

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
CURSO DE DIREITO**

**CLEIDIANA DIAS DE ALMEIDA**

**FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:  
ALTERNATIVAS PARA MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM  
TEMPOS DE CRISE.**

**SÃO MATEUS-ES**

**2016**

**CLEIDIANA DIAS DE ALMEIDA**

**FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:  
ALTERNATIVAS PARA MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM  
TEMPOS DE CRISE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Montalvan Antunes Rodrigues – Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho

**SÃO MATEUS-ES**

**2016**

**CLEIDIANA DIAS DE ALMEIDA**

**FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA:  
ALTERNATIVAS PARA MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM  
TEMPOS DE CRISE.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Aprovado em 25 de novembro de 2016.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Montalvan Antunes Rodrigues**  
**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**  
**ORIENTADOR**

---

**PROF. NOME COMPLETO**  
**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

---

**PROF. NOME COMPLETO**  
**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

## DEDICATÓRIA

A minha família, por me apoiar nesta jornada.

## AGRADECIMENTO

Primeiramente e acima de tudo à Deus por abençoar a minha trajetória, me guiar e proteger.

À minha família, aos meus amigos.

Ao Professor Montalvan Antunes Rodrigues – Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela paciência e atenção ao me orientar na formulação e conclusão deste trabalho.

## EPÍGRAFE

"O direito do trabalho tende à realização de um valor: a justiça social. Não é o único meio de sua consecução, mas é uma das formas pelas quais um conjunto de medidas que envolvem técnicas econômicas de melhor distribuição de riquezas, técnicas políticas de organização da convivência dos homens e do Estado e técnicas jurídicas destinadas a garantir a liberdade do ser humano, dimensionando-a num sentido social, visa a atingir a justiça social."

Amauri Mascaro Nascimento.

## RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas frente às crises econômicas com o fim de se preservar o vínculo empregatício. Embora as normas trabalhistas sejam amparadas pelos princípios próprios, como o princípio da proteção, da irrenunciabilidade e da intangibilidade salarial, o legislador tem apresentado algumas medidas que flexibilizam certas normas trabalhistas para oferecer alternativas às empresas que estejam passando por crise econômica a fim de que se recuperem e, ao mesmo tempo, visando também proteger o vínculo de emprego dos operários. Para tanto, foram averiguados os reflexos da globalização no Direito do Trabalho, bem como a influência das crises econômicas mundiais no cenário nacional, o que afeta diretamente as empresas e, conseqüentemente, seus empregados. Na busca de se evitar demissões em massa nos momentos de crise, algumas empresas têm aderido ao Programa de Qualificação Profissional – *layoff* – como alternativa para superarem o momento desfavorável do mercado sem que precisem demitir seus empregados, no entanto, apesar de ser frequentemente utilizada por grandes empresas, a medida perdura por um lapso temporal relativamente curto, o que pode não ser suficiente para a recuperação da empresa. Neste sentido, uma nova medida do governo surgiu no fim do ano de 2015: o Programa de Proteção ao Emprego – PPE - o qual consiste na possibilidade de redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, do salário do empregado e tem como objetivo favorecer a estabilização das empresas em momentos de retração da atividade econômica. Estas medidas flexibilizadoras estão devidamente positivadas, noutro norte, o judiciário tem sido provocado a se manifestar quanto ao alcance das negociações coletivas com a possibilidade das normas negociadas sobrepor as normas legais, quanto a isso se descobriu o entendimento divergente entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho. Vislumbrou-se que o tema é bastante polêmico, tanto que se discute uma reforma trabalhista para que a flexibilização passe a ter previsão legal. Ademais, embora exista a necessidade de adequações das normas, é preciso ter ponderação para que a justiça social seja alcançada.

Palavras-chave: emprego, proteção, flexibilização.

## **ABSTRACT**

This dissertation aims to analyze the possibility of easing of labor standards in the face of the economic crisis in order to preserve the employment relationship. Although the labor standards are supported by the principles themselves, as the principle of protection, of non-waiver and the intangibility of pay, the legislator has introduced some measures that certain more flexible labor standards to offer alternatives to companies that are experiencing economic crisis in order to recover and, at the same time, in order to also protect the workers ' job link. To do so, were determined the reflections of globalization in labor law, as well as the influence of the global economic crisis on the national scene, which directly affects businesses and, consequently, its employees. In seeking to avoid mass layoffs in times of crisis, some companies have adhered to the Professional qualification program-layoff-as an alternative to overcome the unfavorable market time without need to fire their employees, however, although it is often used by large companies, the measure lasts for a relatively short time lapse, which may not be enough for the recovery of the company. In this sense, a new measure of Government emerged at the end of the year 2015: employment protection-EPP-which consists in the possibility of reduction of the workday and, proportionally, the salary of the employee and aims to promote the stabilization of the companies in times of downturn in economic activity. These measures are duly flexibility affirmation, another North, the judiciary has been caused to manifest as the reach of collective negotiations with the possibility of negotiated standards overlap legal standards, as it was discovered the divergent understanding between the Supreme Court and the Superior Labor Court. Envisioned that the topic is quite controversial, so much so that if a labor reform so that discusses the relaxation passes having legal provision. Furthermore, although there is a need for adjustments in the standards, it is necessary to have the weighting for that social justice is achieved.

Keywords: employment, protection, flexibility.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

BRICS - grupo formado por Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul

CF/88 - Constituição Federal 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DAIA - Distrito Agroindustrial de Anápolis

E- RR – Embargos em Recurso de Revista

FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador

NCPC – Novo Código de Processo Civil

OJ – Orientação Jurisprudencial

PPE - Programa de Proteção ao Emprego

RE - Recurso Extraordinário

RR – Recurso de Revista

STF - Supremo Tribunal Federal

Sum - Súmula

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 Breve histórico da evolução do Direito do Trabalho.....</b>	<b>13</b>
<b>2 Os Princípios norteadores do Direito do Trabalho .....</b>	<b>21</b>
2.1 O Princípio da Proteção .....	23
2.2 O Princípio da Irrenunciabilidade .....	27
2.3 O Princípio da Intangibilidade Salarial.....	29
<b>3 A Função Social Da Empresa .....</b>	<b>32</b>
<b>4 Impacto da Globalização no Direito do Trabalho .....</b>	<b>35</b>
4.1 Crises Econômicas Exteriores e seus reflexos no Brasil .....	38
<b>5 Flexibilização do garantismo das normas do Direito do Trabalho .....</b>	<b>42</b>
5.1 Programa de Qualificação Profissional – Layoff .....	44
5.2 Programa de Proteção ao Emprego – PPE .....	49
5.3 Posicionamento do STF e do TST quanto a possibilidade de aplicação do negociado sobre o legislado. ....	56
5.4 Novas Tendências de Flexibilização .....	69
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>76</b>

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho emerge como uma disciplina autônoma durante a Revolução Industrial no século XVIII, em um primeiro momento voltado para a classe industriária que estava em pleno desenvolvimento, porém em um segundo momento, com os crescentes movimentos da classe proletária, os polos se inverteram e logo se voltou à proteção dos direitos dos trabalhadores.

No início da era industrial as condições de trabalho eram muito precárias e os contratos de trabalho eram desproporcionalmente desproporcionais, embora já tivesse ocorrido a abolição do trabalho escravo em diversos países, não existia respeito ao trabalhador como pessoa, impondo-lhe jornadas de trabalho de até dezesseis horas por dia em condições insalubres e precárias de higiene. O lucro era o objetivo a qualquer custo.

Insatisfeitos com estas condições, a classe operária começaria a se organizar em pequenas associações, e por meio de muitas lutas na busca de proteção e condições mais favoráveis aos trabalhadores, conseguiram o reconhecimento da classe e da organização desta em sindicatos.

A partir daí, várias legislações surgiram regulamentando a proteção do trabalhador, reconhecendo sua hipossuficiência em face às suas empregadoras. Nascia então um direito garantista, impositivo e protetor da classe operária.

Este direito fundado na justiça social se firmou mundo a fora, no Brasil não seria diferente. Destaca-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 e a própria Constituição Federal de 1988 (CF/88), normas que aderiram ao garantismo do Direito do Trabalho estabelecendo diversos direitos irrenunciáveis para o trabalhador.

Mas esta forte legislação trabalhista começou a ser atacada e vem sofrendo algumas mitigações, principalmente, diante das crises econômicas enfrentadas nas últimas décadas, posto que as grandes empresas e indústrias começaram a realizar dispensas em massa de seus empregados, o que provocou um alto índice de desemprego e conseqüentemente aumentando a desigualdade social no país, com reflexos diretos na estabilidade econômica.

Diante deste cenário, seguindo uma tendência mundial, o legislador infraconstitucional em diálogo com o governo federal passou a editar medidas para combater a crise econômica e se evitar o desemprego em massa. Estas medidas

implicaram diretamente na rigidez das normas trabalhistas, abrindo-se precedentes para a flexibilização de algumas normas trabalhistas.

Destarte, o problema suscitado se refere às possibilidades de flexibilização da aplicação da legislação trabalhista como forma de preservar o vínculo empregatício, a mitigação do princípio da irrenunciabilidade em face ao fortalecimento das negociações coletivas valorizando as vontades das partes com fulcro de se evitar o desemprego.

Neste ínterim, a hipótese para resolução deste problema é de fato a aplicação desta mitigação das normas trabalhistas, não no sentido de enfraquecer ou eliminar direitos do trabalhador, mas em abrir novas oportunidades de negociação como alternativas de enfrentamento às crises que rodeiam o setor empresarial, as quais atingem diretamente ao trabalhador, expondo-o ao risco do desemprego, portanto, conferir aos sindicatos maior autonomia e amplitude para negociar as normas que irão gerir a relação de trabalho se mostra uma medida razoável e proporcional.

O presente estudo se justifica devido a grande repercussão do tema no âmbito econômico, social e político, o qual atinge a grande massa da classe operária no país, e também por tratar diretamente da flexibilização dos direitos e garantias conquistados ao longo de décadas diante de um cenário de crise econômica. Portanto, este estudo poderá servir de instrumento para fortalecer e motivar a sociedade acadêmica a lutar por um Direito do Trabalho que permita o desenvolvimento econômico da sociedade sem perder de vista o núcleo dos principais direitos do trabalhador.

Assim, o objetivo deste trabalho é apresentar o desenvolvimento legislativo referente aos direitos trabalhistas, juntamente com os princípios protetores próprios deste ramo do direito, bem como o posicionamento da doutrina e da jurisprudência quanto a esta evolução e flexibilização do Direito do Trabalho, apontando ainda diversos exemplos da aplicação prática dos institutos flexibilizadores presentes no ordenamento jurídico pátrio, com vista em traçar um paralelo entre a norma abstrata e sua aplicação prática.

Para tanto, será abordado um breve histórico da evolução do Direito do Trabalho, seguido de uma explanação do Princípio da Proteção, da Irrenunciabilidade e da Intangibilidade Salarial, e ainda a demonstração de como a globalização e as crises econômicas atingem as empresas. Será apresentado o Programa de Qualificação Profissional – Layoff – e o Programa de Proteção ao Emprego – PPE, bem como o posicionamento do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do

Trabalho com relação a possibilidade de prevalecer as normas negociadas sobre as normas legais. Por fim, serão expostas as novas tendências de flexibilização propostas pelo governo federal por meio da Reforma Trabalhista, a qual de críticas e elogios.

O método utilizado neste trabalho monográfico será o dedutivo, que, de acordo com o entendimento clássico, é aquele que parte do geral e a seguir desce ao particular. Inicia-se com a observação de princípios, leis ou teorias consideradas verdadeiras e indiscutíveis, predizendo a ocorrência de casos particulares com base na lógica, ou seja, as conclusões da pesquisa ficam restritas à lógica das premissas estabelecidas.

Desta forma, o estudo partirá de argumentos gerais, ou seja, começará pelo estudo dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, seguirá com a análise dos aspectos gerais concernentes ao impacto da globalização no direito do trabalho, passará ao exame das especificidades das normas flexibilizadoras que emergem no ordenamento jurídico pátrio e as novas tendências apontadas pela iminente Reforma Trabalhista e culminará na exposição das possíveis vantagens desta flexibilização com o fim de conferir proteção e um período de estabilidade vínculos empregatícios.

A base utilizada será a pesquisa doutrinária e jurisprudencial, bem como se fará exposição de reportagens pertinentes ao tema que demonstrem a utilização dos instrumentos flexibilizadores instituídos na legislação e a resposta imediata de manutenção dos empregos frente à crise econômica.

## 1 Breve Histórico da evolução Do Direito Do Trabalho

O ramo do Direito do Trabalho é relativamente novo comparado a outros ramos do direito, como o Civil, por exemplo, no entanto, sua expansão e autonomia se deram devido ao vertiginoso salto de crescimento da classe operária com a produção em escala industrial dos produtos manufaturados.

Calvo (2013, p. 17), salienta que o Direito do Trabalho está ligado à origem do exercício do trabalho de forma livre e útil no desenvolvimento da Revolução Industrial:

A origem do Direito do Trabalho está ligada à origem do trabalho livre e útil da Revolução Industrial. O trabalho passou a ser objeto de locações de obras e serviços. Na locação de obra, havia a execução de uma obra mediante pagamento do resultado (*locatio operis*). Na locação de serviços (*locatio operarum*), o próprio trabalho era o objeto do contrato.

Nascimento (2011, p. 32), ao se referir sobre o surgimento das primeiras normas laborais, cita Miguel Reale para enfatizar que o direito não é um fenômeno estático, é dinâmico, é nesta linha de raciocínio que diante dos fatos que ocorriam naquele momento histórico que se deu a gênese das primeiras normas trabalhistas. O autor afirma que:

A formação histórica do direito do trabalho não se afasta dessa regra. Ao contrário, confirma. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”.

O Direito do Trabalho nasceu e se desenvolveu em meio às lutas travadas por melhores condições laborais no início da Revolução Industrial. Inicialmente as primeiras normas ditas trabalhistas eram destinadas aos direitos da classe industriária, sendo que não havia qualquer norma que conferisse proteção aos operários com relação à saúde, segurança ou higiene. Os empresários do setor industrial exerciam seu poder diretivo de forma abusiva, deixando seus empregados em verdadeira condição análoga a escravo.

Sobre o tema, Nascimento (2011, p. 772) ressalta que:

A liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres.

Neste contexto, ressalte-se que o trabalho dos operários nas primeiras fábricas não tinha nenhum amparo legal que os resguardassem de maneira eficiente para exercerem a suas atividades laborais de forma justa e digna. As jornadas de trabalho se assimilavam às condições análogas ao trabalho escravo, pois, embora o trabalho não fosse forçado, havia uma carga horária de até dezesseis horas por dia e em condição degradante, altamente danosa à dignidade, liberdade, intimidade, entre tantos outros problemas decorrentes daquela prestação de serviço, além de ser comum o trabalho de crianças. O que realmente importava era a produção a qualquer custo, mesmo em detrimento à saúde e segurança do operário.

Mas a classe operária passou a se organizar em busca de melhores condições de trabalho, e, conseqüentemente, por maiores garantias de proteção. Surgem então os proletariados<sup>1</sup> como uma das principais engrenagens de funcionamento das indústrias, estes na busca de interesse comuns com a ajuda mútua entre os que padeciam de alguma necessidade, gradativamente, começaram a se organizar em grupos a fim de se protegerem. Esse movimento começou primeiramente na Inglaterra em 1833, depois apareceu na França, nos Estados Unidos e na Alemanha, assim surgiram os primeiros sindicatos como hoje são conhecidos em busca dos primeiros direitos de proteção para a classe.

Os primeiros sindicatos se empenharam na luta pelo reconhecimento dos direitos mínimos dos trabalhadores, ao passo que o poder diretivo dos empregadores foi sofrendo mitigações e o setor industrial deixaria de ter o objetivo exclusivo de alcançar o lucro para passar ter uma função social, ou seja, o lucro das empresas não poderia ser conseguido a qualquer custo, muito menos com a desvalorização da dignidade do trabalhador.

Mas isto não ocorreria de forma pacífica. Como bem retrata Nascimento (2011, p. 52) este tipo de associação foi considerado um movimento criminoso e existiam leis que proibiam as reuniões, as quais eram realizadas de forma clandestina e marginal.

---

<sup>1</sup> Proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo. (NASCIIMENTO, 2011, p. 36).

Nascimento (2011, p. 52) relata que só em 1824 o movimento deixaria de ser ilegal e a partir de 1834 que ganharia reconhecimento:

Os mais antigos sindicatos eram constituídos de pequenos clubes locais cujo principal objetivo era assegurar a vigência de leis trabalhistas. Todavia, um óbice se antepunha ao movimento sindical, a proibição de associações e de reuniões, ideia que vinha da França, da Lei Le Chapelier, mantida por outros estatutos jurídicos posteriores. O sindicalismo, pela Lei contra a Conjura, em 1799 e 1800, foi considerado movimento criminoso. Os seus sócios sujeitavam-se a penas criminais. Em 1810, inúmeros tipógrafos do *The Times* foram sentenciados a dois anos de prisão. O sindicalismo era um movimento clandestino e marginal. Em 1824, na Inglaterra, *Place*, com o auxílio do Partido Radical da Câmara dos Comuns, principalmente com o de Joseph Hume, conseguiu a aprovação de projeto dando existência legal aos sindicatos. Uma série de greves trouxe a revogação da medida em 1825. Em 1834 fundou-se a união dos Grandes Sindicatos Nacionais Consolidados, congregando meio milhão de trabalhadores, inspirada por Robert Owen. Em 1850, foi organizado o *The Amalgamated Society of Engineers*, sindicato de âmbito nacional e não local, seguindo-se, na década de 1850-1860, a constituição de diversos órgãos nos mesmos moldes. Também na França, gradativamente, consolidou-se o movimento sindical, inicialmente com as *sociétés de résistance*, na década de 1830-1840.

