima expostos, verifica-se que mesmo com todas as alterações das normas laborais, visando alavancar a economia nesse período de retração da atividade econômica, protegendo o trabalhador através da flexibilização das legislações trabalhista, é notório que houve um acréscimo no número de pessoas desempregadas formalmente, saindo ao final de 2015 de 9.037 milhões de pessoas para em 2017, até final de março, chegar ao patamar de 14.176 milhões de trabalhadores sem emprego formal.

Por via de consequência, ao se analisar os dados obtidos nas pesquisas do IBGE através da PNAD, é flagrante que a população brasileira, considerando o período de janeiro de 2015 a março de 2017, cresceu em média de 1,70%, representando cerca de 3.526 milhões de pessoas, ao passo que a população com quatorze anos ou mais, aumentou em média 2,44%, o que corresponde a 4.104 milhões de pessoas. Na contramão dessa expansão, houve uma redução de aproximadamente 4,03% de pessoas com quatorze anos ou mais de idade, ocupadas formalmente, o que corresponde a algo em torno de 3.743 milhões de brasileiros.

Nesse seguimento, enquanto a população total no Brasil e o grupo considerado em idade economicamente ativa cresceram, houve uma queda no número de pessoas contratadas formalmente, com o devida anotação do contrato laboral em sua CTPS, elevando assim, o índice de pessoas com quatorze anos ou mais, desocupadas formalmente para cerca de 52,29%, o que representa aproximadamente a 7.413 milhões de brasileiros. Assim, para cada trabalhador formalmente contratado, um outro trabalhador, figura nas estatísticas do desemprego.

Nesse vértice, a pesquisa aponta ainda que o número de pessoas com quatorze anos ou mais de idade, ocupadas, no setor privado com carteira de trabalho e previdência social (CTPS) assinada, excluindo para tanto os trabalhadores domésticos. Acerca disso, reduziu-se de 36.493 milhões no ano de 2015, para 33.406 milhões trabalhadores em 2017, o que corresponde a aproximadamente 8,45% de trabalhadores, ou seja, mais de três milhões de pessoas tiveram seus contratos de trabalhos, com a devida anotação na CTPS, rescindidos. Embora no mesmo período da pesquisa a população tenha aumentado. Acerca de tais dados é possível verificá-los, diante da na tabela abaixo:

Tabela 3

Número de Pessoas Ocupadas com a CTPS Assinada

Períodos de Referência da Pesquisa			
Trimestral	2015	2016	2017
nov-dez-jan	36.493	35.160	33.858
dez-jan-fev	36.238	34.871	33.738
jan-fev-mar	36.066	34.631	33.406
fev-mar-abr	36.077	34.529	-
mar-abr-mai	35.964	34.444	-
abr-mai-jun	35.909	34.424	-
mai-jun-jul	35.739	34.343	-
jun-jul-ago	35.539	34.176	-
jul-ago-set	35.416	34.110	-
ago-set-out	35.364	34.041	-
set-out-nov	35.398	34.075	-
out-nov-dez	35.403	34.005	-

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2017.
Números estimados em milhares.

Ainda analisando a pesquisa realizada pelo IBGE, verifica-se que o quantitativo de pessoas com quatorze anos ou mais de idade, ocupadas, no setor privado sem CTPS assinada, excluindo os trabalhadores domésticos, diminuiu de 10.380 milhões em 2015 para 10.181 milhões em 2017, o que representa cerca de 2,01%, ou seja, 199 mil pessoas. Assim, houve redução no número de contratações informais. Como pode ser corroborado na tabela abaixo:

Tabela 4

Número de pessoas ocupadas sem a CTPS assinada

Períodos de Referência da Pesquisa			
Trimestral	2015	2016	2017
nov-dez-jan	10.389	9.780	10.406
dez-jan-fev	10.212	9.719	10.250
jan-fev-mar	10.047	9.720	10.181
fev-mar-abr	10.017	9.953	-
mar-abr-mai	10.072	10.062	-
abr-mai-jun	10.067	10.083	-
mai-jun-jul	10.065	10.160	-
jun-jul-ago	10.082	10.204	-
jul-ago-set	10.174	10.269	-
ago-set-out	10.199	10.364	-
set-out-nov	10.101	10.450	-
out-nov-dez	10.036	10.517	-

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2017.

Números estimados em milhares.

