

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA
ASCES / UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

LAYANNE RAFAELLY MARINHO HONORATO

**ESTUDO SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS
A PARTIR DAS DECISÕES DO STF**

**CARUARU
2017**

LAYANNE RAFAELLY MARINHO HONORATO

**ESTUDO SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS
A PARTIR DAS DECISÕES DO STF**

Trabalho de Conclusão de curso, apresentado à ASCES – UNITA, como requisito parcial, para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do Professor Doutor Oton Vasconcelos.

CARUARU

2017

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: ___/___/___.

Presidente: Prof. Doutor Oton Vasconcelos

Primeiro Avaliador: Prof. ...

Segundo Avaliador: Prof. ...

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Odenis e Flávia, por sempre acreditarem em mim, pelo amor e apoio incondicional. A vocês dedico esta singela vitória e as demais que estão por vir.

A toda minha família, por serem meus maiores incentivadores, em especial a Tio Alex (in memoriam).

AGRADECIMENTOS

A Deus, que permitiu que tudo isso acontecesse conforme sua vontade.

Ao meu orientador, Professor Doutor Oton Vasconcelos, pela dedicação, empenho e ensinamentos durante a elaboração deste trabalho.

Aos meus pais e minha irmã, por todo incentivo e paciência, que não mediram esforços para que eu concluísse o curso.

Ao meu amigo e mentor profissional, Doutor Rafael Vicente, muito obrigado por todos os ensinamentos. Sua ética e profissionalismo são admirados por todos ao teu redor.

Agradeço aos meus grandes amigos da graduação, que durante esses anos dividimos todas as alegrias e estresses, em especial a Luis Maciel, Katyane Brayner e Thayza Monteiro, certamente sem vocês a faculdade não seria a mesma.

Agradeço também a Lívia Albuquerque, por estar comigo em todos os momentos e, especialmente, em mais esta etapa na minha vida. Aos meus amigos, do melhor grupo, Iolanda, Flávia Lemos, Flávia Gymena, Mady, Elvis, Neto, Jonatan, Moisés e Germano, que sempre me incentivaram e, principalmente, estiveram comigo nos momentos de descanso.

Em geral, a todos vocês que de alguma forma estiveram comigo durante estes 5 anos de caminhada, muito obrigada.

RESUMO

Neste trabalho será realizada uma análise da flexibilização das normas trabalhistas, sendo esta uma consequência da revolução informacional e das ideias neoliberais. Isto porque, o neoliberalismo afirmava que o Estado deveria se abster das questões trabalhistas, ou seja, a contratação e os salários dos trabalhadores deveriam ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. E, a revolução informacional fez com que houvesse a instrumentalização da economia financeira desenvolvendo o capitalismo moderno e sua integração mundial, conhecida por globalização. Conceitua-se a flexibilização como a possibilidade de tornar flexível ou “elástica” a rígida legislação trabalhista buscando, por exemplo, enfrentar as crises econômicas ou os altos índices de desemprego. Atualmente, defende-se a adaptabilidade das normas laborais, principalmente, sob a alegação de que a legislação trabalhista tornou-se excessivamente protetiva ao empregado e bastante onerosa ao empregador, devendo, assim, ser modernizada. Contudo, é necessário analisá-la com cautela, pois, trata-se da mitigação dos direitos garantidos na Carta Magna. Como objetivo busca-se analisar a evolução de medidas flexibilizadoras no ordenamento brasileiro, no âmbito público e privado, bem como, a prevalência do negociado sobre o legislado. Com a finalidade de exploração do tema, será utilizada a pesquisa qualitativa, tendo por base o estudo de casos. Também será composta por consultas a doutrinadores, legislações, jurisprudência de sites oficiais, entre outros. Mostra-se relevante a discussão sobre o tema, visto que se trata de um conjunto de questões conflitantes entre a possibilidade de flexibilizar direitos, preceitos estabelecidos na Constituição e princípios bases do direito laboral.