Nesta seara, foi na Inglaterra, em 1871, que ocorreu o reconhecimento oficial dos sindicatos por meio da Lei. Na França, em 1884, a lei de Waldeck-Rousseau revogou a Lei Le Chapelier, reconhecendo personalidade civil dos Sindicatos ao permitir que as pessoas constituíssem livremente associações sem autorização do governo, desde que com a finalidade exclusiva de defesa dos interesses profissionais e econômicos da classe. Segundo Paul Pic *apud* Nascimento (2011, p. 53) Lei de Waldeck-Rousseau é a carta fundamental das associações trabalhistas.

Com o crescente movimento sindical e humanista (principalmente após a Revolução Francesa), as primeiras normas trabalhistas foram surgindo de formas esparsas, primeiro proibindo o trabalho de crianças em minas, depois estabelecendo idade mínima para o trabalho, a limitação da jornada diária e intervalos para descanso e outras referentes ao trabalho das mulheres.

Não demorou muito para que as relações laborais deixassem de ser regidas por regras civis para serem tratadas em matéria independente e com contornos próprios. A França instituiu seu primeiro Código do Trabalho em 1901, denominado *Code du Travail*.

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do Tratado de Versalhes, o qual pôs fim à Primeira Guerra Mundial, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores,



a única das agências das Nações Unidas com uma estrutura tripartite. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações).

Entre as primeiras convenções estabelecidas pela OIT em 1919 foram atendidas algumas das principais reivindicações do movimento sindical do começo do século XX, quais sejam: direito de associação sindical; jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais; supressão do trabalho infantil e limitação ao trabalho do menor; salário igual sem distinção de sexo e salário igual entre trabalhadores residentes legalmente no mesmo país.

Assim, o Direito do Trabalho se institucionalizou rapidamente e deixou de ser destinado às indústrias para ser destinada à realização da justiça social, ou seja, com o olhar voltado para o trabalhador. Os Estados adotaram seus princípios inserindo-os em suas constituições mais modernas. Quanto a isto, Nascimento (2011, p. 59) cita as seguintes constituições:

É o caso da Constituição do México (1917 e 1962), Chile (1925), Peru (1933), Áustria (1925), Rússia (1918 e 1935), Brasil (1934, 1937, 1946, 1967, 1969 e 1988), Espanha (1931), Uruguai (1934), Bolívia (1938), Nicarágua (1939), Honduras (1936), Colômbia (1936 e 1945), Romênia (1948), República Federal Alemã (1949), República Democrática Alemã (1949), Tchecoslováquia (1948), Venezuela (1947) e (1961), Turquia (1961), Iugoslávia (1921 e 1963) e Guatemala (1965). Em alguns casos, como na República Federal Alemã, também as Constituições dos Estados federados, de que são exemplos as de Land Baden (1947), da Baviera (1946) e da Renânia de Norte-Vestefália (1950), inserem, entre os seus textos básicos, normas de direito do trabalho.

O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

Pode-se afirmar que foi a partir de 1930, no governo Getúlio Vargas, que o Direito do Trabalho ganhou maior enfoque, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O Governo deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral, na qual adotava um posicionamento de melhores condições de trabalho e a concretização da justiça social.

Vargas também instituiu de forma expressa no ordenamento jurídico o direito de celebração de convenções coletivas de trabalho por meio do Decreto nº 21.761/1932. Os sindicatos passavam a ter legitimidade para negociarem os ajustes necessários às condições de prestação do trabalho, conforme definido do artigo 1º do decreto:

Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.

Em 1º de maio de 1943 foi promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452 a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Esta sistematização das normas trabalhistas se tornou o marco principal das garantias mínimas e fundamentais dos trabalhadores.

Nas palavras de Bomfim (2014, p. 64):

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

No ano de 1966 a Lei n. 5.107 instituiu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com a função de captar recursos e garantir indenização para emergências e ajuda de custo para saúde e habitação. Com a Lei complementar n. 7 de 1970, instituiu-se o Programa de Integração Social (PIS), esta lei foi revogada pela Lei Complementar nº26/1975, a qual ainda está em vigor, seu objetivo é a integração do empregado do setor privado com o desenvolvimento da empresa.

Em 5 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição da República Federal do Brasil (CF/88), a qual é conhecida como “Constituição Cidadã”, por ter ampla valorização e amparo a seus cidadãos, fundada no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e na busca de construir uma sociedade livre, justa e solidária ( art. 1º, V e 3º, I da CF/88).

Delgado (2016, p. 128) aponta os avanços alcançados com a positivação e proteção dos direitos trabalhista no texto constitucional:

Do ponto de vista de criação de normas jurídicas a comporem o universo normativo do país, a democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente, parece claro que a nova Constituição teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho. Já em seu Preâmbulo, a Constituição fala em exercício de direitos sociais e individuais, faz menção de uma “sociedade pluralista” e defende a solução pacífica de conflitos. Nos Princípios Fundamentais, refere-se a valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando a noção de solução pacífica de conflitos.

Uma das mudanças marcantes foi a elevação dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, bem como a inserção do trabalho no rol dos Direitos Sociais do Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, prevendo ações positivas do Estado para proporcionar aos seus cidadãos condições de uma vida digna e com melhor qualidade.

O artigo 6º da CF/88 elenca os direitos sociais que o Estado Brasileiro deve prestigiar a seus cidadãos e promover meios para que estes os alcancem de forma plena, o direito ao trabalho é um deles:

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 Emenda Constitucional nº 90, de 2015).

Em seguida, o caput art. 7º da CF/88 assegura a igualdade entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social e estabelece em seus incisos vários direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores. Entre eles, apontem-se os seguintes incisos:

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;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- [...]
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- [...]
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- [...]
- 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)
- [...]
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

Outra mudança marcante foi a livre criação dos sindicatos sem a intervenção do Estado (art. 8º e incisos). O direito de greve também foi reconhecido, porém impondo-se limitação quanto ao abuso desse direito (art. 9º).

Delgado (2016, p. 128) aponta os avanços alcançados com a Carta Magna na ceara da positivação e proteção dos direitos trabalhista:

Do ponto de vista de criação de normas jurídicas a comporem o universo normativo do país, a democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente, parece claro que a nova Constituição teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho. Já em seu Preâmbulo, a Constituição fala em exercício de direitos sociais e individuais, faz menção de uma “sociedade pluralista” e defende a solução pacífica de conflitos. Nos Princípios Fundamentais, refere-se a valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando a noção de solução pacífica de conflitos.

O mesmo autor (2016, p. 129) salienta a força conferida pela CF/88 às negociações coletivas e aos sindicatos, como forma de participação efetiva da classe operária nas normas que gerem as relações trabalhistas:

Neste espectro de normas, ressaltam-se aquelas que fornecem o caminho de normatização autônoma, em especial: art. 7º, incisos VI, XIII, XXVI; art. 8º; art. 9º; art. 10 e finalmente o art. 11. Todos são preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva. O inciso VI do artigo 7º autoriza, inclusive, em certa medida, a redução salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, dado que se excepciona, nos casos de normas autônomas expressas contrárias ao princípio da irredutibilidade salarial. Embora este poder redutor não seja, evidentemente, ilimitado, nem deva ser exercido contrariamente aos fins sociais do Direito do Trabalho, sua presença denota a força conferida pela Constituição à negociação coletiva de trabalho.

Assim, o Estado deve garantir a inviolabilidade destes direitos, pois, conforme artigo 60, § 4º, IV da CF/88, são cláusulas pétreas, portanto, vedada a deliberação de proposta de emenda tendente a abolir tais direitos.

Para Resende (2014, p. 65) a CF/88 caminhou na contramão do que estava acontecendo no mundo: a globalização. Pois a partir dos anos 70 o Estado de Bem-Estar Social entraria em crise, e como consequência, ocorreria a mitigação das normas trabalhistas:

Este movimento normativo-regulador, consolidado na primeira metade do século XX, coincide historicamente com o reconhecimento dos direitos humanos de segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem-Estar Social (welfare state), noções estas emprestadas do Direito Constitucional.

A partir da década de 1970, entretanto, o modelo baseado no Estado de Bem-Estar Social entrou em crise. O grande desenvolvimento tecnológico, especialmente nas áreas de telecomunicações e informática, consagrou a chamada globalização econômica.

Com o fenômeno da globalização, que facilitou a migração das unidades de produção para áreas periféricas e países em desenvolvimento, onde os custos da produção são visivelmente menores (por exemplo, a China), o capital tem apresentado como “solução” a flexibilização das relações trabalhistas, bem como a própria desregulamentação.

Um posicionamento um tanto que polêmico diante de todos os direitos adquiridos ao longo de anos de lutas e embates da classe operária, sempre na busca da valorização da pessoa do trabalhador e da prestação de seu trabalho.

No entanto, se faz necessária uma melhor averiguação da afirmativa do autor, pois embora de fato se tenha instituído um sistema garantista por meio do Texto Maior e da CLT, percebe-se um caminhar globalizado para uma relativização dos direitos do trabalho.

Desta forma, direciona-se o estudo para os principais princípios norteadores do Direito do Trabalho.

## 2 Os Princípios norteadores do Direito do Trabalho

O princípio é uma diretriz, uma base que sustenta todo o sistema jurídico, servindo de orientação tanto para o legislador quanto para o intérprete da norma, ou seja, servem não só de parâmetro para a formação de novas normas jurídicas, mas também de orientação para a interpretação e aplicação das normas já existentes.

Importante anotar o conceito de princípio apresentado por Delgado (2016, p. 189), conforme segue:

A palavra princípio traduz, na linguagem corrente, a ideia de "começo, início" e, nesta linha, "o primeiro momento da existência de algo ou de uma ação ou processo". Mas traz, também, consigo o sentido de "causa primeira, raiz, razão" nesta medida, a ideia de aquilo "que serve de base a alguma coisa". Por extensão, significa, ainda, "proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos" e, nesta dimensão, "proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia o raciocínio". A palavra, desse modo, carrega consigo a força do significado de proposição fundamental. E é nessa acepção que ela foi incorporada por distintas formas de produção cultural dos seres humanos, inclusive o Direito. Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade. Nessa acepção, princípios políticos, morais ou religiosos, por exemplo, importariam em proposições fundamentais, ideais, resultantes de determinado contexto político, cultural ou religioso, que se reportam à realidade como diretrizes de correspondentes condutas políticas, morais ou religiosas. Em tal sentido, os princípios seriam elementos componentes da visão de mundo essencial que caracteriza as pessoas e grupos sociais, resultando de suas práticas cotidianas e sobre elas influenciando. Na dinâmica das pessoas e sociedades, os princípios atuariam como enunciados que refletem e informam – em maior ou menor grau – as práticas individuais e sociais correspondentes.

Na legislação trabalhista, os princípios têm como função preencher as lacunas da lei, subsidiando as decisões das autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho, conforme prediz o art. 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e **outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (grifei).

O Direito do Trabalho possui princípios específicos e a observância destes é de suma importância tanto para a edição das normas quanto para a interpretação destas, conforme ensina Barros (2016, p. 122), veja-se:

Esses princípios têm como funções informar o legislador, orientar o juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é a sua função normativa. As decisões devem assentar-se nos princípios jurídicos, e não apenas na letra supostamente suficiente do legislador.

Portanto, a atuação dos princípios não se restringe apenas na finalidade de fundamentar, estabelecer bases e alicerces no ordenamento jurídico. Sua atuação dirige a aplicação e interpretação do direito, com vistas a manter a coerência do manejo do sistema jurídico em relação à sua fundação principiológica.

Segundo Delgado (2015, p. 200) o conjunto de princípios mais importantes no Direito do Trabalho são:

a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.

Para o autor estes nove princípios formam a base nuclear do Direito do Trabalho, o desrespeito a estes comprometem a própria essência deste ramo do direito. Portanto, não só assumem o papel para uma interpretação teleológica da norma trabalhista, mas sim imprimem um caráter vinculante, indutor, indo muito além da letra fria da lei para promover uma proteção integral ao trabalhador.

Limitar-se-á o estudo em um grupo ainda mais seletivo para este trabalho, buscando aqueles que, em tese, se contrapõem à flexibilização das normas trabalhistas. São eles: o princípio da proteção, subdividido em outras três vertentes: princípio *in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica; o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o da intangibilidade salarial.

## 2.1 O Princípio da Proteção

Pelo histórico apresentado no capítulo anterior, pode-se ver que o arcabouço jurídico pátrio erigiu um sistema garantista à classe obreira, considerando o trabalhador como a parte mais fraca na relação trabalhista.

Nos ensinamentos de Delgado (2016, p. 201) encontra-se a seguinte disposição:

Princípio da Proteção - Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias uma teia de proteção a parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Dentro desta máxima colocada pelo autor, cumpre ressaltar que o Princípio da Proteção é considerado, por muitos, como a razão de ser do Direito do Trabalho, eis que este princípio sintetiza a ontologia juslaboral, conferindo-lhe a distinção peculiar de ramo novo e autônomo do direito.

Citem-se os ensinamentos de Nascimento (2011, p. 116) com relação à visão da efetividade do princípio da proteção:

O garantismo, em nosso país, nasceu com o direito do trabalho como exigência social da proteção dos operários de fábrica, solidificou-se com a evidência da necessidade de reconhecer cidadania ao trabalhador, ganhou moldura jurídica de grande destaque com a Consolidação das Leis do Trabalho (1943), encontrou suporte no princípio protetor do direito do trabalho e encontrou na Justiça do Trabalho o epicentro da sua aplicação. E é natural que assim tivesse ocorrido. O trabalhador e o trabalho entram juntos nos portões das fábricas e nas portarias dos prédios de escritórios. Se este não é protegido aquele pode ser precarizado.



O Princípio da Proteção surge para proteger o hipossuficiente, no plano jurídico, dos abusos e desigualdades sofridas pelo empregado no plano fático.

Romar (2014, p. 52) ensina que no Direito do Trabalho em se tratando de desigualdade econômica entre as partes na relação de emprego, se não houvesse o princípio protetor, a parte mais fraca seria explorada:

A concepção protecionista adotada pelo Direito do Trabalho remonta à própria formação histórica deste ramo do Direito e tem como fundamento a constatação de que a liberdade contratual assegurada aos particulares não poderia prevalecer em situações nas quais se revelasse uma desigualdade econômica entre as partes contratantes, pois isso significaria, sem dúvida nenhuma, a exploração do mais fraco pelo mais forte.

Na definição de Correia (2016, p. 51) o Princípio da Proteção tem a finalidade de estabelecer o equilíbrio entre as partes da relação trabalhista:

A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao "hipossuficiente". Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista.

Este princípio tão importante ainda possui três desdobramentos ou subprincípios, a saber: *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e condição mais benéfica;

O subprincípio *In dubio pro operário*, também chamado de *in dubio pro misero*, é aplicado quando surgem interpretações divergentes em relação à mesma norma jurídica a ser aplicada a um determinado caso concreto, será dada preferência àquela interpretação que mais favoreça ao empregado.

Correia (2016, p. 52) leciona que:

Quando houver várias interpretações sobre a mesma norma, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador. Ressalta-se que esse princípio foi superado pelo princípio da norma mais favorável. Ademais, não se aplica o princípio *in dubio pro operaria* na área processual. No processo, as partes serão iguais, recebem o mesmo tratamento. Exemplo: prazo idêntico para apresentar razões finais e ingressar com recurso.

Já o subprincípio da aplicação da norma mais favorável se trata da utilização da norma que atribua melhores condições de trabalho para o empregado quando duas ou mais normas puderem ser aplicadas no mesmo caso. Dessa forma, se uma norma

de grau inferior contiver dispositivo que atribua direito em maior grau de intensidade para o empregado, esta deve ter preferência sobre aquela.

Neste ponto, percebe-se que a clássica hierarquia das normas formulada por Hans Kelsen<sup>2</sup> é relativizada no Direito do Trabalho, pois neste ramo do direito as normas são dispostas em um plano horizontal, aplicando-se aquela que for mais vantajosa ao empregado.

A este respeito, Barros (2016, p. 123) afirma que “este princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável independentemente de sua hierarquia”.

Correia (2016, p. 52) ressalta que a aplicação deste princípio não é absoluta:

Cabe ressaltar que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador não é absoluto, isto é, não poderá ser aplicado quando existirem normas de ordem pública ou de caráter proibitivo. Essas normas não comportam interpretação ampliativa. Exemplo: empregado que ingressa com ação judicial após dois anos do término do contrato de trabalho. Não caberá a aplicação do Código Civil para a utilização de prazos mais extensos, pois prescrição trata de norma de ordem pública que visa à paz social.

Neste sentido, o art. 620 da CLT assevera que “as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Outro exemplo é a Súmula 202 do TST, que traz o seguinte enunciado:

Súmula nº 202 do TST - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

O subprincípio da condição mais benéfica se refere às vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho pelo empregado, as quais não poderão ser alteradas para pior, conforme previsto no art. 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Em homenagem a este princípio o TST sumulou o seguinte entendimento:

---

<sup>2</sup> KELSSEN, Hans, 1881-1973. Teoria pura do direito. 6. ed. - São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 155 e seguintes.