De outra banda, percebe-se que em decorrência do desemprego, mas como forma de complementar a renda familiar, muitos brasileiros com quatorze ou mais anos de idade, trabalham por conta-própria, saindo do patamar de 21.773 milhões de pessoas no início de 2015, para um total de 22.112 milhões até março de 2017, o que corresponde a um acréscimo de 1,55%, algo em torno de 939 mil trabalhadores em idade economicamente ativa. Em relação a isso, pode ser observado a tabela abaixo:

Tabela 5

Número dos que trabalham por conta própria			
Períodos de Referência da Pesquisa			
Trimestral	2015	2016	2017
nov-dez-jan	21.768	23.098	22.196
dez-jan-fev	21.766	23.288	22.158
jan-fev-mar	21.773	23.187	22.112
fev-mar-abr	21.909	22.980	-
mar-abr-mai	22.022	22.974	-
abr-mai-jun	22.066	22.923	-
mai-jun-jul	22.111	22.638	-
jun-jul-ago	22.149	22.235	-
jul-ago-set	22.232	21.854	-
ago-set-out	22.472	21.747	-
set-out-nov	22.611	21.938	-
out-nov-dez	22.913	22.129	-

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2017.

Números estimados em milhares.

Por fim, mas não menos importante, é necessário analisar o rendimento médio de todos os trabalhos habitualmente recebidos por mês pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas com rendimento de trabalho. Considerando o aumento do salário mínimo nacional que em 2015 era de R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais, em 2016 passou para R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais) e em 2017 está R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais). Tendo por base o período estudado, a PNAD, aponta que houve um acréscimo médio na renda do trabalhador de aproximadamente 14,88%, cerca de R\$ 314,00 (trezentos e quatorze), expressos na tabela abaixo:

Tabela 6

Valor do rendimento médio mensal do trabalhador

Períodos de Referência da Pesquisa			
Trimestral	2015	2016	2017
nov-dez-jan	1.796	1.926	2.056
dez-jan-fev	1.817	1.934	2.068
jan-fev-mar	1.840	1.966	2.110
fev-mar-abr	1.855	1.962	-
mar-abr-mai	1.863	1.982	-
abr-mai-jun	1.882	1.972	-
mai-jun-jul	1.881	1.985	-
jun-jul-ago	1.882	2.011	-
jul-ago-set	1.889	2.015	-
ago-set-out	1.892	2.025	-
set-out-nov	1.892	2.032	-
out-nov-dez	1.901	2.043	-

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2017.

Números estimados em milhares.

Nesse seguimento, é de se consignar que embora o rendimento médio mensal do trabalhador tenha aumentado em decorrência da elevação do salário mínimo nacional, no mesmo período a inflação medida oficialmente pelo IBGE, através do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA³⁶), aponta que houve um elevado acréscimo em 2015 e com uma suave redução em 2016. Já para 2017 a perspectiva é que não seja tão elevada quanto 2015. De acordo com a tabela abaixo:

Tabela 7

Índices do IPCA

IPCA	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Acumulado no ano
2015	1,24	1,22	1,32	0,71	0,74	0,79	0,62	0,22	0,54	0,82	1,01	0,96	10,67%
2016	1,27	0,90	0,43	0,61	0,78	0,35	0,52	0,44	0,08	0,26	0,18	0,30	6,29%
2017	0,38	0,33	0,25	0,14	-	-	-	-	-	-	-	-	1,10%

Fontes: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Índices de Preços, 2017.

Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor.

Índices em percentuais

³⁶ "O IPCA é o índice oficial do Governo Federal para medição das metas inflacionárias, contratadas com o FMI, a partir de julho/99. A população-objetivo do IPCA abrange as famílias com rendimentos mensais compreendidos entre 1 (hum) e 40 (quarenta) salários-mínimos, qualquer que seja a fonte de rendimentos, e residentes nas áreas urbanas das regiões metropolitanas de Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre, Brasília e município de Goiânia". (IBGE, 2017).

Diante dos danos analisados neste estudo, e com base no período apurado, considerando ainda que já estavam em vigor algumas legislações que permitiam alterações em direitos trabalhistas, flexibilizando-os, com foco na manutenção da empresa e combate ao desemprego, na contramão da normas jurídicas, o número de desempregados cresceu vertiginosamente. Houve redução no quantitativo de empregos com a CTPS assinada, porém, houve diminuição também no índice de contratações informais, ou seja, aqueles trabalhos realizados sem CTPS assinada³⁷.