Súmula nº 51 do TST - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005  
 I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)  
 II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Portanto, percebe-se que por este princípio as normas e acordos que por ventura sejam desfavoráveis ao trabalhador somente atingirão àqueles que forem contratados após a vigência da norma, vedando-se aplicação para em *mala parten* para os que usufruem de condição mais benéfica.

No mesmo sentido, segue a Súmula 288, item I do TST:

Súmula nº 288 do TST - COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (nova redação para o item I e acrescidos os itens III e IV em decorrência do julgamento do processo TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016) - Res. 207/2016, DEJT divulgado em 18, 19 e 20.04.2016  
 I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

Embora a clássica doutrina exprima o grande valor que o princípio da proteção tem para o direito do Trabalho, Bomfim (2014, p. 214) alerta para a tendência de este princípio sofrer mitigações mediante a crise enfrentada pelo país:

Todavia, o princípio da proteção do trabalhador, em todas as suas esferas, está atravessando grave crise, modificando o cenário do *welfare state* (sequer vivido pelo Brasil em sua plenitude) de excessiva proteção para uma realidade de desproteção ou de menos proteção destinada ao empregado. Há até os que defendem que o princípio da proteção ao trabalhador não existe (e nunca existiu) e aqueles que acreditam na necessidade da sua futura extinção, em face da dificuldade econômica que atravessa o país e, por isso, advogam pela ausência total do Estado nesta relação entre particulares.

Tal situação também é exposta por Barros (2016, p.224) e chama a atenção para os recortes que este princípio vem sofrendo:

O princípio da proteção, entretanto, vem sofrendo pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e impedir o progresso n campo das

conquistas sociais. Isso é também uma consequência do fenômeno da chamada flexibilização “normatizada”. [...] O grande desafio que se enfrenta é determinar o ponto de equilíbrio entre uma flexibilização sensível às preocupações legítimas das empresas e uma legislação que impeça um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços, norteado pela autonomia da vontade, que foge completamente dos ideais de justiça social.

A doutrina já vem alertando para a mitigação do princípio protetor, posto que o cenário político econômico do país não é dos melhores.

De outra sorte, aliado ao princípio protetor está o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o qual se passa a analisar.

## 2.2 O Princípio da Irrenunciabilidade ou Indisponibilidade

O Princípio da Irrenunciabilidade assegura que, em regra, os direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis, ou seja, o trabalhador não pode dispor destes por vontade própria, pois estes são de ordem pública, com exceção das normas que permitem, com certo limite, negociação coletiva.

Nos ensinamentos de Cassar (2014, p. 53) o princípio da irrenunciabilidade é apresentado como uma das principais bases do Direito do Trabalho:

O princípio da irrenunciabilidade é aceito de forma unânime na doutrina como uma das principais bases do Direito do Trabalho e constitui-se no reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor. Portanto, a irrenunciabilidade diz respeito à impossibilidade de que o trabalhador prive-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista. A interpretação do princípio da irrenunciabilidade deve ser a mais ampla possível, abrangendo tanto a privação total de direitos como a parcial, e tanto a que se realize por antecipação como a que ocorra posteriormente à extinção da relação jurídica da qual decorre o direito que é objeto da renúncia.

Sobre este princípio, Delgado (2016, p. 204) ensina que:

[...] O presente princípio é projeção do anterior, referente à imperatividade das regras trabalhistas. Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano

jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.

Assim sendo, Correia (2016, p. 55) ensina que mesmo que o ato seja de comum acordo entre empregado e empregador, se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei.

Importante lição é apresentada por Delgado (2016, p. 122) sobre os direitos absolutamente indisponíveis pelo empregado mesmo diante de negociação coletiva quando os direitos são de indisponibilidade absoluta:

Também não prevalece a negociação se concernente a direitos revertidos de indisponibilidade absoluta (e não de indisponibilidade relativa). Tais parcelas são aquelas imanadas por uma tutela de interesse público, por não 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 (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de saúde e segurança do trabalho.

Neste diapasão, citem-se ainda os dispositivos da CLT que declaram a nulidade de atos tendentes a prejudicar o empregado, como, por exemplo, o art. 9º da CLT que declara como nulo todo ato que vise “desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei”. Da mesma forma, o art. 444 da CLT autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem aqueles previstos na lei e nas normas coletivas, e ainda o art. 468 da CLT, que reforça o entendimento anterior, considerando nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador.

Como visto, esta princípio é a regra, sedo mitigado quando permitido a negociação coletiva. Barros (2016, p.) ensina que:

O princípio da irrenunciabilidade possui uma coligação com o princípio da primazia da realidade. Embora atenuado pela negociação coletiva (art. 7º, incisos VI, XII e XIV da constituição vigente) está vinculado à ideia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos. Seu objeto é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o

empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formulasse a renúncia.

Infere-se de toda doutrina colacionada que os direitos trabalhistas são imperativos e somente nos casos expressos em lei que permitem a negociação coletiva é que será relativizado o princípio da irrenunciabilidade e empregadores e empregados representados por seus sindicatos poderão pactuar entre si da maneira que assim desejarem.

Outro princípio de fundamental importância para a classe operária é o da intangibilidade salarial, o qual será analisado a seguir.

### **2.3 O Princípio da Intangibilidade Salarial**

Este princípio prima pela conservação do salário do empregado, protegendo-o de alterações que visem diminuí-lo ou penhorá-lo fora das possibilidades legais.

O salário do trabalhador tem caráter alimentar e presume-se que será destinado às despesas mais básicas do empregado e de sua família, além disso, se o salário do obreiro não tivesse essa proteção, o empregador poderia reduzi-lo quando precisasse reduzir seus custos ou mesmo para aumentar sua margem de lucro, retornando aos primórdios do início da Revolução Industrial com a exploração do trabalho como uma mercadoria. Por tudo isso é que se deve tamanha proteção.

Resende (2014, p. 102) aduz que:

É o princípio segundo o qual não se admite o impedimento ou restrição à livre disposição do salário pelo empregado. Tal princípio tem como pedra de toque a natureza alimentar do salário. Esta noção de natureza alimentar parte do pressuposto de que a pessoa natural (pessoa física) garante sua subsistência com seu salário, isto é, a pessoa proverá suas necessidades básicas (alimentação, saúde, moradia, educação, transporte, lazer etc.) se puder dispor de seu salário.

Para Delgado (2016, p. 209) a força deste princípio não está somente na ceara trabalhista, mas nas relações que mantém o plano externo do universo jurídico. A grande força advém do supraprincípio da dignidade da pessoa humana com sede na Constituição Federal. O nobre jurista e ministro do TST explica que:

Realmente, considera este princípio jurídico maior e mais abrangente que o trabalho é importante meio de realização e afirmação do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação e realização. Claro que o reconhecimento social pelo trabalho não se resume ao salário, já que envolve dimensões muito amplas ligadas à ética, à cultura, às múltiplas faces do poder, ao prestígio comunitário, etc.; mas é o salário, sem dúvida, a mais relevante contrapartida econômica pelo trabalho empregatício. Nesse quadro, garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano.

A base constitucional deste princípio se encontra no art. 7º, VI, da CF/88, que dispõe sobre irredutibilidade do salário na primeira parte do inciso, contudo, na segunda parte abre uma exceção, qual seja o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Ressalta-se que embora exista a possibilidade de haver redução salarial por meio de acordo ou convenção coletiva, esta encontra outro limite constitucional estabelecido no art. 7º, IV da CF/88 e no art. 76 da CLT, os quais garantem (como o próprio nome sugere) o salário mínimo como contraprestação mínima pelo trabalho desenvolvido pelo empregado.

Saraiva e Souto (2014, p. 25) ensinam que:

Não obstante, frise-se que a regra geral continua sendo a da irredutibilidade salarial, somente sendo permitida, por exceção, a redução temporária de salários mediante a assinatura de acordo ou convenção coletiva de trabalho, não podendo haver redução salarial por imposição unilateral do empregador, ou mesmo mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador.

O princípio em epígrafe também serviu de amparo para se estabelecer diversas normas com o objetivo de coibir as condutas abusivas do empregador, prevenindo que este retenha, atrase, sonegue ou faça descontos indevidos no valor do salário. São exemplos os artigos 459, 462, 463, 464 e 465, todos da CLT, bem como o art. 833, IV do Novo Código de Processo Civil.

Feitas estas breves considerações acerca dos principais princípios trabalhistas, segue-se com o estudo da função social da empresa como agente integradora de inclusão social.

### 3 A Função Social Da Empresa

Conforme delineado na parte introdutória deste trabalho, as empresas deixaram de ter o objetivo exclusivo de lucro para se tornarem agentes integradores de inclusão social, uma vez que o trabalho é para a dignidade do trabalhador e não para a exploração da atividade humana. Além disso, a remuneração pelo emprego promove para o trabalhador a manutenção de sua família ou subsidia seus planos, projetos e aspirações.

A função social da empresa abarca justamente a ideia de que o lucro é o resultado de uma relação saudável entre esta e seus empregados, os quais passam a ser reconhecidos como colaboradores, ou seja, é parte fundamental do funcionamento saudável da empresa, sem os quais esta não existiria.

A Carta Magna consagrada a função social da propriedade no artigo 5º, XXIII da CF/88. Destaca-se ainda que a atividade empresária deverá ser pautada com base neste princípio, de modo a buscar a valorização do trabalho humano (art. 170 da CF/88), atender às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor (art. 182, §2º da CF/88) e observar as disposições que regulam as relações de trabalho (art. 186, III da CF/88).

Como não deveria ser diferente, a legislação infraconstitucional também caminhou no mesmo sentido, visto que a função social da empresa também está expressa em alguns diplomas legais, como, por exemplo, nos artigos 116, parágrafo único, e 154 da Lei nº 6.404/76 - Lei das Sociedades por Ações; o art. 1º da Lei nº 12.529/2011, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; e ainda, o art. 47 da Lei nº 11.101/2005 - Lei de falência - também se referiu à função social da empresa, o qual se transcreve:

Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.

Neste sentido, Bomfim (2014, p. 234) afirma que a empresa é uma das formas de exercício da propriedade, de modo que assume importante papel social e guarda íntima ligação com o Direito do Trabalho. A autora destaca que:



A empresa desempenha um importante papel na sociedade, pois é a grande propulsora da produção e do desenvolvimento econômico. Grande parte da população depende diretamente da empresa, seja através dos empregos que cria, das receitas fiscais e parafiscais que o Estado através dela arrecada, seja através dos serviços ou produtos que produz e faz circular, do desenvolvimento que proporciona.

De fato a atividade empresária envolve vários ramos vitais para o Estado, como a geração de emprego, renda, tributos entre outros.

É nesta linha de pensamento que o Princípio da Continuidade da Empresa ou da Preservação da Empresa se fortalece. Este princípio se trata exatamente do reconhecimento da importância de se manter a empresa “viva” quando esta estiver em situação de “fechar as portas” e encerrar suas atividades. A empresa enquanto estiver atendendo sua função social deve ser vista como uma agente de integração social, que interage com a sociedade e corrobora, direta ou indiretamente, para a justiça social.

Valiosa lição sobre este princípio é apresentada por Bomfim (2014, p. 235):

O princípio da função social da empresa pugna pela prioridade da sobrevivência da empresa em casos de dúvida acerca de sua continuidade ou encerramento, fazendo com que prevaleçam seus interesses a médio e longo prazo, sobre o interesse daqueles que preferem sua extinção, que tendem a pensar a curto prazo, de modo egoísta ou individualista. A manutenção da empresa atende ao interesse coletivo na medida em que é fonte geradora de empregos, de tributos, de produção ou mediação de bens e funciona como válvula propulsora de desenvolvimento.

A autora aponta que a continuidade da empresa atende ao interesse do coletivo, portanto a função social da empresa justifica e serve de fundamento para sua manutenção.

Com este entendimento é que se deve buscar um meio termo nos conflitos de interesses em momentos de crise. Ora, por óbvio, uma crise econômica num país reflete sobre toda a sociedade, e no que diz respeito às empresas, por vezes se estará entre os interesses dela própria, dos consumidores de seus produtos e de seus empregados.

Bomfim (*idem*) afirma que “quando estes interesses se conflitam é necessário encontrar um ponto em comum para pautar a escolha, ponderando interesses para priorizar o mais importante: a função social da empresa.”

Como a preservação da empresa é de interesse público, assim como a pacificação dos conflitos de classe ocasionados por interesses contrários entre empresários e trabalhadores, nasce a necessidade de se ponderar, em cada caso, o interesse maior que irá prevalecer. Como a empresa é fonte geradora de emprego, de receita fiscal para o Estado, de circulação de produtos e de desenvolvimento econômico, a submissão do princípio da proteção ao trabalhador, também previsto constitucionalmente – art. 7º, caput, da CLT, só pode estar abaixo do princípio da preservação da empresa quando a existência desta estiver sendo discutida, sobrepondo-se a sobrevivência da empresa aos direitos trabalhistas de seus empregados. Apenas nesta hipótese haverá supremacia do princípio da preservação da empresa em detrimento do princípio da proteção ao trabalhador, pois, em última análise, mantendo-se a empresa, mantêm-se os respectivos postos de trabalho, evitando o desemprego, assim como suas outras finalidades sociais.

O princípio da preservação da saúde da empresa pode ser analisado sob dois aspectos: a) para incentivar sua manutenção, quando sua existência estiver em discussão; b) para exigir que ela cumpra sua função social, condicionando seu exercício à observância dos critérios internos e externos deste condicionamento.

A flexibilização selvagem de direitos trabalhistas, como vem sendo utilizada pelos empresários, com o único objetivo de aumentar seus lucros, constitui abuso de direito e como tal deve ser afastada e declarada nula, já que viola o princípio da função social, que tem seu exercício condicionado ao respeito aos direitos trabalhistas de seus empregados. Não se admite flexibilização sem finalidade social, será nula a cláusula de acordo e convenção coletiva que não observa os fundamentos sociais da flexibilização, que abusa deste direito e que fere a função social da empresa.

A preservação da saúde da empresa deve ser o único fundamento para autorizar a redução, a flexibilização ou eliminação de algum direito do trabalhador, porque sua manutenção é de interesse público.

Feitas estas breves considerações acerca da função social da empresa e de seus princípios correlatos, segue-se o estudo em direção aos efeitos provocados pelos impactos da globalização no Direito do Trabalho e seus efeitos colaterais que podem ser sentidos pela classe operária.

## 4 Impacto da Globalização no Direito Do Trabalho

O primado do trabalho e do emprego na vida social constitui uma das maiores conquistas da democracia no mundo ocidental capitalista. Tal conquista sedimentou-se na gestão pública do chamado Estado de Bem-Estar Social (Welfare State)<sup>3</sup>. A ação intervencionista do Estado foi fundamental para a consolidação do Direito do Trabalho.

Neste contexto, os princípios garantidores do Direito do Trabalho estabeleceram linhas gerais de comportamento de empregados e empregadores, onde havia uma razoável estabilidade naquela relação trabalhista, haja vista as limitações impostas pelas normas nas atividades privadas de trabalho e garantidas pelos princípios.

Delgado (2015, p. 11) registra a valorização do trabalho, do trabalhador e do pleno emprego naquele momento histórico:

Ora, é sabido que o trabalho e especialmente o emprego tornaram-se o mais importante instrumento de afirmação individual, social e econômica da larga maioria das pessoas na sociedade capitalista, a partir da segunda metade do século XIX e mais acentuadamente no século XX. Em torno deles, construíram-se as ideias- -arquetipos da democracia social — inovação singular da contemporaneidade —, fazendo girar a economia, a sociedade e as políticas públicas em função da valorização do trabalho, do trabalhador e do pleno emprego.

No entanto, a partir da década de 80, um novo modelo de produção estaria surgindo, com a utilização de sistemas informatizados, o que deu início a uma reindustrialização, que por sua vez, diminuiu de forma expressiva o número de postos de trabalho. O modelo industrial tradicional foi sendo substituído por um modelo pós-industrial, assim se passaria de uma situação produtiva ordinária com a utilização da mão de obra em larga escala, para uma situação de utilização da mão de obra intensiva.

---

<sup>3</sup> O Estado do Bem-estar, tal como foi definido, surgiu após a Segunda Guerra Mundial. Seu desenvolvimento está intimamente relacionado ao processo de industrialização e os problemas sociais gerados a partir dele. A Grã-Bretanha foi o país que se destacou na construção do Estado de Bem-estar com a aprovação, em 1942, de uma série de providências nas áreas da saúde e escolarização. Nas décadas seguintes, outros países seguiriam essa direção. CANCIAN, Renato. Estado do bem-estar social: História e crise do welfare state. Disponível em: < <http://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/estado-do-bem-estar-social-historia-e-crise-do-welfare-state.htm> >. Acesso em 30/10/2016.

Este novo paradigma envolve também a influência de outro fenômeno: a globalização. Com a abertura de várias fronteiras internacionais para o comércio, a concorrência deixava o cenário interno do país e passaria a enfrentar a concorrência mundial, o que exigiria da empresa uma maior produtividade, ou seja, maior produção com menor custo, para isto foi fundamental a modernização das empresas com novas tecnologias, sendo marcada por sistemas autônomos e informatizados.