Muito brasileiros como forma de enfrentar o desemprego e a crise econômica, passaram a trabalhar por conta, para garantir assim o seu sustento e de sua família, tendo em vista isso e o aumento do valor do salário mínimo nacional, houve portanto, um acréscimo na renda média do trabalhador, porém aumentou também o índice da inflação, mais elevado em 2015, considerado ano auge da crise financeira, todavia tornou-se mais acentuando-se em 2016, com expectativa de redução para o ano de 2017.

Expostas as considerações supra, bem como demonstrados os dados estatísticos pertinentes ao número de desempregos diante do aumento da população em idade economicamente ativa, a monografia, no tópico a seguir, analisará o princípio da dignidade da pessoa humana, à luz da flexibilização no direito do trabalho, considerando o valor social do trabalho.

3.3 UMA LEITURA DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

Tendo em vista todo o contexto histórico apontado no capítulo 1, item 1.1 desse trabalho monográfico, e considerando os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, além da busca por melhores condições de trabalho, muitos documentos importantes surgiram e foram base para a consagração da proteção estatal dos direitos fundamentais, incluso nesses os direitos sociais. Marcos históricos como a Revolução Francesa, as Constituições Mexicana e da Alemanha, o Tratado de Versalhes, dentro outros, foram base para a criação da Organização

³⁷ Destaca-se que a lei 13.467/2017, pois foi sancionado pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017, entrado em vigor a partir de 11 de novembro de 2017. Assim, embora os dados estatísticos apontem o aumento do desemprego, a citada lei, denominada Reforma Trabalhista, ainda não está em vigência para que se possa mensurar seus efeitos sobre os índices apontados neste estudo.

Internacional do Trabalho, cujas formulações propostas, serviram de base para a ONU elaborar a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948.

Preleciona Manoel Gonçalves Ferreira Filho que “o principal documento dos direitos fundamentais para a consagração dos direitos econômicos e sociais foi a Constituição Francesa de 1848.” (FERREIRA FILHO, 2008, p.45). Todavia a Constituição do México trouxe uma nova concepção dos direitos fundamentais e o Tratado de Versalhes³⁸ foi a base para a criação da Organização Internacional do Trabalho, consagrando “os direitos do trabalhador, direitos sociais vistos como fundamentais e obrigatórios para os Estados signatários.” (FERREIRA FILHO, 2008, p. 47). Toda essa evolução dos direitos fundamentais foi consagrado somente em 1948 com a DUDH.

Para Ingo Wolfgang Sarlet “apenas ao longo do século XX e, ressalvada uma ou outra exceção, tão somente a partir da Segunda Guerra Mundial, a dignidade da pessoa humana passou a ser reconhecida expressamente nas Constituições, notadamente após ter sido consagrada pela Declaração Universal da Organização das Nações Unidas de 1948.” (SARLET, 2012, p.76). Assim, a DUDH estabeleceu de forma explícita, pela primeira vez, em um documento, a proteção universal dos direitos humanos, por considerar como “essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei, para que o ser humano não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão.” (Organização das Nações Unidas, 1948, p.3).

No Brasil, as Constituições da República outrora vigentes já previam uma ou outra proteção aos direitos sociais, ao homem e ao direito do trabalho, com vistas a concretização da dignidade da pessoa humana, como exemplo a CF/1946 pois em seu texto considerou o trabalho como um pressuposto para um existência digna, conforme exposto em seu art. 145:

Art. 145- A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a **valorização do trabalho humano**.

Parágrafo único - A todos é assegurado trabalho que possibilite **existência digna**. O trabalho é obrigação social. (BRASIL, 1946). [Grifos acrescidos].

³⁸ Assinado em 28 de junho de 1919 pelo qual se definiram as condições de paz entre os aliados e a Alemanha, durante a 1ª Guerra Mundial. (FERREIRA FILHO, 2008, p.47).

Em continuidade, as Constituições de 1967 e 1969, pouco acrescentaram acerca da dignidade humana, mas foi somente com a CF/88 que a dignidade da pessoa humana figurou como princípio fundamental a guiar o Estado Democrático de Direito, ao estabelecer em seu art. 1º:

Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em **Estado Democrático de Direito** e tem como **fundamentos**:

[...]

III - a **dignidade da pessoa humana**;

IV - os **valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa; (BRASIL, 1988) [grifos acrescentados].