Na visão de Rangel (2007, p. 133) os novos padrões de comportamento nas relações de trabalho enfraqueceram capacidade de reivindicação da classe trabalhadora:

A partir das mudanças ocorridas nos anos 70, com o advento do Estado neoliberal, intimamente vinculado às necessidades do capital em crise, vislumbra-se a necessidade de se resolver o déficit fiscal, cujas incursões incidem sobre as relações sociais de produção e sobre a correlação de forças entre as classes sociais. O Estado neoliberal surge como instrumento da mundialização do capital. A transferência do patrimônio público/estatal para a gestão direta do capital privado, fazendo largo uso de subsídios, é uma das mudanças básicas, juntamente com a flexibilização dos direitos sociais do trabalho. A crise induzida aos sindicatos e partidos operários e a fragmentação dos sujeitos coletivos reforçam a tendência ao esvaziamento das instâncias de representação política democrática. Assim, verifica-se que a globalização como forma de unificação mundial da circulação de mercadorias e de fluxos financeiros impede a unificação da força de trabalho.

Desta forma, paulatinamente a rigidez das normas laborais foi relativizada, o papel de proteção aos interesses individuais e coletivos designado às entidades sindicais, sempre em busca de conseguir padrões superiores aos mínimos legais, passa a ser de um diálogo em prol da manutenção dos mínimos de subsistência digna aos trabalhadores, como meio de se conservar continuidade na relação de emprego.

Nascimento (2011, p. 71) demonstra que a crise que afetou os Estados Unidos e a Europa, também tem seus reflexos no Brasil, cita ainda a análise do professor norte-americano Jeremy Rifkin:

O desemprego estrutural, resultante de diversas causas em vários países, especialmente nos Estados Unidos e na Europa, afetou a sociedade comprometendo princípios que sempre foram consagrados, como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a erradicação da pobreza com a redução das desigualdades sociais. Estamos diante de nova questão social, a resultante da extinção de postos de trabalho sem perspectivas de reaproveitamento do trabalhador reciclado para novas atribuições, situação iniciada no período pós-1970 e que provoca discussões sobre os fins do direito do trabalho como direito exclusivamente garantístico do empregado ou, além disso, um direito sensível aos imperativos do desenvolvimento econômico e do avanço do processo produtivo.

O professor norte-americano Jeremy Rifkin, em obra de grande divulgação, *The end of work* (1994), ao analisar as duas faces da tecnologia, mostrou o seu lado cruel, a substituição dos empregados pelo software, a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numeroso de empregados e o crescimento da produtividade das empresas com o emprego da alta tecnologia no lugar dos trabalhadores.

Afirma que no período atual, pela primeira vez, o trabalho humano está sendo sistematicamente eliminado do processo de produção para ceder lugar a máquinas inteligentes em incontáveis tarefas e nos mais diferentes setores, inclusive agricultura, indústria e comércio.

No mesmo sentido, Delgado (2015, p.11) observa uma desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo:

Nas décadas finais do século XX e no início deste, entretanto, generalizou-se o diagnóstico do fim do trabalho e do emprego no mundo ocidental, sempre atados a supostas razões estruturais intransponíveis pela inteligência humana. Elaborou-se verdadeiro paradigma de destruição do emprego e do próprio trabalho na sociedade capitalista.[...] tem-se assistido, desde as últimas décadas do século passado, ao iniludível processo de desconstrução cultural do primado do trabalho e do emprego no sistema capitalista. A compreensão desse processo passa pela nova modalidade de hegemonia gestada no sistema econômico-social dominante, que envolve, inclusive, o fenômeno apelidado de globalização.

Embora o legislador brasileiro não esteja submetido às tendências mundiais, é inegável que o Brasil integra e interage junto com a comunidade internacional, fazendo parte de um todo, logo, diante do novo ambiente internacional, é inevitável que não venha sofrer as suas influências.

Assim, guardando as preocupações necessárias com os temas éticos ligados à prestação do trabalho subordinado, como o combate à discriminação, respeito aos direitos humanos, direito de sindicalização e liberdade sindical etc, o legislador brasileiro, inspirado na legislação estrangeira, tem se debruçado na confecção de normas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas, principalmente valorizando o Princípio da Autonomia da Vontade com gradativa exclusão da força coagente das normas laborais e com o incentivo de intervenção mínima do Estado.

Neste sentido, Bomfim (2014, p. 240) assevera que:

É bom lembrar que a flexibilização toma força na década de 1980 na Europa Ocidental, como alternativa à crise econômica, acarretada pela quebra dos polos petrolíferos asiáticos, conjugada à descoberta dos chips, que revolucionou a informática, a telemática, a robotização e demais inventos tecnológicos. A quebra das barreiras alfandegárias, com a mundialização da economia, incrementou a concorrência entre os países, impondo-lhes a necessidade de produzir mais, reduzir custos e em melhor qualidade para disputar o mercado globalizado. A partir daí, o paradigma buscado passa a

ser um modelo de Direito do Trabalho com regras um pouco mais flexíveis, aberto a mudanças, adaptável à situação econômica mundial e de cada empresa, sem, contudo, deixar de atender ao fim social a que se destina.

Nesta corrida capitalistas vários países entraram em crise e pelo fato da economia mundial estar entrelaçada por força da globalização, o Brasil vem sendo atingido diretamente e tem enfrentado muitas dificuldades em manter o equilíbrio da balança comercial.

Estas colocações se fazem necessárias para se entender que os reflexos das crises atingem o mercado interno do Brasil, pois as indústrias que importam e exportam mercadorias e matérias-primas dependem do mercado mundial, da variação do câmbio, da tendência do mercado consumidor internacional, todos estes fatores influem diretamente dispensa ou na contratação de novos empregados e na manutenção dos vínculos empregatícios já existentes.

Feitas estas considerações, faz-se necessário tecer algumas breves palavras sobre as crises econômicas no exterior que afetam diretamente o Brasil.

#### **4.1 Crises Econômicas Exteriores e seus reflexos no Brasil**

Para uma melhor compreensão do tema central deste trabalho é preciso saber os motivos que levam o governo a se posicionar favorável à flexibilização das normas trabalhistas, buscando, inclusive, o apoio do poder legislativo para aprovar determinadas matérias a este respeito.

Pois bem, trata-se das crises econômicas que rodeiam todos os países do globo terrestre. Conforme delineado anteriormente, a economia mundial está globalizada, interligada, entrelaçada umas as outras, ao passo que quando um país entra em crise gera uma repercussão negativa nos demais.

Neste contexto, a fim de subsidiar as mudanças legislativas que flexionam as normas trabalhistas, será exposto breves comentários sobre dois momentos de crise internacional que tiveram forte influência negativa no Brasil, sem nenhuma intenção de esgotar o tema, mas a fim de dar coesão ao significado do impacto da globalização no Direito do Trabalho brasileiro.

Entre os anos de 1997 e 1998 os chamados Tigres Asiáticos (Hong Kong, Cingapura, Coreia do Sul e Taiwan), que a partir da década de 1970 alcançaram um

acelerado desenvolvimento industrial e econômico, juntamente com outros países da Ásia, entraram em uma crise financeira e econômica que atingiu as Bolsas de Valores e fez com que estas economias progressistas e sólidas desmoronassem, provocando uma fuga de capitais do mercado financeiro, levando à desvalorização das moedas, o que levou alguns países a recorrer ao Fundo Monetário Internacional (FMI).

A crise atingiu as fábricas e indústrias daquela região que diminuíram a produção ou foram fechadas. O desemprego virou uma realidade, com prejuízo maior para mais de três milhões de trabalhadores de Índia, Bangladesh e Mianmar, entre outros. O Japão também sofreu com falências de grandes empresas. A Rússia foi afetada e enfrentou sérias complicações para manter sua economia “girando”, ao mesmo tempo, houve uma queda do preço do petróleo, uma das principais fontes de receita de exportação da economia russa.

O Brasil também sofreu com essa crise da Rússia e dos Tigres Asiáticos, a economia nacional que dava bons sinais de melhora com as conquistas obtidas com o Plano Real de 1994, foi atingida brutalmente e para evitar a fuga de capitais, houve elevação da taxa de juros, o que por consequência fez desencadear uma desvalorização da moeda nacional.

Esta instabilidade foi se perdurando ao longo do tempo e a moeda brasileira não mais voltaria aos patamares de paridade com o dólar americano, o que motivou o Brasil a fazer acordos com o FMI.

Os reflexos no mercado interno foram massacrantes para os setores da indústria e construção civil. Com toda esta crise a taxa de desemprego deu um salto de 4,6% em 1995 para 7,6% em 1999, alcançando o ápice em 2003 com 12,36%<sup>4</sup>.

O governo aprovou políticas de crédito e incentivo ao consumo, fortalecendo o mercado interno que começou a dar mostras de crescimento da economia e queda gradativa do desemprego. Uma desses atos foi a edição de uma medida Provisória em 1998 para promover o Programa de Qualificação Profissional, o qual se estabelecerá definitivamente em 2001, fazendo parte do texto normativo da CLT, como se verá em capítulo próprio.

Alguns anos depois, em 2008, a crise econômica afetaria os Estados Unidos iniciada no setor imobiliário e se estendendo para os demais, com uma sucessão de

---

<sup>4</sup> BRESSAM, Rogério. Evolução dos dados econômicos no Brasil. Taxa de desemprego. Disponível em: <<http://evolucaodosdadoseconomicos.com.br/taxa-de-desemprego/>>. Acesso em: 31/10/2016.

falências de instituições financeiras. Como um “efeito dominó” as economias mundiais foram atingidas, como Portugal, Espanha, Grécia, Irlanda, Itália, ocorreu desvalorização da moeda e desemprego em níveis altos.

Esta situação de incerteza que pairou sobre estas economias teve o poder de contaminar os demais países, principalmente, no que tange ao comércio internacional. No caso do Brasil, fornecedor de matéria prima para vários países, suas exportações caíram, conseqüentemente, afetou diretamente o crescimento da economia.

Este efeito recessivo que advém da crise internacional faz com que o país atravessasse um momento extremamente ruim. Para uma melhor visão dos impactos na economia brasileira, cite-se parte da reportagem publicada no site de notícias G1, em 15/09/2011, sobre o reflexo desta crise no Brasil:

Reflexo: como o sistema financeiro é interligado em todo o mundo, a baixa liquidez refletiu, em um primeiro momento, na falta de dinheiro disponível no Brasil para a concessão de crédito tanto para as empresas como para os consumidores. De acordo com o gerente de indicadores de mercado da Serasa Experian, Luiz Rabi, de 20% a 25% do crédito oferecido no Brasil vem de fora. A inadimplência de pessoa física subiu, chegou a 8,5% em maio de 2009, diz Rabi. Em junho de 2008, estava em 7%. As empresas foram as mais afetadas, pois tinham dificuldades de obter financiamento para investimentos e exportações, por exemplo. Os consumidores, para aquisições de bens, principalmente os de maior valor agregado, como veículos e imóveis. (disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2011/09/entenda-como-cri-se-de-2008-influenciou-vida-dos-brasileiros.html>>. Acesso em: 31/10/2016).

As medidas políticas e econômicas adotadas pelo governo não foram suficientes para segurar a expansão da crise, o que se agravou com a crise política interna e a queda dos investimentos exteriores no país, e ainda com a descoberta de grandes esquemas de corrupção no setor petrolífero.

A taxa de desemprego que vinha caindo gradativamente voltou a crescer vertiginosamente, passou de 4,8% em 2014 para 6,9% em 2015 com projeção de aumento para 10% em 2016<sup>5</sup>.

Diante deste cenário, após negociações com as centrais sindicais e a indústria, o governo editou mais uma Medida Provisória em julho de 2015, a qual instituiria o Programa de Proteção ao Emprego (PPE) como alternativa de frear as demissões em

---

<sup>5</sup> BRESSAM, Rogério. Evolução dos dados econômicos no Brasil. Taxa de desemprego. Disponível em: <<http://evolucaodosdadoseconomicos.com.br/taxa-de-desemprego/>>. Acesso em: 31/10/2016.



massa que vinham ocorrendo, este programa também será analisado de forma pormenorizada em tópico específico.

Nesse sentido, embora não seja o objetivo adentrar no mérito das diversas faces das crises econômicas e do comportamento político econômico do governo brasileiro, se fez necessário demonstrar o quanto a globalização e as crises de outros países atingem diretamente a classe operária brasileira neste regime capitalista que se vive nos últimos tempos.

Vencida esta etapa de contextualização das influências externas sobre o aumento do índice de desemprego no Brasil, volta-se o olhar para o problema proposto: a flexibilização das normas trabalhistas como forma de proteção ao vínculo empregatício.

## 5 Flexibilização do garantismo das normas do Direito do Trabalho

As normas trabalhistas são conhecidas no ordenamento jurídico pátrio como revestidas de um garantismo com o fito de que sejam efetivamente cumpridas, visando à máxima proteção de todos os direitos adquiridos pela classe trabalhadora ao longo dos tempos.

No entanto, o cenário político-social brasileiro não é mais o mesmo de quando se instituiu a Consolidação das Leis Trabalhista, nem mesmo se compara com o quadro internacional à época da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Em artigo publicado na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Teixeira e Barroso (2009, p. 67) apontam que cada vez mais surgem novos mecanismos regulamentadores que visam flexibilizar a rigidez das normas trabalhistas:

O modelo típico, padrão de contrato de trabalho, passa a conviver com outras formas, atípicas e flexíveis, como o contrato por prazo determinado, a terceirização, o contrato a tempo parcial, o consórcio de empregadores, as cooperativas, dentre outros e outras situações também atípicas, como o banco de horas e algumas consequências equivalentes ao processo do trabalho, como as comissões de conciliação prévia, que ao fim e ao cabo, determinam um processo de precarização laboral e a mitigação da dignidade da pessoa humana, presentes no modelo padrão ordinário e industrial do trabalho.

A flexibilização das leis trabalhistas nada mais é do que conferir às próprias partes interessadas os poderes para pactuar outras condições de trabalho, garantindo-se aos trabalhadores um conjunto mínimo de regras de proteção. Não é exatamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas a modificação de certos direitos em momentos de crises econômicas. Seu maior objetivo é a manutenção das relações de emprego e do pleno exercício das atividades empresarias e industriais.

A este respeito, Nascimento (2011, p. 117) aduz que:

Toma-se, aqui, a palavra flexibilização no sentido de toda medida, do direito do trabalho, destinada a reconhecer que a lei trabalhista e a sua aplicação não podem ignorar os imperativos do desenvolvimento econômico. É importante para o País o funcionamento das empresas para produzir bens e prestar serviços à sociedade e para abrir vagas para os trabalhadores. O direito do trabalho é complexo. Tem como principal função a tutela do trabalhador, mas não pode ignorar as necessidades substanciais das empresas. Esse atendimento é necessário. As empresas precisam crescer e impulsionar a economia para dar maior número possível de vagas de trabalho.

A forma prática pela qual se realiza é a diminuição do conteúdo normativo protetor da lei e a negociação com o sindicato. É importante um juízo de valor sobre essa questão, mas isso não pode ser feito ao sabor dos impulsos sentimentais. Pressuposto de uma conclusão serena é conhecer a sua trajetória em nosso direito em todo o seu traçado, desde a sua implantação até os nossos dias.

No mesmo sentido, Delgado (2016, p. 63) conceitua flexibilização da seguinte forma:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por uma 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 da diminuição da imperatividade das normas juristrabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Como exemplo de flexibilização, destaca-se o art. 13 da recente Lei Complementar nº 150/2015 – Lei dos Domésticos, o qual versa sobre intervalo de repouso e descanso para alimentação, que num primeiro momento reproduz o comando do art. 71 da CLT, mas em sua segunda parte prevê uma exceção mediante acordo escrito entabulado entre as partes, veja-se:

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

Como bem assevera Correia citando Delgado (2016, p 59), o posicionamento majoritário da doutrina é pela não flexibilização das normas de indisponibilidade absoluta:

O posicionamento majoritário da doutrina não admite a possibilidade de flexibilização em normas que tratem sobre a saúde e segurança do trabalhador, ou seja, normas que preservem a dignidade da pessoa humana ou ainda que representem renúncia a direitos já conquistados. São chamadas pelo Prof. Maurício Godinho Delgado de normas de indisponibilidade absoluta.

Desta forma, diante do cenário nacional de altos índices de desemprego, fechamento de fabricas e indústrias, faz-se necessário reavaliar não os direitos trabalhistas, mas proporcionar as partes envolvidas um diálogo no sentido de buscar resoluções frente a crises financeiras internacionais que afetam diretamente o

mercado interno do país, as quais podem levar a extinção de contratos de trabalho em massa.

Neste aspecto, a flexibilização das normas trabalhistas deve ser vista no sentido de aumentar o poder dos sindicatos representantes das classes operárias, a fim de que estes tenham maior liberdade de negociação com a classe patronal quanto às formas de contratação, jornadas de trabalho e política salarial, e não com o fim de suprimir direitos.

A seguir, destacam-se duas medidas provisórias que o governo editou em tempos de combate a crise e que se incorporaram à legislação laboral. Trata-se do Programa de Qualificação Profissional – *layoff* – editado em 1998 e o Programa de Proteção ao Desemprego – PPE - em vigor desde 2015.

## 5.1 Programa de Qualificação Profissional – *Layoff*

O Programa de Qualificação Profissional é mais conhecido pelo termo *layoff*, a tradução de cada parte significa: *lay* igual a leigo, analfabeto, sem instrução; e *off* igual a fora, desligado, apagado; em uma tradução melhor adaptada *layoff* significa um período de afastamento do trabalhador do seu labor para que receba instrução, capacitação profissional.

O *layoff* aparece como uma das alternativas contra o desemprego involuntário em massa para o cenário de crise econômica que se instaurou nos anos de 1998 à 2003.

No ordenamento jurídico brasileiro o *layoff* poderá ser adotado de duas formas distintas, as quais serão expostas a seguir.

A primeira delas foi promulgada logo após o Golpe Militar de 1964, pelo então presidente Humberto de Alencar Castelo Branco, e trata da redução temporária de jornada de trabalho e de salários, por meio da Lei nº 4.923/65, a qual estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. Diz os artigos 2º e 3º da referida lei:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus

empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores. [...]

Art. 3º - As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus parágrafos, não poderão, até 6 (seis) meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 (oito) dias, ao chamado para a readmissão.

Embora menos usual, ainda continua em vigor e pode ser utilizada desde que a empresa esteja enfrentando dificuldades financeiras em razão do quadro econômico geral do país, por meio de negociação coletiva com o sindicato da classe de seus funcionários, na qual poderá se estabelecer uma redução temporária de trabalho e também seus salários em até 25% (vinte e cinco por cento) por um período de até 3 (três) meses que se pode prorrogar por outro período, desde que previamente pactuado com a entidade sindical.

Os benefícios proporcionados à empresa será a diminuição proporcionalmente idêntica das contribuições previdenciárias e fiscais durante o período que vigorar o acordo, ou seja, a empresa continuará a responder por salários e contribuições/tributos, havendo apenas a redução na porcentagem de até 25% mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Durante a vigência do acordo fica vedado o trabalho extraordinário de funcionários, exceto nos casos de serviços inadiáveis que devam ser atendidos ou concluídos, ou ainda cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à empresa.

Esgotado o prazo pactuado, a empresa deve retornar a atividade normal, com retorno da jornada de trabalho e dos salários de forma integral, sendo que não poderá, até 6 (seis) meses depois da cessação desse regime, admitir novos empregados antes de readmitir os que tenham sido dispensados em razão conjuntura econômica negativa que justificou a dispensa, podendo, outrossim, relativizar esse impedimento ao comprovar que, convocados tais funcionários, não atenderam no prazo de 8 (oito) dias ao chamado para a readmissão (art. 3º).

A segunda forma de *layoff* está prevista no art. 476-A da CLT, o qual prevê a suspensão de contratos de trabalho para qualificação de mão de obra.

Após sucessivas reedições de medidas provisórias (MP), as quais tiveram início com a MPv nº 1.709-4, de 1998, findando-se com a MP nº 2.164-41, de 2001, a qual inseriu na CLT o art. 467-A dispondo sobre uma nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho, como forma de enfrentar a crise econômica que o país sofria naquela época.

A redação do *caput* do novo artigo é a seguinte:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Trata-se de um Programa de Qualificação Profissional específico, também denominado de suspensão do contrato de trabalho para curso profissionalizante, o qual deve ter a autorização expressa do trabalhador e ter previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, garantindo-se ao empregado que, em seu retorno, permanecem intactas todas as garantias com que contava antes de ser seu contrato suspenso (art. 471, CLT).

O contrato não poderá ser suspenso por mais de uma vez, pelo mesmo motivo, no período de 16 (dezesesseis) meses (art. 476-A, §2º).

O curso profissionalizante será custeado pelo empregador, no período de dois a cinco meses mediante frequência do empregado no curso. Neste período, o empregador poderá conceder ajuda compensatória mensal ao empregado, esta parcela não terá natureza salarial, ao passo que não integra a folha de pagamento e não esta suscetível à incidência de encargos previdenciários, o seu valor será fixado na convenção ou acordo coletivo (art. 476-A, §3º).

A intenção é desonerar o empregador e propiciar a este a sua recuperação econômica, garantindo-se a manutenção do contrato de trabalho assim como a continuidade da atividade empresarial.

O empregado que aderir à suspensão para participar do curso de qualificação fará jus a uma bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, nos termos do artigo 2º-A da Lei nº 7.998/90, o qual prediz:

Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).

O valor mensal da Bolsa Qualificação Profissional será calculado da mesma forma como é calculado o Seguro-Desemprego, ou seja, baseia-se na média dos três últimos salários recebidos pelo trabalhador. Contudo, a parcela mensal nunca será inferior ao salário mínimo, sendo limitada ao maior benefício do seguro-desemprego, que atualmente é R\$ 1.385,91 (mil trezentos e oitenta e cinco reais e noventa e um centavos).

Se ocorrer dispensa do empregado durante a suspensão ou nos três meses subsequentes ao seu retorno, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, a multa estabelecida no acordo ou convenção coletiva que deverá ser de, no mínimo, 100% (cem por cento) do valor da última remuneração mensal anterior à suspensão (art. 476-A, § 5º, da CLT).

Existe a possibilidade de prorrogação por qualquer tempo, desde que a norma coletiva contenha previsão para tanto, o empregado concorde formalmente e o curso exija tempo maior que os cinco meses inicialmente previstos no *caput* do artigo em estudo, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (art. 476-A, § 7º, da CLT).

Caso o contrato de trabalho seja suspenso nos termos acima aduzidos, mas o trabalhador não seja submetido ao curso de qualificação, o acordo perderá seus efeitos, devendo o empregador pagar ao trabalhador os salários e os encargos sociais referentes ao período, sob pena de sofrer as sanções estabelecidas em convenção ou acordo coletivo para o caso específico, posto se configurar tal situação como fraudulenta.

Sobre esta possibilidade suspensão do contrato de trabalho, Correia (2016, p. 58) reconhece ser o *layoff* uma hipótese com o fim de evitar uma demissão em massa:

Diante de retrações no mercado e crises econômicas, é comum que empresas reduzam o número de empregados para viabilizar a continuação da atividade produtiva. Nesse sentido, para se evitar a ocorrência de demissões em massa de empregados e permitir maior qualificação profissional dos empregados, é necessário adotar medidas que garantam a manutenção dos contratos de trabalho mesmo em momentos de crise. Uma

dessas hipóteses é o denominado "lay off", que se refere ao afastamento temporário do empregado mediante recebimento de licença-remunerada.

Assim, constata-se que o layoff é um modo juridicamente válido de suspensão do contrato de trabalho do qual uma empresa pode utilizar para se adequar a cenários temporários de retração e estagnação, sem comprometer a sua capacidade de recuperação e continuar a produzir riqueza e com estabilidade social e econômica, ao passo que se mostra uma alternativa viável para a preservação do vínculo empregatício durante todo o tempo de crise.

Segundo dados Ministério da Trabalho e Previdência Social desde 1999 quando entrou em vigor o Programa de Qualificação Profissional já foi requerido por mais de 176 mil trabalhadores em todo país, segue a tabela demonstrativa com dados atualizados até 07/03/2016:

Histórico do Seguro-Desemprego Bolsa Qualificação							
Expresso em moeda corrente da época e dólar médio - período 1986 a 2016							
ANO	[ A ] TOTAL DE REQUERENTES	[ B ] TOTAL DE SEGURADOS	[ C ] TAXA DE HABILITAÇÃO (B:A)x100	[ D ] VALOR EMITIDO DO BENEFÍCIO (Moeda Corrente )	[ E ] ( US\$ )	[ F ] QUANTIDADE DE CHEQUES EMITIDOS	[ I ] VALOR MÉDIO DO BENEFÍCIO EM S.M.R. I:(FxA)
1999	11.016	10.274	93,26%	7.717.222,65	4.322.920,37	36.465	1,54
2000	10.366	9.609	93,28%	7.099.109,10	4.284.484,83	39.090	1,33
2001	3.465	3.282	94,72%	1.784.304,72	789.511,24	7.565	1,39
2002	9.702	7.634	78,20%	7.481.373,78	2.757.268,99	31.353	1,29
2003	2.367	1.964	82,97%	2.386.596,83	754.990,36	7.727	1,40
2004	3.225	3.059	95,00%	3.781.528,35	173.051,70	11.422	1,29
2005	4.111	4.092	99,54%	5.234.646,37	2.149.747,80	15.266	1,21
2006	3.838	3.742	97,50%	5.922.938,16	2.719.642,48	14.289	1,30
2007	2.874	2.849	99,13%	5.284.551,00	2.033.582,06	10.656	1,32
2008	7.808	7.758	99,36%	12.056.408,93	6.868.807,39	24.598	1,24
2009	20.722	20.480	98,83%	50.603.209,46	24.834.446,70	73.346	1,48
2010	4.988	4.957	99,38%	8.664.054,69	4.857.893,99	13.151	1,35
2011	9.128	8.808	96,49%	16.562.067,82	9.953.263,38	20.691	1,66
2012	13.919	13.444	96,59%	44.402.146,55	22.832.208,32	48.243	1,51
2013	8.618	8.412	97,61%	35.247.492,06	16.936.665,68	36.323	1,46
2014	19.246	18.731	97,32%	63.341.030,88	26.924.670,25	54.825	1,60
2015	33.221	32.147	96,77%	147.724.877,94	45.135.189	119.435	1,58
2016	8.082	7.813	96,67%	27.928.258,44	6.923.874,46	19.470	1,63
<b>TOTAL</b>	<b>176.756</b>	<b>169.115</b>	<b>95,68%</b>	<b>483.821.817,73</b>	<b>185.852.219,42</b>	<b>583.915</b>	<b>1,42</b>

Fonte: CGSAP/DES/SPPE/MTE

Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-seguro-desemprego/seguro-desemprego-bolsa-qualificacao?start=10>>. Acesso em: 04/11/2016.

Como se pode perceber, os períodos em que o programa foi utilizado pelas empresas se evidenciam pelos tempos de crise, com destaque para os anos de 1999-2000; 2009; 2011-2012 e 2014-2015.



Deste modo, o programa de qualificação profissional proporciona um novo fôlego à indústria em momentos de crise financeira como alternativa frente a forte probabilidade de ocorrer uma demissão em massa.

O ramo da indústria que mais se utiliza desta possibilidade é o automotivo, em tempos de retração da demanda busca evitar o fechamento de postos de trabalho, fato que representaria um custo ainda maior para as empresas.

Em tese, a indústria já teria concedido férias coletivas para parar ou diminuir a produção, e seguida, não havendo reação do mercado, a indústria voltaria a produzir ou teria que demitir seus empregados, neste momento o layoff se mostra uma alternativa viável tanto para a empresa quanto para o emprego que está prestes a perder sua vaga de trabalho.

A medida permite que as empresas diminuam seus custos ao passo que podem retomar a produção diante a reação positiva do cenário econômico, e o mais importante, consegue preservar os vínculos empregatícios com seus trabalhadores, o que demonstra inicialmente que este tipo de flexibilização é uma importante e necessária evolução nos tempos de crises econômicas.

Constatada esta hipótese, é necessário avaliar que a mais recente crise que se instalou em nosso país elevou demasiadamente o índice de desemprego, mesmo com a alternativa do layoff, o qual foi utilizado em uma marca recorde em 2015.

Frente a esse agravamento do desemprego o Governo Federal editou uma nova medida provisória que versa sobre o novo Programa de Proteção ao Emprego, o qual será objeto de estudo a seguir.

## **5.2 Programa de Proteção ao Emprego - PPE**

O Brasil tem apresentado um panorama econômico desfavorável e bastante incerto, com sucessivas reduções nas previsões de crescimento do Produto Interno Bruto, e crescentes índices de desemprego.

Diante deste fato, o governo federal instituiu medidas para proporcionar às empresas meios juridicamente lícitos para enfrentarem esta retração do mercado, sem que isso resulte em fechamento de postos de trabalho.

A publicação da Medida Provisória nº 680/2015, com vigência desde 7 de julho de 2015, que posteriormente veio a ser convertida na Lei nº 13.189/2015, instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), o qual foi resultado de negociação das centrais sindicais, indústria e o governo.

Na edição da Medida Provisória a Presidente da República, Dilma Rousseff, justificou a urgência, dentre outras razões, ao argumento de ser necessária a preservação dos empregos formais considerados indispensáveis à retomada do crescimento econômico brasileiro. Isso porque parece ser voz corrente que há efetiva elevação da taxa de juros, aumento da inflação, desaceleração da atividade empresarial, crescimento do desemprego e recuo do poder de compra dos trabalhadores ativos, elementos esses que juntos embasam a assertiva de que vivemos em um verdadeiro cenário de crise.

Na exposição de motivos da MP nº 680/2015, as vantagens do programa foram apresentadas da seguinte forma:

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.

Destacou-se também os pontos mais importantes da implementação do PPE:

Considerando o estado atual do mercado de trabalho com perda de dinamismo na criação de empregos formais e a necessidade de ampliação das políticas ativas que busquem aumentar a duração do vínculo trabalhista, percebe-se que o Programa de Proteção ao Emprego (PPE) é importante para (i) proteger os empregos em momentos de retração da atividade econômica; (ii) preservar a saúde 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 trabalhista; e (v) fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações do trabalho.

E por fim, demonstrou-se a urgência com a necessidade de preservação dos empregos formais frente à crise econômica enfrentada:

A urgência desta medida provisória deriva da necessidade de preservar os empregos formais que são indispensáveis para a retomada do crescimento econômico. Tal urgência se faz ainda mais relevante diante do cenário atual no mercado de trabalho, que tem registrado menor vigor na criação líquida de empregos formais.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego o PPE tem por finalidade:

[...] auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego em momentos de retração da atividade econômica, favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas, sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, facilitando a recuperação da economia e estimular a produtividade do trabalho. (disponível em: <<http://trabalho.gov.br/index.php/ppe>> Acesso em: 01/10/2016.

A Lei nº 13.189/2015 traça em seu art. 1º os seguintes objetivos do Programa:

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.
- Parágrafo único. O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Para aderir ao programa as empresas de todos os setores que se encontrem em situação de dificuldade econômico-financeira, devem celebrar acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

Mediante este acordo coletivo os empregados terão assegurados a manutenção dos seus empregos e recebimentos de todos os benefícios trabalhistas.

O PPE é válido para todos os setores e empresas e o prazo máximo de permanência no programa é de 12 meses. A adesão ao PPE pode ser feita até 31 de dezembro de 2016, e o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do programa (Art. 2º, §1º):

Art. 3º Poderão aderir ao PPE as empresas, independentemente do setor econômico, nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo e que cumprirem os seguintes requisitos:

- I - celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do art. 5º;

II - apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo;

III - apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;

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, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

§ 1º Para fins do disposto no inciso IV do caput, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.

§ 2º A regularidade de que trata o inciso V do caput deve ser observada durante todo o período de adesão ao PPE, como condição para permanência no programa.

O PPE permite a redução da jornada de trabalho em até 30%, com diminuição proporcional nos rendimentos, limitada a 65% do maior benefício do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho, não podendo o valor do salário pago pelo empregador, após a redução, ser inferior ao valor do salário mínimo (Art. 4º, *caput* e §§).

Em contrapartida, o Governo Federal, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), garantirá aos empregados que tiverem seu salário reduzido compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial, limitado a 65% do valor da parcela máxima do seguro-desemprego.

Deverá ser firmado acordo coletivo de trabalho específico entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores representativo da categoria para adesão ao PPE, no qual deverá constar período pretendido de adesão ao PPE 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. Deve conter também o período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço (art. 5º e incisos).

É preciso ainda que a empresa forneça todas as informações econômico-financeiras e demonstre ao sindicato que foram esgotados os bancos de horas,

ficando proibida a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa.

Uma vez que aderir ao programa a empresa receberá algumas proibições, as quais seguem:

Art. 6º A empresa que aderir ao PPE 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 PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão;

II - contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de:

a) reposição;

b) aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

O programa traz uma limitação ao poder potestativo de dispensa do empregador ao proibir rescisões arbitrárias ou sem justa causa dos empregados participantes do acordo e, após seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

De igual forma, a empresa não poderá contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores afetados pela redução, salvo nos casos excepcionais de reposição da mão-de-obra, além da hipótese em que houver o aproveitamento do trabalhador concluinte da aprendizagem, nos termos do artigo 429 da CLT, desde que o novo empregado também esteja abrangido pela adesão.

Caberá à empresa, durante a vigência do PPE, recolher os tributos e contribuições devidos. O trabalhador preserva o saldo do FGTS e permanece com todos os benefícios trabalhistas.

Caso a empresa descumpra o acordo coletivo pactuado será excluída do PPE, conforme aduz o art. 8º, *ipse literis*:

Art. 8º Fica excluída do PPE e impedida de aderir ao programa novamente a empresa que:

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 PPE; ou

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.

As empresas interessadas em aderir ao PPE, deverão fazê-la até 31 de dezembro de 2016, e o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do programam é em 31 de dezembro de 2017.

Segundo os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social até o mês de julho de 2016 foram feitas 159 solicitações de adesão ao PPE, das quais 123 já foram deferidas e outras 36 estão em análise. As adesões já deferidas beneficiaram 57.996 trabalhadores e as que estão em análise, se concedidas, irão beneficiar mais 3.129 trabalhadores, perfazendo um total de 61.125 trabalhadores (MTPS, 2016, *on line*).

O FAT já disponibilizou R\$ 156.882.021,16 (cento e cinquenta e seis milhões oitocentos e oitenta e dois e mil vinte um reais e dezesseis centavos) e tem a previsão de liberação de mais R\$ 7.277.316,93 (sete milhões duzentos e setenta e sete mil trezentos e dezesseis reais e noventa e três centavos), os valores juntos perfazem um total de 164 milhões (MTPS, 2016, *on line*).

Os setores industriais que mais solicitaram a adesão do PPE foram o Fabril, Automobilístico Serviços e Metalúrgico, respectivamente com 80, 26, 20 e 17 adesões (MTPS, 2016, *on line*).