Assim, a dignidade da pessoa humana na condição de princípio basilar de todo ordenamento jurídico “é norma definidora de direitos e garantias, mas também de deveres fundamentais.” (SARLET, 2012, p.83). Ou seja, faz da pessoa humana, “fundamento e fim da sociedade e do Estado, razão pela qual se chegou a afirmar que o princípio da dignidade humana atua como ‘alfa e ômega’ do sistema das liberdades constitucionais e, portanto, dos direitos fundamentais.” (SARLET, 2012, p.91). Na lição do ministro Luís Roberto Barroso, a dignidade:

Como autonomia envolve a capacidade de autodeterminação do indivíduo, de decidir os rumos da própria vida e de desenvolver livremente a sua personalidade. Significa o poder de fazer valorações morais e escolhas existenciais sem imposições externas indevidas. Decisões sobre religião, vida afetiva, **trabalho** e outras opções personalíssimas não podem ser subtraídas do indivíduo sem violar a sua dignidade. No plano jurídico, a autonomia envolve uma dimensão privada, outra pública e tem, ainda, como pressuposto necessário, a satisfação do mínimo existencial [...]. Para poder ser livre, igual e capaz de exercer plenamente sua cidadania, todo indivíduo precisa ter satisfeitas as necessidades indispensáveis à sua existência física e psíquica. O mínimo existencial corresponde ao núcleo essencial dos **direitos fundamentais sociais** e seu conteúdo equivalente [...]. (BARROSO, 2015, p.287/288).

Em complemento, nos seus ensinamentos preleciona Maurício Godinho Delgado que diante da CF/88, o:

Patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, §2º, CF/1988, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de

cidadania do indivíduo que labora (preceito relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc. (DELGADO, 2008, p.160/161).

Nesse contexto, faz-se necessário uma breve explanação sobre direitos fundamentais e direitos humanos para poder adentrar no princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que ambos são condicionantes um do outro. Nesse contexto, Ana Maria D'Ávila Lopes ensina:

Os **direitos fundamentais** podem ser definidos como os princípios jurídica e positivamente vigentes em uma ordem constitucional que traduzem a concepção de dignidade humana de uma sociedade e legitimam o sistema jurídico social. (Lopes, 2001, p.35). [Grifos acrescidos].

[...]

A expressão **direitos humanos** faz referência aos direitos do homem em nível supranacional, informando a ideologia política de cada ordenamento jurídico, significando o pré-positivo, o que está antes do Estado, ao passo que os direitos fundamentais são a positivação daqueles nos diferentes ordenamentos jurídicos, adquirindo características próprias em cada um deles. (Lopes, 2001, p.42). [Grifos acrescidos].

Em continuidade ao exposto acima, Alexandre de Mores conceitua o a dignidade da pessoa humana como:

Um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2013, p.61).

Por sua vez, Nery Júnior preleciona, diante dos objetivos fundamentais da república, exarados no art. 3º, CF/88:

A solidariedade e a justiça social são as alavancas que, somadas ao exercício da liberdade individual e da igualdade de oportunidades, fomentam o **crescimento econômico**, cultural e social das pessoas, pelo **trabalho**, pela empresa, pela atividade econômica, pela ajuda mútua e pelo suporte necessário aos que ainda não ascenderam à capacidade plena de exercício de seus direitos. (NERY JÚNIOR, 2009, p.163). [Grifos acrescidos]

Em complemento e considerando que o direito do trabalho faz parte do rol dos direitos sociais, elevado a classe de direitos fundamentais, temos que há uma relação intrínseca entre o trabalho e a promoção da dignidade humana, através da

lição de Sarlet, “a dignidade da pessoa humana foi objeto de expressa previsão no texto constitucional vigente mesmo em outros capítulos de nossa Lei Fundamental, seja quando estabeleceu que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos a existência digna (art. 170, caput) [...]” (SARLET, 2012, p.76). Nessa seara, preleciona Mônia Clarissa Henning Leal “a promoção da dignidade da pessoa humana se dá a partir da realização do trabalho humano digno.” (LEAL, 2009, p.72). Assim, para a autora supra citada:

A partir do momento em que o direito ao trabalho não for efetivado, por conseguinte, a dignidade humana não se tornara eficaz. Assim, entendendo o direito ao trabalho como um direito fundamental, logo deverá existir também um dever fundamental de proteção, na medida que a base e o cerne para a proteção dos direitos do homem será a dignidade da pessoa humana.” (LEAL, 2009, p.72).