A maior parte das adesões foi no estado de São Paulo, com 91 adesões, em seguida vieram o Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Paraná e Amazonas, respectivamente com 18, 16, 15, 8 e 5 adesões (MTPS, 2016, *on line*).

A fábrica da Hyundai, inaugurada em 2007, localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA), em Goiás, é a empresa com maior número de empregados participantes do PPE, com 1.057 empregados no programa. Seguida pela empresa de compressores Schulz S.A., uma empresa 100% brasileira, com atuação internacional, fundada em junho de 1963, hoje conta com 520 empregados participantes do PPE (MTPS, 2016, *on line*).

O secretário-executivo do Ministério do Trabalho, Antônio Barreto, apresentou em 27/09/2016, em Nova Déli, na Índia, os programas de proteção e geração de empregos em reunião dos BRICS (grupo formado por Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul). Os participantes falaram sobre as iniciativas dos seus países para enfrentamento da crise econômica mundial, teve a aprovação de um documento que deve direcionar as ações dos BRICS na adoção de medidas que garantam emprego

formal e proteção social dos trabalhadores. Entre os programas apresentados por Antônio Barreto, destacou-se o PPE:

Uma das iniciativas citadas foi o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que já recebeu investimento de R\$ 156 milhões e preservou o emprego de mais de 60 mil trabalhadores. “O objetivo do programa é favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas, sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, facilitar a recuperação da economia e estimular a produtividade do trabalho”, explicou. (disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/brasil-apresenta-programas-de-protecao-e-geracao-de-empregos-em-reuniao-dos-brics/>> acesso em 01/10/2016)

Com o enfraquecimento da economia e os altos índices de demissões e a necessidade de manutenção da saúde das empresas, o PPE tem como objetivo auxiliar na preservação dos empregos, mesclando uma redução temporária da jornada de trabalho (com redução proporcional do salário) mediante acordo coletivo, com o auxílio Estatal de compensação de metade da redução do salário do empregado, com fito de auxiliar a empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira.

Destaca-se que a adesão ao programa não é impositiva, mas uma alternativa negociável entre empresa e sindicatos dos trabalhadores com subvenção do Estado.

A representação do empregado pelo sindicato da categoria irá garantir um diálogo voltado para o interesse do coletivo, o que neste caso a empresa demonstra cabalmente que devido sua situação econômica alguma alternativa terá que ser adotada para não ir à falência, entre elas a demissão talvez seja o caminho mais curto nos cortes com gastos em tempos de baixa produção.

Ademais, é forçoso concluir que, embora seja redundante, só existem direitos do trabalho se existir trabalho, o Princípio da Proteção do trabalhador só impera se existir um vínculo empregatício, ou seja, não se trata de banalizar a flexibilização das normas trabalhistas, mas defender a absoluta rigidez do sistema o levaria a por fim a diversas vagas de emprego diante de uma crise econômica.

Portanto, sendo o empregado vital para a empresa e a empresa vital para o empregado, ambos devem caminhar de mãos dadas, numa relação pautada pela boa fé e pela função social da empresa para que juntos rompam os obstáculos e saiam fortalecidos da crise.

Por fim, fica demonstrado que o Poder Executivo em sua função atípica de legislar tem se esforçado em editar medidas provisórias com o intuito de oportunizar

para as empresas alternativas para enfrentar o momento de crise econômica e ao mesmo tempo que também combate o desemprego. Deste modo, esta flexibilização das normas mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho também serão alvo de análise dos órgãos julgadores, por isso é necessário buscar o posicionamento destes quanto ao tema, o que se passa a fazer a seguir.

### **5.3 Posicionamento do STF e do TST quanto a possibilidade de aplicação do negociado sobre o legislado.**

De todo material analisado até aqui, a flexibilização das normas trabalhistas parece ser um caminho inevitável, seja por conta das crises econômicas que surgem no panorama mundial devida à globalização que afeta diretamente a todos os países em menor ou maior grau, seja pelo reconhecimento da evolução do poder representativo dos sindicatos que têm se demonstrado capazes de negociar meios para preservar os direitos dos trabalhadores em tempos de recessão por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Mesmo considerando que exista esta tendência, não significa que o tema esteja pacificado, muito pelo contrário, por haver discordância e posicionamentos divergentes o Poder Judiciário tem sido provocado a se manifestar e julgar as demandas com pedidos correlatos ao tema, com interpretação do alcance das normas flexibilizadoras de direitos trabalhista.

Dito isto, considerando que o tema é afeto à Justiça do Trabalho e possui cunho constitucional, serão analisados os posicionamentos do TST como órgão máximo da Justiça Laboral e do Supremo Tribunal Federal (STF) como guardião dos direitos constitucionais.

Pois bem. A Constituição Federal de 1988 consagrou os acordos e convenções coletivos de trabalho como forma de negociação dos empregados com seus empregadores por meio da representação pelos sindicatos, ainda que na esta seja a exceção à regra (art. 7º, VI, XIII, XIV, XXVI e art. 8º, VI todos da CF/88).

O Tribunal Pleno do STF foi provocado a se manifestar sobre a possibilidade do acordo coletivo prevalecer sobre as normas previstas na CLT por meio do Recurso Extraordinário (RE) 590415 de Repercussão Geral, de relatoria do Ministro Roberto



Barroso, julgado em 30/04/2015, no caso concreto, tratava-se de Acordo Coletivo de trabalho que previa o plano de dispensa motivada, no qual o empregado daria quitação ampla de todas as verbas rescisórias sem discriminação da natureza e do valor decada parcela, o que, em tese, afrontaria o disposto no art. 477, §2º da CLT, o qual dispõe que o instrumento de rescisão ou recibo de quitação deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato. Segue ementa:

**Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. **A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provedimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.****

(RE 590415, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015)

Conforme a decisão do Tribunal Pleno, os direitos do empregado serão preservados em optar pela aderência ao plano de dispensa incentivada, pois terá vantagens superiores à dispensa comum, portanto a adesão voluntária do empregado

a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego.

Assim foi flexibilizada a aplicação da norma prevista na CLT em face de um acordo coletivo de trabalho, com destaque para a valorização dos acordos e convenções coletivas de trabalho como uma tendência mundial e permite ao trabalhador a participar da formulação das normas que irão reger sua própria vida.

Decisão semelhante foi proferida recentemente pelo Ministro Teori Zavascki, relator do RE 895759, julgado em 08/09/2016, em que a recorrente havia sido condenada na Justiça do Trabalho ao pagamento de 4 (quatro) horas *in itinere* ao recorrido (empregado), com todos os reflexos legais mesmo havendo acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato da categoria para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, o que em tese afronta o disposto no art. 58, § 2º, da CLT, o qual prevê o pagamento de horas *in itinere* quando se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, como era o caso em comento. Segue a ementa da decisão monocrática:

**Decisão: 1. Trata-se de recurso extraordinário interposto em reclamação trabalhista visando, no que importa ao presente recurso, à condenação da reclamada ao pagamento de 4 (quatro) horas *in itinere*, com os reflexos legais.** O Tribunal Superior do Trabalho decidiu a controvérsia nos termos da seguinte ementa (fl. 1, doc. 29): RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. **O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente.** 2. **O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho.** Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I. 3. Recurso de embargos conhecido e não provido. Os embargos de declaração opostos foram rejeitados. **No recurso extraordinário, a parte recorrente aponta, com base no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, violação aos seguintes dispositivos constitucionais: (a) art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, pois (I) “a Constituição Federal expressamente admitiu a negociação coletiva de questões afetas ao salário e à jornada de trabalho” (fl. 13, doc. 38); (II) “o art. 58, § 2º, da CLT não se qualifica como norma de ordem pública, tampouco envolve direito indisponível” (fl. 13, doc. 38); (III) houve “a outorga de diversos benefícios em troca da flexibilização do pagamento das horas *in itinere*, de modo que, como um todo, a norma coletiva se mostra**

**extremamente favorável aos trabalhadores” (fl. 25, doc. 38); (b) art. 5º, LIV, porque o acórdão recorrido “desborda da razoabilidade, vulnerando a proporcionalidade”, uma vez que desconsiderou “acordo coletivo, veiculando flexibilização salarial em prol dos obreiros (...), obrigando o custeio das horas in itinere, e, concomitantemente” (fl. 27, doc. 38), manteve as demais vantagens compensatórias. Sem contrarrazões. O recurso extraordinário foi admitido na origem, sendo determinada sua remessa a esta Corte como representativo da controvérsia, nos termos do art. 543-B, § 1º, do CPC/1973. 2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal apreciou discussão semelhante à presente, sob o rito do art. 543-B do CPC/1973, no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que negara a validade de quitação ampla do contrato de trabalho, constante de plano de dispensa incentivada, por considerá-la contrária ao art. 477, § 2º, da CLT. Ao analisar o recurso paradigma, **o STF assentou a seguinte tese: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.** O voto condutor do acórdão, da lavra do Ministro Roberto Barroso, foi proferido com base nas seguintes razões: (a) “a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical (...)”; (b) “a Constituição de 1988 (...) prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF)”; (c) “no âmbito do direito coletivo, não se verifica (...) a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual”; (d) “(...) **não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho**”. 3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria a qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como “fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc. 29). **O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas in itinere seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT: Art. 58 (...) § 2º 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. O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a ratio adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras****

**vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.** Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. **Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.** 4. Registre-se que o requisito da repercussão geral está atendido em face do que prescreve o art. 543-A, § 3º, do CPC/1973: “Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal”. 5. Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, **dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas *in itinere* e dos respectivos reflexos salariais. Após o trânsito em julgado, oficie-se à Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, encaminhando-lhe cópia desta decisão para as devidas providências, tendo em conta a indicação do presente apelo como representativo de controvérsia.** Publique-se. Intime-se. Brasília, 8 de setembro de 2016. Ministro Teori Zavascki Relator Documento assinado digitalmente

(RE 895759, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, julgado em 08/09/2016, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-195 DIVULG 12/09/2016 PUBLIC 13/09/2016) (grifei)

Nota-se que o Ministro Teori Zavascki invocou o RE 590415 com repercussão geral para aplicar entendimento análogo àquele ao presente caso que também preenche os requisitos de repercussão geral, na decisão consignou que foram concedidas outras vantagens com vistas a compensar a supressão de direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, considerando que o acordo coletivo não extrapolou os limites da razoabilidade, uma vez que as vantagens concedidas em razão da supressão de direito contou com a manifestação de vontade válida da entidade sindical. Fundado nestas razões o ministro deu provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas *in itinere* e dos respectivos reflexos salariais.

Mais uma vez o STF reconheceu que guardada a proporcionalidade e a razoabilidade, quando a supressão de algum direito previsto expressamente no texto da norma for compensado por outras vantagens tão benéficas tanto quanto àquele, deverá ser flexibilizada a aplicação da norma para ser sobreposta pelo acordo coletivo de trabalho.

Esta decisão em que foi suscitada a repercussão geral ainda não passou pelo crivo do Tribunal Pleno, mas, quando analisada e se confirmada for, vinculará a todos os órgãos jurisdicionais de instâncias inferiores a seguirem a tese a ser fixada.

Estas decisões do STF causaram muitas divergências nos órgãos da Justiça do Trabalho, deste modo, passa-se ao entendimento do TST a respeito deste tema.

Conforme citado acima, os dois recursos extraordinários que foram julgados pelo STF tiveram como subsídio acórdãos proferidos pelo TST e em ambos os casos foram reformados.

Ocorre que outros casos semelhantes já foram objeto de julgamento daquele Tribunal Superior, os quais serão expostos a seguir.

Inicialmente, em ocasião do julgamento do RR - 95400-67.2003.5.04.0303, em 22/03/2006, de relatoria do Ministro Lelio Bentes Corrêa, a 1ª Turma do TST proferiu acórdão com entendimento de ser inválido o acordo coletivo de trabalho que suprimia o pagamento dos minutos residuais acima de 10 minutos da jornada de trabalho estabelecida, segue parte da ementa:

[...] TEMPO RESIDUAL QUE ANTECEDE E SUCEDE À JORNADA. VINTE MINUTOS DIÁRIOS. HORAS EXTRAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. ARTIGO 7º, XXVI, DA CARTA MAGNA. **Instrumento normativo que dispõe de forma contrária ao texto legal - estabelecendo o não-pagamento dos minutos residuais superiores a dez por dia na jornada de trabalho do empregado -, olvidando a norma impressa no § 1º do artigo 58 da CLT, com a redação da Lei nº 10.243/2001, de 19/06/2001, não se reveste de validade.** Decisão do Tribunal Regional nesse sentido não comporta recurso de revista com lastro em afronta ao artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedente da Corte. Recurso de revista não conhecido.

(RR - 95400-67.2003.5.04.0303 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 22/03/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/04/2006) (grifei)

A 7ª Turma do TST ao julgar o RR - 8100-91.2007.5.24.0005, em 04/06/2008, de relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, invocou o teor da OJ nº 342, da SDI-I para decretar a invalidade da cláusula coletiva que restringe o pagamento das horas extras relativas ao intervalo intrajornada, a qual é considerada parte dos direitos trabalhistas irrenunciáveis, segue aresto:

INTERVALO INTRAJORNADA. ACORDO COLETIVO. SUPRESSÃO. INVALIDADE. **O direito à percepção de horas extras relativas ao intervalo intrajornada se enquadra no rol dos direitos trabalhistas irrenunciáveis,**

**a justificar a decretação da invalidade da cláusula coletiva que restringe o pagamento das mesmas. Entendimento pacificado na forma da OJ nº 342, da SDI-I.** Recurso de revista conhecido e provido.

(RR - 8100-91.2007.5.24.0005 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 04/06/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/06/2008) (grifei)

Caminhando para o entendimento mais recente de TST, a 2ª Turma ao julgar o RR - 1093-89.2012.5.07.0023, em 15/06/2016, de relatoria da Ministra Delaíde Miranda Arantes, considerou inválida norma coletiva que fixou as horas *in itinere* em tempo inferior a 50% (cinquenta por cento) do tempo efetivamente gasto pelo empregado demonstrando disparidade do que seria razoável, conforme segue:

RECURSO DE REVISTA 1 - HORAS IN ITINERE. NORMA COLETIVA. FIXAÇÃO DE HORAS A SEREM PAGAS EM QUANTIDADE INFERIOR A 50% DO TEMPO GASTO NO TRAJETO. INVALIDADE. **Esta Corte tem reconhecido a validade da limitação do número de horas *in itinere* por norma coletiva, desde que observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade entre o tempo fixado e o tempo efetivo gasto no deslocamento, consoante o atual entendimento consagrado pela SBDI-1 deste Tribunal, o que não se verificou no caso concreto, uma vez que o tempo fixado é muito inferior a 50% do tempo efetivamente gasto pelo autor. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. [...]**

(RR - 1093-89.2012.5.07.0023 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 15/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016) (grifei)

No mesmo sentido decidiu a 3ª Turma do TST ao julgar o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) - 988-29.2014.5.03.0064, em 08/06/2016, de relatoria do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, o qual declarou a invalidade da norma coletiva por ser esta inapta para suprimir direito definido em lei, segue parte do aresto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1. HORAS "IN ITINERE". NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITO. INVALIDADE. Não há dúvidas de que o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal chancela a relevância que o Direito do Trabalho empresta à negociação coletiva. Até a edição da Lei nº 10.243/2001, o conceito de horas "*in itinere*" decorria de construção jurisprudencial, extraída do art. 4º da CLT, não havendo, à época, preceito legal que, expressamente, normatizasse o instituto. Estavam os atores sociais, em tal conjuntura, livres para a negociação coletiva. Modificou-se a situação com o diploma legal referido, quando acresceu ao art. 58 da CLT o § 2º: a matéria alcançou tessitura legal, incluindo-se a remuneração das horas "*in itinere*" entre as garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores. **Assim, não se poderá ajustar a ausência de remuneração do período de trajeto. Não há como se chancelar a supressão de direito definido em Lei, pela via da negociação coletiva.**

**Além de, em tal caso, estar-se negando a vigência, eficácia e efetividade de norma instituída pelo Poder Legislativo, competente para tanto, ofender-se-ia o limite constitucionalmente oferecido pelo art. 7º, VI, da Carta Magna, que, admitindo a redução de salário, não tolerará a sua supressão. [...]**

(AIRR - 988-29.2014.5.03.0064 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 08/06/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016) (grifei)

A 5ª Turma do TST trouxe importante lição ao julgar o AIRR - 24800-34.2014.5.24.0091, em 15/06/2016, de relatoria do Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, no qual aludiu que o princípio da autonomia privada da vontade coletiva consagrado no art. 7º, XXVI da CF/88 está submetido ao princípio da reserva legal, logo, no caso concreto, a norma coletiva foi invalidada, pois suprimia o direito ao pagamento às horas *in itinere*, segue ementa

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. INVALIDADE. I - Cumpre salientar que a admissibilidade do recurso de revista interposto nas causas submetidas ao procedimento sumaríssimo depende da demonstração de contrariedade à súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou ofensa direta a dispositivo da Constituição, na conformidade do artigo 896, § 9º, da CLT e da Súmula 442 desta Corte. II- **Conquanto se deva prestigiar os acordos e convenções coletivas, por injunção do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição, em que se consagrou o princípio da autonomia privada da vontade coletiva, impõe-se sua submissão ao princípio da reserva legal, prevenindo-se desse modo que manutenção de cláusulas dessa natureza ganhe estatura de lei em sentido estrito, em condições de lhes atribuir inusitado efeito derogatório de preceito legal. III- Sobressai daí o acerto da decisão impugnada ao concluir pela invalidade da cláusula normativa, pela qual fora ajustada a supressão do direito às horas de trânsito, tendo em conta a normatização inserta no art. 58, § 2º, da CLT, não se divisando, com isso, a pretensa vulneração do artigo 7º, XXVI, da Constituição.** Precedentes da SBDI-1/TST. IV - Agravo de Instrumento que se nega provimento**

(AIRR - 24800-34.2014.5.24.0091 , Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 15/06/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016) (grifei)

Recentemente, um caso mais polêmico suscitou divergência no TST, trata-se do RR - 205900-57.2007.5.09.0325, julgado em 18/09/2013 pela 2ª Turma do TST, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, no qual a Turma não reconheceu o recurso da recorrente por entender que o acórdão proferido pelo TRT da 9ª Região não afrontou o art. 7º, XXIV da CF/88. No caso concreto, a reclamada foi condenada a integrar as horas *in itinere* ao conjunto remuneratório do obreiro, com todos os seus

reflexos, ao passo que o acordo coletivo que estabelecia a natureza indenizatória das horas *in itinere* foi considerado inválido. Segue parte do aresto:

[...] HORAS IN ITINERE. ACORDO COLETIVO QUE ESTABELECE QUE AS REFERIDAS HORAS NÃO INTEGRARIAM A REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO PARA NENHUM EFEITO CONTRATUAL E LEGAL E NÃO SERIAM CONSIDERADAS HORAS EXTRAS. **O Acordo Coletivo fixou o tempo de percurso no trajeto residência-trabalho em uma hora diária, - a ser pago sobre o piso da categoria, não integrando os salários para nenhum efeito contratual e legal, nem será considerado como jornada extraordinária-**. A reclamada foi condenada a integrar a hora *in itinere* ao conjunto remuneratório obreiro, com reflexos em descansos semanais remunerados, férias acrescidas de 1/3, 13ºs salários, FGTS (8%). **Ao contrário da tese sustentada pela reclamada, a negociação coletiva, não pode estabelecer a natureza indenizatória das horas *in itinere* e impedir o seu cômputo na jornada de trabalho e o seu pagamento como horas extras com o respectivo adicional e a sua repercussão nas demais verbas, pois, se as horas *in itinere* ultrapassam o tempo normal, são horas extras e devem ser pagas acrescidas do respectivo adicional. As normas coletivas de trabalho não têm o poder de afastar direitos fundamentais assegurados constitucionalmente aos trabalhadores, ainda mais se tratando de tempo extraordinário, que tem repercussões até mesmo na saúde e na segurança do trabalhador. Se as horas *in itinere* prestadas pelo reclamante, neste caso, ultrapassavam sua jornada de trabalho, como se extrai claramente do quadro fático delineado no acórdão regional, sua natureza de horas extras é inegável, consoante o teor do item V da Súmula nº 90 desta Corte, que assegura devam essas ser remuneradas com o adicional de serviço extraordinário de no mínimo 50% que o inciso XVI do artigo 7º da Constituição garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais de nosso país.** Norma coletiva de trabalho, portanto, que expressamente estipula a natureza indenizatória das horas *in itinere* e impede o seu cômputo na jornada de trabalho e o seu pagamento como labor extraordinário com o respectivo adicional e a sua repercussão nas demais verbas viola frontalmente, data maxima venia, não só o preceito da Constituição Federal por último citado como também a referida Súmula nº 90, item V, deste Tribunal Superior. Não há, pois, ofensa ao artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. [...]

(RR - 205900-57.2007.5.09.0325, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 18/09/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013) (grifei)

Irresignada com o acórdão, a reclamada apresentou embargos, o qual foi conhecido por divergência jurisprudencial pelo relator Ministro João Batista Brito Pereira, com designação de audiência para 27/02/2014. No entanto, por maioria dos votos os Embargos foram encaminhados para ser julgado pelo Tribunal Pleno com a seguinte matéria: "Horas *In Itinere*. Acordo Coletivo em que se Excluem as Horas *In Itinere* do Computo da Jornada de Trabalho e do Cálculo das Horas Extras".

Os embargos foram distribuídos e o Ministro Relator Augusto César Leite de Carvalho votou no sentido de conhecer do recurso de embargos, por divergência



jurisprudencial e, no mérito, negar-lhes provimento. O Ministro João Oreste Dalazen acompanhou o voto do Ministro Relator, com ressalvas quanto à fundamentação. O Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho abriu divergência no sentido de conhecer e dar provimento ao recurso de embargos para reconhecer a validade da cláusula de acordo coletivo alusiva às horas "*in itinere*". A Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi acompanhou integralmente a divergência do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho.

Quando do julgamento dos embargos, em 26/09/2016, o STF já havia dado provimento ao RE 895759 de relatoria do Ministro Teori Zavascki, no sentido de afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas *in itinere* e dos respectivos reflexos salariais, em razão da validade do acordo coletivo de trabalho celebrado que suprimiu 4 (quatro) horas *in itinere* em troca da concessão de outras vantagens aos empregados. Em tese, esperava-se que o Tribunal Pleno do TST seguisse o mesmo entendimento da decisão proferida pelo STF, mas não foi isso que ocorreu, segue a decisão:

Processo: E-RR - 205900-57.2007.5.09.0325

Decisão: prosseguindo no julgamento: I) **por unanimidade, conhecer do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negar-lhes provimento**, vencidos os Exmos. Ministros Ives Gandra Martins Filho, Antonio José de Barros Levenhagen, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Dora Maria da Costa. II) **Acolher proposta do Exmo. Ministro João Oreste Dalazen e adotar como fundamentos apenas as seguintes razões de decidir: a) a autonomia negocial coletiva não é absoluta; e b) os precedentes do STF sobre a matéria comportam a aplicação da técnica do "*distinguishing*" para não incidência no caso concreto.** Ficaram integralmente vencidos quanto às razões de decidir prevalentes os Exmos. Ministros João Batista Brito Pereira, Aloysio Corrêa da Veiga e Márcio Eurico Vitral Amaro. Em relação aos fundamentos não prevalentes de que: **a) a autonomia negocial coletiva não altera a natureza jurídica das parcelas (no caso, de remuneratória para indenizatória)**, ficaram vencidos os Exmos. Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Cláudio Mascarenhas Brandão, Maria Helena Mallmann, Lelio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Márcio Eurico Vitral Amaro, Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda; **b) jornada de trabalho é direito indisponível por dizer respeito à dignidade da pessoa humana**, ficaram vencidos os Exmos. Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Cláudio Mascarenhas Brandão, Maria Helena Mallmann, Lelio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda; **c) jornada de trabalho é direito indisponível por dizer respeito à medicina e segurança do trabalho**, ficaram vencidos os Exmos. Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Cláudio Mascarenhas Brandão, Maria Helena Mallmann, Lelio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Mauricio Godinho Delgado

e Kátia Magalhães Arruda; e **d) a flexibilização das horas 'in itinere' se fez sem a correspondente vantagem compensatória**, ficaram vencidos os Exmos. Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Cláudio Mascarenhas Brandão, Maria Helena Mallmann, João Batista Brito Pereira, Lelio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Waldir Oliveira da Costa, Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda. Juntarão justificativa de voto convergente os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, João Batista Brito Pereira, Maria de Assis Calsing, Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, José Roberto Freire Pimenta, Alexandre de Souza Agra Belmonte, Cláudio Mascarenhas Brandão e Maria Helena Mallmann. Juntará justificativa de voto vencido o Exmo. Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho.

Como se percebe, o Tribunal Pleno se encontra dividido sobre o tema. Dos 27 (vinte e sete) ministros que compõem o órgão, pelo menos 11 (onze) divergiram da decisão, inclusive, o atual presidente do TST, Ministro Ives Gandra Filho. No entanto, a maioria dos ministros entendeu que não houve contrapartida aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que o TST reafirmou sua própria jurisprudência sobre a natureza salarial das horas *in itinere*.

Com relação aos precedentes do STF sobre a matéria, foi adotada a aplicação da técnica do "*distinguishing*" para não incidência no caso concreto. Diante da relevância desta técnica em face aos precedentes judiciais, e da valorização cada vez maior destes, em uma nítida migração do sistema *civil law* para o *common law* (destaque para os artigos 311, II; 489, §1º, V e VI; 926 e 927 e incisos, todos do NCPC), abre-se um parêntese para discorrer breves palavras sobre o tema.

O "*distinguishing*" ou "*distinguish*" é o termo utilizado para distinguir uma demanda em questão em relação a outro já julgado, embora existam semelhanças e proximidade entre os casos, o julgador apresenta a particularidade do caso em análise para assim justificar a não incidência do precedente judiciale existente.

Sobre esta técnica Didier Jr. (2015, p. 492) ensina que:

O emprego da técnica de distinção é dever de todo e qualquer órgão jurisdicional diante de todo e qualquer precedente que o vincule. O *distinsuish* é, como se viu, por um lado, exatamente o método pelo qual se faz essa comparação/interpretação (*distinsuish*-método). Se, feita a comparação, o magistrado observar que a situação concreta se amolda àquela que deu ensejo ao precedente, é o caso então de aplicá-lo ou de superá-lo, mediante sério esforço argumentativo, segundo as técnicas de superação do precedente que serão vistas a seguir (*overrulins* e *overridins*). Entretanto, se, feita a comparação, o magistrado observar q u e não há aproximação entre o caso concreto e aquele que deu ensejo ao precedente, ter-se-á chegado a um resultado que aponta para a distinção das situações concretas (*distinsuish*- resu ltado), hipótese em que o precedente não é aplicável, ou o é por aplicação extensiva (*ampliative distinsuishins*).

Deste modo, ao utilizar a técnica do “*distinguishing*”, o TST afastou o precedente do STF ao fazer uma análise do caso em testilha com o caso julgado pela Suprema Corte, de modo que concluiu por sua peculiaridade específica, não se aplicando a prevalência do acordo coletivo ao caso analisado e, ainda, que autonomia negocial não é absoluta de modo a se sobrepor à CLT.

Ademais, o Pleno consignou que a autonomia negocial coletiva não altera a natureza jurídica das parcelas e, no caso, a flexibilização das horas *in itinere* se fez sem a correspondente vantagem compensatória, consignou também que a jornada de trabalho é direito indisponível por dizer respeito à dignidade da pessoa humana e à medicina e segurança do trabalho.

Diante deste precedente outras decisões já foram prolatadas no mesmo sentido em processos semelhantes no âmbito das Turmas do TST, conforme serão expostas a seguir.

De forma idêntica foi seguido o entendimento pela 2ª Turma do TST ao julgar o RR - 1049-78.2010.5.09.0025, de relatoria da Ministra Delaíde Miranda Arantes, em 19/10/2016, em que decidiu que o acordo coletivo de trabalho não pode se sobrepor à CLT, segue parte da ementa:

RECURSO DE REVISTA [...] 4 - HORAS IN ITINERE. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA SALARIAL DAS HORAS DE PERCURSO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. **A alteração da natureza jurídica das "horas in itinere", por meio de norma coletiva, é invalidada, porque caracteriza renúncia de direito, em prejuízo ao obreiro, tendo em vista que a natureza salarial das horas de percurso está prevista e assegurada em lei (art. 58, § 2.º, da CLT). Precedentes.** Recurso de revista não conhecido.

(RR - 1049-78.2010.5.09.0025 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 19/10/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/10/2016) (grifei)

A 3ª Turma do TST reafirmou o entendimento emanado pelo Pleno e fez alusão a falta de vantagem correspondente aos empregados que justificasse a supressão de direitos trabalhistas, segue aresto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1. SOBRESTAMENTO DO PROCESSO. Diante do julgamento do mérito da questão do E-RR-205900-57.2007.5.09.0325, na sessão de 26.9.2016, não merece guarida o pleito de sobrestamento feito pela reclamada. 2. HORAS

"IN ITINERE". FLEXIBILIZAÇÃO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. AUSÊNCIA DE VANTAGENS COMPENSATÓRIAS. IMPOSSIBILIDADE. "DISTINGUISHING". 2.1. O Pleno desta Corte no E-RR-205900-57.2007.5.09.0325, diante da decisão do STF no RE-895.759-PE, refluíu em sua jurisprudência para, quanto à matéria, concluir que: "1. Em sistemas jurídicos fundados em valores morais ou éticos, a autonomia privada não é absoluta; 2. Os precedentes do STF, como os precedentes em geral, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, como se em seus escaninhos se acomodassem, vistos ou não, todos os fragmentos da realidade factual ou jurídica. **Para além das razões de decidir, acima enumeradas, cabe registrar que os precedentes do STF (RE 590.415/SC e RE 895759/PE), que enlevam a autodeterminação coletiva, cuidam de situações concretas nas quais a Excelsa Corte enfatizou a paridade de forças que resultaria da participação de sindicato**". 2.2. Na hipótese, o quadro fático narrado pelo Regional revela a atribuição de natureza indenizatória às horas "in itinere" e nada revela acerca da correspondente vantagem atribuída aos trabalhadores que justificasse a supressão desse direito (Súmula 126/TST). 2.4. Diante disso, opera-se o "distinguishing", devendo ser considerada inválida a cláusula que suprime direitos trabalhistas. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

(AIRR - 1348-09.2014.5.09.0092 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26/10/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/10/2016)

Por fim, destacam-se os apontamentos do acórdão proferido pela 7ª Turma do TST no AIRR - 21097-93.2014.5.04.0401, em 11/10/2016, que teve por relator o Ministro Douglas Alencar Rodrigues, no qual se menciona que o direito às horas *in itinere* é uma norma de ordem pública, cogente, por isso não pode a negociação coletiva suprimi-lo, pois se trata de direito indisponível do trabalhador, segue ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. 1. HORAS IN ITINERE. NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. INVALIDADE. **A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que, após a edição da Lei 10.243/2001, que acrescentou o § 2º ao artigo 58 da CLT, o direito às horas *in itinere* passou a ser assegurado por norma de ordem pública, cogente, não podendo prevalecer a supressão do direito por meio de negociação coletiva, sob pena de se admitir a restrição de direito indisponível do trabalhador. Precedentes. Acórdão em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.** 2. JORNADA DE TRABALHO. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. INVALIDADE. ITEM IV DA SÚMULA 85/TST. Registrada pelo Tribunal Regional a prestação habitual de horas extras pela Reclamante, tem-se por descaracterizado o acordo de compensação de jornada firmado por meio de negociação coletiva. Acórdão em consonância com o item IV da Súmula 85/TST. [...]

(AIRR - 21097-93.2014.5.04.0401, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 11/10/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016) (grifei)

Diante de todos os argumentos expostos, infere-se que nem todo acordo coletivo pode se sobrepor à CLT. Na atual visão do TST a flexibilização do cumprimento das leis trabalhistas e a valorização a negociação coletiva, não podem motivos para admitir que a norma coletiva suprima ou reduza de forma pura e simples direitos do empregado, contrariando a natureza e os fundamentos do Direito do Trabalho.

Embora o TST venha reafirmando a sua jurisprudência, o assunto ainda é polêmico e dá sinais de que a flexibilização ainda será muito debatida nestes tempos de crise, haja vista a proposta de reforma Trabalhista do Governo, a qual será feita uma explanação a seguir como mostra das novas tendências de flexibilização das normas trabalhistas.

## **5.4 Novas Tendências de Flexibilização**

O estudo sobre as possibilidades de flexibilização das normas laborais não estaria completo se não fosse trazido à baila a eminente reforma trabalhista proposta pelo atual Governo de Michel Temer. Esta talvez seja uma das mais esperadas reformas pelo setor industrial, porém, conforme informação veiculada nos meios de comunicação pelo ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, a reforma ficará para o segundo semestre do ano que vem<sup>6</sup>.

Nestes tempos de crise, muito se debate sobre a possibilidade de flexibilizar a forma de aplicação dos direitos trabalhistas, o que para alguns significa verdadeiro retrocesso para a classe trabalhadora, já para outros, não é sinal de retrocesso, mas de segurança para o trabalhador, haja vista que as mudanças são para proteger os vínculos trabalhistas e incentivar a abertura de novos postos de trabalho.

Neste jogo de interesses o Governo trabalha com pelo menos quatro hipóteses de mudanças na legislação trabalhista.

---

<sup>6</sup> NUZZI, Vitor. Ministro joga reforma trabalhista para 2017. Presidente do TST quer flexibilização já Ronaldo Nogueira reafirma que governo vai dialogar e não entregará "prato feito". Magistrado diz que flexibilização tem carga de preconceito, mas é "segurança" para o trabalhador. Rede Brasil Atual - RBA publicado 21/09/2016. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2016/09/ministro-joga-reforma-trabalhista-fica-para-2017-e-presidente-do-tst-discorda-6061.html>>. Acesso em: 02/11/2016.

A primeira delas é a **proposta do negociado sobre o legislado**. Trata-se do Projeto de Lei (PL) nº 4.962/2016 de iniciativa do Deputado Federal Júlio Lopes, o qual prevê a alteração da redação do artigo 618 da CLT que passaria a vigorar com o seguinte teor:

Art. 618 – As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de medicina e segurança do trabalho.

§ 1º - No caso de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, autorizada pelos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, a convenção e acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 2º - A flexibilização de que cogita o parágrafo anterior limita-se à redução temporária de direito legalmente assegurado, especialmente em período de dificuldade econômica e financeira pelo qual passe o setor ou a empresa, não sendo admitida a supressão do direito previsto em norma legal.