Tendo em vista os fundamentos constitucionais do valor social do trabalho e o da dignidade da pessoa humana serem interligados na valorização do próprio ser humano, preleciona Moraes que “somente por meio do trabalho o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador.” (MORAES, 2013, p.66). Ou seja, é por meio de um trabalho em condições dignas, que será alcançado o fundamento do princípio da dignidade da pessoas humana.

Embora o exposto e diante do recesso na atividade econômica, onde os índices de desemprego aumentam gradativamente, e na lição de Mônia Clarissa Hennig Leal, o desemprego:

Acaba desqualificando a principal função do princípio do valor social do trabalho. Esse desemprego é causador da exclusão social, justamente o oposto do que o valor social do trabalho busca e pretende, qual seja, a inclusão do cidadão na sociedade a partir da produção como trabalhador e empregado. (LEAL, 2009, p.81).

Em complemento, na lição de Ingo Wolfgang Sarlet, “o ponto de ligação entre a pobreza, a exclusão social e os direitos sociais reside fundamentalmente no respeito pela proteção da dignidade da pessoa humana.” (SARLET, 2012, p.113). Ou seja, fomentar a dignidade da pessoa humana por meio do direito ao trabalho pressupõe o pleno emprego em condições dignas, situação essa fragilizada pelo desemprego, cada vez maior nos últimos dois anos, tendo em vista as inúmeras alterações na legislação trabalhista como forma de flexibilizar os direitos outrora

alcançados, para alavancar a economia em momento de retração da atividade econômica.

Por fim, diante do estudo proposto, abordando ainda as posições doutrinárias e jurisprudências sobre a temática, encerra-se o terceiro capítulo, constatando-se que flexibilizar direitos trabalhista tem reflexos diretos na manutenção do mínimo existencial à luz da dignidade da pessoa humana, visto que o trabalho é o meio de realização e afirmação do ser humano, decorrendo o bem-estar individual e social, que garantem um patamar mínimo civilizatório, na busca de uma sociedade livre, justa e solidária, preceito esculpido na Constituição Federal de 1988 em seu art. 3º, além do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, na busca da promoção do bem de todos, assentando assim, o Estado Democrático de Direito.

CONCLUSÃO

O tema desta monografia tratou sobre a flexibilização das normas trabalhistas. Como delimitação do tema, focalizou-se na análise da flexibilização das normas trabalhistas, com ênfase nas leis nº 13.189/2015 e nº 13.467/2017, em momentos de retração da atividade econômica e com estudos das normas legais que regulamentam a temática, incluindo a medida provisória nº 761/2016 e nº 731/2016. A pergunta de pesquisa para essa temática foi: em que medida as alterações de normas laborais sob a justificativa de alavancar a economia em momentos de retração da atividade econômica com foco nas leis nº 13.189/2015 e nº 13.467/2017, incluindo a medida provisória MP nº 761/2016, podem vir a ter reflexos nos direitos e garantias trabalhistas?

Em um primeiro momento estudou-se a história do direito do trabalho, sua origem e evolução, concluiu-se que decorreu da luta dos trabalhadores por melhores condições laborais. Nesse contexto buscou-se a conceituação, classificação e limitadores da flexibilização as normas trabalhistas diante de períodos de crise econômica, obtendo como conclusão de que é possível a flexibilização de normas trabalhistas como medida de exceção, mas ainda assim, respeitando um patamar mínimo civilizatório ao trabalhador.

Em um segundo momento analisou-se os desdobramentos advindos da flexibilização nas normas trabalhistas, em específico um estudo sobre a lei nº 13.189/2015, que instituiu o programa de proteção ao emprego, objetivando o não-fechamento de empresas em dificuldade econômica em vista da manutenção dos postos de trabalho. A MP nº 761/2016, alterou a denominação do programa de proteção ao emprego para programa seguro emprego, mas como principal medida estendeu seu prazo de duração para até 31 de dezembro de 2018. A MP nº 763/2016, citada no presente estudo alterou a lei 8.036/1990 para possibilitar o saque da conta vinculada do FGTS para os contratos findados até 31/12/2015, além disso foi analisada a lei nº 13.467/2017, que objetiva alterar sensivelmente a CLT, ora acrescentando artigos ora os revogando.

Em um terceiro momento, estudou-se a os possíveis reflexos da flexibilização das normas trabalhistas à luz dos direitos sociais, em especial aqueles previstos no art. 7º, da CF/88, foi levantando ainda estatísticas sobre o desemprego, pano de fundo para a flexibilização, além de uma leitura do direito do trabalho e a flexibilização acerca do princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, em momentos de retração da atividade econômica, deve-se combater o desemprego, de forma a minimizá-lo, com medidas de fomento na econômica e incentivo as empresas, todavia, não se pode nesse viés, reduzir ou excluir direitos laborais sem qualquer limitação, por ser uma precarização da relação de trabalho, algo combatido desde o fim do período da escravidão.

Ademais, como sugestão para futuros estudos monográficos ou mesmo em artigos para o tema, a partir do que foi desvelado na pesquisa e identificado como pontos limitadores, considerando o lapso temporal analisado, sugere-se a continuidade do estudo, a fim de analisar índices e alterações legislativas em curso durante a elaboração desse estudo.

A contribuição alcançada, a teor da importância da discussão, é que o estudo trouxe uma grande colaboração para a sociedade, pois esclarece os motivos pelos quais as flexibilizações das normas trabalhistas possuem vantagens e desvantagens, e como se dá a diminuição da intervenção do Estado, garantindo, porém, um mínimo indispensável de proteção ao empregado, repercutindo em sua relação laboral, para que este possa preservar a dignidade humana, sendo a proteção mínima estatal, necessária, fundamento base em um Estado Democrático de Direito.

Através da análise observou-se que embora a flexibilização esteja prevista no texto constitucional, realizada em grande parte por acordos ou convenções coletivas e diante das propostas de alterações legislativas, deverá sobretudo, ser observado um patamar mínimo de garantias ao trabalhador, pois flexibilizar e minimizar os direitos trabalhistas como medida para proteção e garantia do emprego com fulcro de alavancar a economia em período de retração da atividade econômica é uma argumentação que não se sustenta, visto que, tendo por base o ano de 2015 a março de 2017, o número de desempregados só aumentou, ensejando assim, numa ineficácia nas medidas adotadas.

Insta salientar que mesmo com as flexibilizações de direitos trabalhistas em voga, além de programas de proteção ao emprego, pesquisas realizadas pelo

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que o número de desempregados, considerando pessoas em idade economicamente ativa, é vertiginosamente crescente. No final do ano de 2015 eram 9.073 milhões de pessoas, aumentando para 12.342 milhões de pessoas ao fim do ano de 2016, e até o término de março de 2017³⁹ já somavam 14.176 milhões de pessoas desocupadas formalmente. (IBGE, 2017).

Diante disso, é possível que em momento de crise o Governo edite normas de caráter emergenciais com a intenção de preservar empregos e garantir direitos trabalhistas. O que não se pode admitir é que as medidas emergenciais virem o padrão das regras trabalhistas e a flexibilização seja utilizada de maneira desenfreada, servindo como argumento para a redução dos direitos laborais conquistados ao longo dos tempos.

Destarte, por todo o exposto nesse estudo, defende-se a possibilidade da negociação entre sindicatos e empresários para que, de comum acordo, ajustem medidas aptas a beneficiar tanto empresas como empregados, porém com prudência e cautela é possível flexibilizar direitos como férias coletivas, licenças não remuneradas, suspensão temporária do contrato de trabalho, redução de hora extra, mas que não impactam de forma prejudicial ao empregado, na medida que se busque evitar demissões em massa, mas sem deixar de observar um mínimo de direitos e garantias ao trabalhador, parte mais fraca na relação laboral.

Por fim, após o estudo tutela-se pela possibilidade da negociação entre trabalhadores e empresários visando medidas que beneficiem ambos, pois com cuidado e ponderação é possível flexibilizar direitos trabalhistas sem deixar de observar um mínimo de direitos e garantias ao trabalhador, na qual deve ser utilizada com cautela e apenas em caso de real e comprovada necessidade, quando imprescindível para manutenção da existência da empresa, através de convenção ou acordo coletivo, como previsto na Constituição Federal, ou na forma que a lei determinar, devendo observar o respeito à dignidade do ser humano que trabalha para sua sobrevivência e manutenção do seu salário, com redução de direitos apenas em casos de comprovada necessidade econômica e quando destinada à sobrevivência da empresa, buscando identificar os malefícios jurídicos e sociais oriundos da flexibilização das normas trabalhistas.

³⁹ Conforme dados da Pnad do primeiro trimestre de 2017 divulgada em 28 de abril de 2017 pelo IBGE.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10^a.ed, São Paulo, LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5^a ed. São Paulo, Saraiva, 2015.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**, 30^a.ed, São Paulo, Malheiros, 2015.