§ 3º - Não são passíveis de alteração por convenção ou acordo coletivo de trabalho normas processuais ou que disponham sobre direito de terceiro.

§ 4º - Em caso de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva que tenha disposto sobre normas de medicina e segurança do trabalho, processuais ou de direito de terceiros, deverá ser anulada igualmente a cláusula da vantagem compensatória, com devolução do indébito.

Conforme a proposta, as negociações coletivas de trabalho passam a prevalecer sobre o disposto em lei. Este projeto de lei esta tramitando em apenso ao PL nº 944/2015, o qual visa a alteração dos artigos 618, 643 e 652 da CLT, com os mesmos propósitos do projeto anterior quanto a flexibilização e atribui a competência à Justiça do Trabalho para homologar, conciliar e julgar os acordos extrajudiciais. No mesmo sentido a PL nº 427/2015 e PL nº 4193/2012.

Outra possibilidade avaliada é a **flexibilização da jornada de trabalho** permitida em sede de convenção coletiva, a regra das 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 8 (oito ) horas diárias continuaria a mesma, porém poderia ser ajustada a forma mais vantajosa de cumprimento desta jornada laboral, com o limite de até 12 (doze) horas diárias, o que já acontece na escala de serviço 12/36.

**A Terceirização de atividade-fim** é outro tema afeto à área do Direito do Trabalho e está sendo tratada no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 30/2015 e PL nº 4330/2004. A proposta já foi aprovada na Câmara e se encontra tramitando no Senado. Atualmente, a terceirização apenas é permitida em atividade meio, como segurança e limpeza. Além disso, se cogita a possibilidade de se diminuir a

responsabilidade da empresa que contrata a prestadora, caso não haja cumprimento de obrigações trabalhistas.

O **Programa de Proteção ao Emprego - PPE** poderá se tornar uma política permanente. Conforme visto em tópico próprio, o PPE permite a redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, do salário, e visa à preservação de postos de trabalho em períodos de crise. A maior parte das adesões é do setor automotivo, responsável por 68% dos contratos assinados, segundo o MTPS. O governo está trabalhando para estimular a adesão de empresas de outras atividades, principalmente de serviços. O programa tem previsão de vigorar até o fim de 2017.

A **Reforma da Previdência** é outro tema que irá surtir reflexos nas normas trabalhistas, a intenção do governo é rever a idade mínima de aposentadoria com possibilidade de ser aumentada para 65 anos, além de igualar a idade entre homens e mulheres e entre trabalhadores do campo e da cidade.

O Ministro Ives Gandra Filho, presidente do TST, apoia as mudanças propostas pela reforma trabalhista, principalmente quanto à possibilidade de se estabelecer que as negociações coletivas prevaleçam sobre o texto da lei, ressalvados certos limites, para tanto faz menção à recente decisão do STF quanto ao tema. Para o ministro os sindicatos dos trabalhadores possui maturidade suficiente para distinguir o que lhe é prejudicial e o que lhe é mais favorável. Não é necessário que o trabalhador seja "tutelado" o tempo todo pelo poder público. "Sindicatos hoje têm força suficiente para enfrentar o poder econômico das empresas"<sup>7</sup>.

Mas conforme já se havia dito, não são todos que apoiam esta reforma.

Em sentido contrário, 20 dos 27 ministros do TST assinaram um manifesto no dia 13/07/2016 em defesa da manutenção das regras trabalhistas, criticando a retirada de direitos pela Reforma Trabalhista justificada pela crise. "[...] A desconstrução do Direito do Trabalho será nefasta sob qualquer aspecto [...]"<sup>8</sup>, diz manifesto. Segundo a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), mais 1500 (mil e quinhentos) Juízes do Trabalho aderiram ao documento. Na avaliação do presidente da Anamatra, Germano Siqueira, a massiva adesão ao documento é

---

<sup>7</sup> G1, Brasília. Presidente do TST vê 'preconceito' em torno de flexibilização na CLT. Para Ives Gandra, mudanças em regras trabalhistas seriam 'muito positivas'. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/09/presidente-do-tst-ve-preconceito-em-torno-de-flexibilizacao-na-clt.html>>. Acesso em 02/11/2016.

<sup>8</sup> Documento em defesa do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho do Brasil. Disponível em: <<http://seel-sp.org.br/site/wp-content/uploads/2016/06/manifesto-ministros-tst-defesa-direito.pdf>>. Acesso em: 02/11/2016.

simbólica e marca a posição majoritária da Magistratura do Trabalho em defesa dos direitos sociais<sup>9</sup>.

Em reunião com o presidente do TST, Ives Granda, no mês de março, a CUT e o Sindicato dos Metalúrgicos refutaram a tese da prevalência do negociado sobre o legislado<sup>10</sup>.

Em fim, percebe-se que o tema é polêmico e ainda renderá muitos debates.

A flexibilização das normas trabalhistas demandará de ponderação. Não se pode prejudicar o trabalhador em função do empresário, em outra face, é preciso preservar a empresa devida a sua função social, pois desta forma também se preservará vagas de emprego. Ademais, será preciso encontrar um ponto de equilíbrio entre os dois lados da mesma moeda.

---

<sup>9</sup> VASCONCELOS, Frederico. Manifesto de juízes defende Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra-na-midia/manifesto-de-juizes-defende-direito-do-trabalho>> . Acesso em: 02/11/2016.

<sup>10</sup> DALLE, Isaías. Ministros do TST contrariam seu presidente e defendem CLT. Disponível em: <http://cut.org.br/noticias/ministros-do-tst-contrariam-seu-presidente-e-defendem-clt-1331/>>. Acesso em: 02/11/2016.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho foi formulado a partir da pesquisa jurisprudencial e doutrinária, buscando uma abordagem ampla e atual sobre a flexibilização das normas trabalhistas, partindo de premissas gerais até chegar ao exame mais específico do tema, com fito de verificar as possibilidades de flexibilização como alternativa para manutenção do vínculo empregatício em tempos de crise.

Perquiriu-se a evolução histórica do Direito do Trabalho que emergiu como uma disciplina autônoma em meio ao desenvolvimento econômico dos países durante a Revolução Industrial no Século XVIII. Destacou-se que no início da era industrial a legislação trabalhista era voltada para o interesse da classe industriaria, as condições de trabalho eram muito precárias e os contratos de trabalho eram demasiadamente desproporcionais, os quais impunham ao trabalhador jornadas de até dezesseis horas por dia em condições insalubres e precárias de higiene.

Insatisfeita, a classe operária se organizou em associações, as quais mais tarde se tornariam nos sindicatos, e conquistou condições mais favoráveis para os trabalhadores. O direito à limitação da jornada de trabalho está entre estas primeiras conquistas, bem como o reconhecimento das negociações coletivas.

A partir daí, a legislação se voltaria para a proteção do trabalhador, reconhecendo sua hipossuficiência em face às empregadoras. Nascia então um direito garantista, impositivo e protetor para a classe operária.

Este direito fundado na justiça social se firmou mundo a fora, no Brasil tem destaque a CLT de 1943 que aderiu ao garantismo do Direito do Trabalho e a própria Constituição Federal de 1988, que estabeleceu diversos direitos irrenunciáveis para o trabalhador.

Neste aspecto, pode-se constatar que o Direito do Trabalho Brasileiro se afirmou sobre os princípios próprios como o da proteção, da irrenunciabilidade e da intangibilidade salarial.

De outro modo, destacou-se o impacto da globalização e das crises econômicas nos direitos trabalhistas, os quais passaram a sofrer algumas mitigações, principalmente por conta do alto índice de desemprego.

Diante deste cenário, seguindo uma tendência mundial, o governo federal em diálogo com legislador infraconstitucional passou a editar medidas para combater a

crise econômica e se evitar o desemprego em massa. Estas medidas implicaram diretamente na rigidez das normas trabalhistas, abrindo-se precedentes para novas flexibilizações.

Iniciou-se com o Programa de Qualificação Profissional que já se consagrou na legislação pátria e, recentemente, o Programa de Proteção ao Emprego que embora possua previsão de vigorar até o fim de 2017, o governo cogita que se torne permanente, isto porque, várias empresas que estão atravessando crise econômica aderiram ao programa, evitando-se assim a dispensa em massa de milhares de empregados.

Quanto à amplitude dos efeitos das negociações coletivas, percebeu-se que a jurisprudência do STF vem reconhecendo a sobreposição da regra negociada em face da norma legislada e que este posicionamento não tem sido adotado pelo TST, o qual se posicionou por meio da maioria de seus ministros contra estas mitigações das normas trabalhistas, principalmente quanto àquelas referentes à saúde, higiene, segurança e medicina do trabalho.

Averiguou-se ainda acerca das novas tendências de flexibilizações propostas pela reforma trabalhista que o atual governo pretende e que tem gerado muita polêmica e discussão.

Destarte, o problema suscitado se refere às possibilidades de flexibilização das normas trabalhista como forma de preservar o vínculo empregatício, prolongando os contratos de trabalhos mesmo em tempo de crises econômicas.

De todo material analisado, verificou-se que, embora o tema seja muito polêmico, parece ser inevitável que as normas trabalhistas sofram algumas mitigações. Neste interim, a hipótese suscitada inicialmente para resolução deste problema se confirma, pois se verificou a frequente utilização dos institutos flexibilizadores como forma de evitar a despedida em massa de funcionários na situação específica e comprovada de grave crise econômico-financeira da empresa, subsistindo o interesse da coletividade ao se preservar a saúde da entidade empresarial, com a manutenção dos empregos e postos de trabalho, dando ênfase ao princípio da função social da empresa em face da relativização do direito individual do empregado.

Ressalva-se, contudo, que a flexibilização não deve ocorrer no sentido de enfraquecer ou eliminar direitos do trabalhador, mas em abrir novas oportunidades de negociação como alternativas de enfrentamento às crises que rodeiam o setor

empresarial, as quais atingem diretamente ao trabalhador, expondo-o ao risco do desemprego, portanto, ao ser conferido aos sindicatos maior amplitude para negociar as normas que irão gerir a relação de trabalho, dá-se a oportunidade de se adequar a cumprimento do contrato de trabalho ao momento desfavorável em que se vive com o fim último de serem preservados tanto a empresa como o empregado.

Por fim, o objetivo deste trabalho foi atingido, ao passo que abarcou o tema proposto com demonstração e análise dos principais pontos sobre o tema, percebeu-se com isto que o Direito do Trabalho vive uma fase de transição, em que alguns pretendem a total desregulamentação das normas, deixando o contrato de trabalho livre às regras do mercado, outros, apesar de reconhecerem alguma mudança na seara trabalhista, afirmam que esta mitigação é na verdade um retrocesso diante dos direitos já conquistados e afrontam o próprio sentido de ser do Direito do Trabalho. Ademais, será preciso encontrar um ponto de equilíbrio para que sobre tudo prevaleça a justiça social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm)> Acesso em 28/08/2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Brasília, 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)> Acesso em 29/08/2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015**. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em 01/11/2016.

BRASIL. **Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Brasília, 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4923.htm)>. Acesso em 01/11/2016.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm)>. Acesso em 01/11/2016.

BRASIL. **Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001**. Brasília, 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/MPV/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm)>. Acesso em 01/11/2016.

BRASIL. **Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015**. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm)>. Acesso em 01/11/2016.

BRESSAM, Rogério. **Evolução dos dados econômicos no Brasil**. Taxa de desemprego. Disponível em: <<http://evolucaodosdadoseconomicos.com.br/taxa-de-desemprego/>>. Acesso em: 31/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **AIRR - 21097-93.2014.5.04.0401**, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 11/10/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **AIRR - 1348-09.2014.5.09.0092**, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26/10/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/10/2016 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **AIRR - 21097-93.2014.5.04.0401**, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 11/10/2016, 7ª

Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **AIRR - 24800-34.2014.5.24.0091**, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 15/06/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **AIRR - 988-29.2014.5.03.0064**, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 08/06/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **E-RR - 205900-57.2007.5.09.0325**. Decisão. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Órgão Judicante: Tribunal Pleno. Data: 26/09/2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=92476&anoInt=2010&codOrgaoJudic=360&anoPauta=2016&numPauta=7&tipSessao=O>>. Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR - 1049-78.2010.5.09.0025**, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 19/10/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/10/2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR - 205900-57.2007.5.09.0325**, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 18/09/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR - 1093-89.2012.5.07.0023**, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 15/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR - 8100-91.2007.5.24.0005**, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 04/06/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/06/2008. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR - 95400-67.2003.5.04.0303**, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 22/03/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/04/2006. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> Acesso em: 30/10/2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF- **RE 590415**, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015. Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=899869&&tipo\\_visualiz](http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=899869&&tipo_visualiz)>

acao=LISTACOMPLETA&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true> Acesso em: 17/10/2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal - STF- **RE 895759**, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, julgado em 08/09/2016, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-195 DIVULG 12/09/2016 PUBLIC 13/09/2016. Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=899869&&tipo\\_visualizacao=LISTACOMPLETA&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true](http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/toc.jsp?processo=899869&&tipo_visualizacao=LISTACOMPLETA&b=ACOR&thesaurus=JURIDICO&p=true)> Acesso em: 17/10/2016.

BRESSAM, Rogério. **Evolução dos dados econômicos no Brasil**. Taxa de desemprego. Disponível em: <<http://evolucaodosdadoseconomicos.com.br/taxa-de-desemprego/>>. Acesso em: 31/10/2016.

CAMARA. **Projeto de Lei nº 944/2015**. Deputado Alfredo Kaefer. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1314744&filename=Tramitacao-PL+944/2015](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1314744&filename=Tramitacao-PL+944/2015)> . Acesso em: 02/11/2016.

CAMARA. **Projeto de Lei nº 4330/2004**. Deputado Sandro Mabel. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=26784>> . Acesso em: 02/11/2016.

CAMARA. **Projeto de Lei nº 427/2015**. Deputado Jorge Côrte Real. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1303010&filename=PL+427/2015](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1303010&filename=PL+427/2015)> . Acesso em: 02/11/2016.

CAMARA. **Projeto de Lei nº 4193/2012**. Deputado Irajá Abreu. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1012271&filename=Tramitacao-PL+4193/2012](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1012271&filename=Tramitacao-PL+4193/2012)> . Acesso em: 02/11/2016.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CANCIAN, Renato. **Estado do bem-estar social: História e crise do welfare state**. Disponível em: < <http://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/estado-do-bem-estar-social-historia-e-crise-do-welfare-state.htm> >. Acesso em 30/10/2016.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Para os concursos do TRT e MPU. 8 ed. rev. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2016.

DALLE, Isaías. **Ministros do TST contrariam seu presidente e defendem CLT**. Disponível em: <http://cut.org.br/noticias/ministros-do-tst-contrariam-seu-presidente-e-defendem-clt-1331/>>. Acesso em: 02/11/2016

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

Didier Jr., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela**. 10. ed. Salvador: Jus PODIVM, 2015.

GASPARIN, Gabriela. **Entenda como a crise de 2008 influenciou a vida dos brasileiros.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2011/09/entenda-como-crise-de-2008-influenciou-vida-dos-brasileiros.html>>. Acesso em: 31/10/2016.

G1, Brasília. **Presidente do TST vê 'preconceito' em torno de flexibilização na CLT.** Para Ives Gandra, mudanças em regras trabalhistas seriam 'muito positivas'. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/09/presidente-do-tst-ve-preconceito-em-torno-de-flexibilizacao-na-clt.html>>. Acesso em 02/11/2016.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito.** 6. ed. - São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LAGO, Rodrigo. **O distinguishing e a preservação da jurisprudência no julgamento do mensalão.** Disponível em: <<http://www.osconstitucionalistas.com.br/o-distinguishing-e-a-preservacao-da-jurisprudencia-no-julgamento-do-mensalao>>. Acesso em 02/11/2016.

MANIFESTO. **Documento em defesa do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho do Brasil.** Disponível em: <<http://seel-sp.org.br/site/wp-content/uploads/2016/06/manifesto-ministros-tst-defesa-direito.pdf>>. Acesso em: 02/11/2016.

MTPS. **Bolsa de Qualificação Profissional.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-seguro-desemprego/seguro-desemprego-bolsa-qualificacao>> Acesso em: 04/11/2016.

MTPS. **Programa de Proteção do Emprego (PPE).** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/index.php/ppe>> Acesso em: 04/11/2016.

MTPS, **Seguro-Desemprego Bolsa Qualificação.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-seguro-desemprego/seguro-desemprego-bolsa-qualificacao>> Acesso em: 01/10/2016.

OIT, **História.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>> Acesso em 28/09/2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 4. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARAIVA, Renato, SOUTO Rafael Tonassi. **Como se preparar para o Exame de Ordem,** 1.<sup>a</sup> fase: trabalho: direito material e processual. 13. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

SENADO. **Projeto de Lei da Câmara - PLC nº 30/2015.** Deputado Sandro Mabel. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>> . Acesso em: 02/11/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 51 do TST.** NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 17/10/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 202 do TST.** GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 17/10/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 288 do TST.** COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (nova redação para o item I e acrescidos os itens III e IV em decorrência do julgamento do processo TST-E-ED-RR-235-20.2010.5.20.0006 pelo Tribunal Pleno em 12.04.2016) - Res. 207/2016, DEJT divulgado em 18, 19 e 20.04.2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 17/10/2016.

VASCONCELOS, Frederico. **Manifesto de juízes defende Direito do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra-na-midia/manifesto-de-juizes-defende-direito-do-trabalho>> . Acesso em: 02/11/2016.