BRASIL. **Constituição Federal (1824)**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 25 mar. 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 05 mai. 2017.

_____. **Constituição Federal (1934)**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 16 out. 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 03 mai. 2017.

_____. **Constituição Federal (1937)**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 05 mai. 2017.

_____. **Constituição Federal (1946)**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 18 ago. 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 05 mai. 2017.

_____. **Constituição Federal (1967)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 05 mai. 2017.

_____. **Constituição Federal (1969)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 out. 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 05 mai. 2017.

_____. **Constituição Federal (1988)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em:

<http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2016.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____. **Decreto nº 22.132**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 25 nov. 1932. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D22132.htm>. Acesso em: 05 mai. 2017.

_____. **Decreto nº 1.237**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 09 mai. 1939. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm>. Acesso em: 05 mai. 2017.

_____. **Decreto nº 99.684**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 08 nov. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. **Decreto nº 9.108**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9108.htm>. Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. **Lei nº 7.783**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 jun. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 21 mai. 2017.

_____. **Lei nº 7.998**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm>. Acesso em: 25 mai. 2017.

_____. **Lei nº 10.101**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 nov. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm>. Acesso em: 19 mai. 2017.

_____. **Lei nº 13.189**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 nov. de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm>. Acesso em: 06 abr. 2017.

_____. **Lei nº 13.446**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 mai. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13446.htm>. Acesso em: 26 jun. 2017.

_____. **Lei nº 13.467**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=17728053&id=17728058&idBinario=17728664&mime=application/rftf>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. **Medida Provisória nº 680**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 jul.2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm>. Acesso em 21 mai. 2017.

_____. **Medida Provisória nº 761**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 dez. 2016. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Mpv/mpv761.htm>. Acesso em: 06 abr. 2017.

_____. **Medida Provisória nº 763**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 dez. 2016. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Mpv/mpv763.htm>. Acesso em: 30 abr. 2017.

_____. **Medida Provisória nº 782**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 de mai. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv782.htm#art81>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. **Medida Provisória nº 2.164-41**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 ago. 2001. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm>. Acesso em: 21 mai. 2017.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Programa de Proteção ao Emprego-PPE**. Disponível em <<http://www.planejamento.gov.br/servicos/faq/ppe-programa-de-protecao-ao-emprego>>. Acesso em: 21 de maio de 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Parcelas do Seguro-Desemprego têm reajuste de 11, 28%**. Disponível em: < <http://portalfat.mte.gov.br/parcelas-do-seguro-desemprego-tem-reajuste-de-1128/>>. Acesso em: 21 mai. 2017.

_____. Portal Brasil. **Mais 12 empresas aderiram ao Programa de Proteção ao Emprego em Setembro**. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/10/mais-12-empresas-aderiram-ao-programa-de-protecao-ao-emprego-em-setembro>>. Acesso em: 21 mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 85 do TST**. Resolução 209/2016. Publicado no Diário de Justiça Eletrônico da Justiça do Trabalho. Divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 22 mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 90 do TST**. Resolução 129/2005. Publicado no Diário de Justiça Eletrônico da Justiça do Trabalho. Divulgado em 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 22 mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 338 do TST**, Resolução nº 129/2005, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Divulgado em 20, 22 e 25.04.2005 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338>. Acesso em: 23 mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 364, II do TST**, Resolução 209/2016, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-364>. Acesso em: 25 out. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 423 do TST**. Resolução 139/2006. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Divulgado em 10, 11 e 13.10.2006. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-423>. Acesso em: 25 out. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 437, II do TST**, Resolução 185/2012. Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 05 nov. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Do CTN ao TST**. Divulgado em dez. 1975. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3373092/Do+CNT+ao+TST.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº 1177-11.2013.5.08.0126/DF. Terceira Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, DEJT 24/04/2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numerolnt=640&anoInt=2015>>. Acesso em: 09 mai. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº 12184-33.2014.5.03.0084. Quarta Turma. Relator: João Oreste Dalazen. Brasília, DF, DEJT 24/04/2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=CB79F47481255DE85C91DA582ACAE468.tst33?conscsjt=&numeroTst=12184&digitoTst=33&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0084&consulta=Consultar>>. Acesso: 23 mai. 2017.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Bahia, JusPodivm, 2010.

CAIXA, Caixa Econômica Federal. **Contas Inativas – MP 763/16**. Disponível em <<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/contas-inativas/Paginas/default.aspx#>>. Acesso em: 21 de mai. 2017.

_____. Caixa Econômica Federal. **Caixa já pagou mais de R\$ 41,8 bilhões das contas inativas**. Disponível em: <[http://intranet.caixa/Paginas/Caixa-já-pagou-mais-de-R\\$-41,8-bilhões-das-contas-inativas.aspx](http://intranet.caixa/Paginas/Caixa-já-pagou-mais-de-R$-41,8-bilhões-das-contas-inativas.aspx)>. Acesso em: 24 jul. 2017.

_____. Caixa Econômica Federal. **Caixa inicia pagamento de FGTS para nascidos em dezembro**. Disponível em: < <http://intranet.caixa/Paginas/Caixa-realiza-o-pagamento-das-contas-inativas-do-FGTS-.aspx>>. Acesso em: 30 jul. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense e São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Celso. **O golpe de 1964 e a instauração do regime militar**. Disponível em: < <http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/FatosImagens/Golpe1964#top>>. Acesso em: 05 mai. 2017.

CLT, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização: Renato Saraiva, Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi. 16ª ed. rev.atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos de analista do TRT e MPU**. 7º ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

_____. **Direito do Trabalho para concursos de analista do TRT e MPU**. 8º ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 15ª ed. Rio de Janeiro: LTr, 2016.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002, p. 212.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Direitos Fundamentais Na Relação De Trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - nº 2, Ano 2007.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

DESLANDES, Suely Ferreira. A Construção do Projeto de Pesquisa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2009.

DISTRITO FEDERAL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787/2016**. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 06 abr. 2017.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.193/2012**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=551682>>. Acesso em: 21 out. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 7.341/2014**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=611008>>. Acesso em: 21 out. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.875/2015**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1306673>>. Acesso em: 22 out. 2016.

_____. Senador Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 30 jul. 2017.

FERRAZ, Fernando Basto. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. 10ª ed. São Paulo, Saraiva, 2008.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Trabalhistas Constitucionalizados: De 1824 a 1988 e 25 anos depois**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CONSTITUCIONALIZADOS_DE_1824_A_1988_E_25_ANOS_DEPOIS.aspx>. Acesso em: 03 mai. 2017.

FRANCO, Raquel Veras. **A justiça do trabalho entre dois extremos**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 03 mai. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**, Salvador, Juspodivm, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas da Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default.shtm>. Acesso em: 30 abr. 2017.

_____. **Índices de Preços ao Consumidor - IPCA e INPC**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc_ipca/ipca-inpc_201704_1.shtm>. Acesso em: 17 mai. 2017.

JANON, Renato da Fonseca. **A tal da “Reforma Trabalhista” é inconstitucional**. Disponível em <<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/08/22/a-tal-da-reforma-trabalhista-e-inconstitucional/>>. Acesso em 14 de mai. 2017.

LEAL, Mônia Clarissa Hennig. **Trabalho, Constituição e Cidadania: reflexões acerca do papel do constitucionalismo na ordem democrática**. Porto Alegre, Verbo Jurídico, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª.ed, São Paulo, Saraiva, 2017.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. 14. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, Saraiva, 2010.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. **Os direitos fundamentais como Limites ao Poder de Legislar**. 1ª ed., Porto Alegre, Sérgio Antônio Fabris, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do Trabalho**. 25. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS FILHO, Ivis Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 23ª ed. rev. e atual. São Paulo, Saraiva, 2016.

MILES, Matthew. B.; HUBERMAN, A. Michael **Qualitative Data Analysis**. 2. ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1994.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33ª ed. rev. e atual. São Paulo, Atlas, 2017.

_____. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2013.

NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Constituição Federal Comentada e legislação constitucional**. 2ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2009.

OLIVEIRA, Marco Aurélio Paz de. **Breve Histórico da Justiça do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=912>. Acesso em: 06 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasil, **História**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 03 de mai. 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense e São Paulo: Método, 2015.

RIOS, Dermival Ribeiro. **Minidicionários escolar da língua portuguesa**. São Paulo: DL, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 9ª ed. rev. atual. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2012.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Elisa Maria Nunes, **Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8458#_ftnref19>. Acesso em: 28 agos. 2016.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **Independência do Brasil**; Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/historiab/independencia-brasil.htm>>. Acesso em: 05 mai. 2017.

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida. **Metodologia do Trabalho Científico: um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: E.P.U., 2001.