Palavras-chave: Flexibilização; Negociado sobre legislado; Normas trabalhistas.

ABSTRACT

In this paper an analysis of the flexibilization of labor standards will be carried out, being a consequence of the information revolution and neoliberal ideas. This is because neoliberalism asserted that the state should abstain from labor issues, that is, the hiring and wages of workers should be regulated by the market, by the law of supply and demand. And the information revolution brought about the instrumentalisation of the financial economy by developing modern capitalism and its worldwide integration, known as globalization. Flexibilization is conceived as the possibility of making flexible or "elastic" the rigid labor legislation seeking, for example, to face economic crises or high unemployment rates. Currently, the adaptability of labor standards is defended, mainly, on the grounds that labor legislation has become excessively protective to the employee and quite costly to the employer, and should be modernized. However, it is necessary to analyze it with caution, because it is the mitigation of the rights guaranteed in the Magna Carta. The objective is to analyze the evolution of flexibilizing measures in the Brazilian planning, in the public and private scope, as well as, the prevalence of the negotiated over the legislated. With the purpose of exploring the theme, the qualitative research will be used, based on case studies. It will also be comprised of consultations with lawyers, legislations, jurisprudence of official websites, among others. It is relevant to discuss the issue, since it is a set of conflicting issues between the possibility of flexibilizing rights, precepts established in the Constitution and basic principles of labor law.

Key-words: Flexibilization; Negotiated over legislated; Labor standards.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1 O NEOLIBERALISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1 O Estado Mínimo e a Revolução Informacional.....	15
1.2 Flexibilização e Desregulamentação.....	18
2 FLEXIBILIZAÇÃO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO.....	21
2.1 Flexibilização na Administração Pública.....	21
2.2 Flexibilização nas Relações Privadas de Trabalho.....	26
3 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA SUPREMA CORTE BRASILEIRA.....	36
3.1 Flexibilização no Recurso Ordinário 590.415.....	37
3.2 Recurso Extraordinário 895.759.....	43
3.3 Decisão Liminar Reclamação 25621.....	45
3.4 Controvérsias acerca de o Negociado Prevaler sob o Legislativo.....	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS.....	55

INTRODUÇÃO

A origem da palavra “Trabalho” vem do latim “*tripalium*”, que significava castigo. Como bem afirma a Professora Vólia Bomfim, “Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura”¹. Essa foi a definição que, infelizmente, perdurou por muito tempo da história.

As relações entre empregado e empregador modificaram bastante ao longo do tempo. A escravidão, a servidão coletiva, a mão de obra barata e excedente, as péssimas condições de trabalho nas indústrias, entre outros, fazem parte da história do direito laboral. Ocorre que, gradativamente, normas que estabeleciam condições mínimas de trabalho foram surgindo e evoluindo, visando à proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Reivindicações de sindicatos de categorias, influências estrangeiras e questões políticas, são alguns fatos que marcaram o direito trabalhista brasileiro. Contudo, foi na conhecida Era Vargas que, finalmente, houve a consolidação, garantia e proteção aos direitos dos trabalhadores. Em 1º de Maio de 1943, com a assinatura do Decreto Lei nº 5.452, que criou a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – e, mais tarde, em 1988 com a promulgação da Constituição Federal, as normas trabalhistas passaram a ter *status* de norma fundamental.

Os empregados, enfim, passaram a ter direitos que garantiam, principalmente, a sua dignidade humana no ambiente de trabalho. A regulamentação a uma jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais, o repouso semanal remunerado, o salário mínimo, a pausa para alimentação, as férias, o adicional de insalubridade, a licença maternidade, entre outros, foram direitos criados como uma forma de cada vez mais se proteger o trabalhador. Isso visando proporcionar uma igualdade jurídica entre as partes e, com uma justiça laboral protetiva, também uma forma de “compensar” aos trabalhadores por uma dívida história com eles existente na sociedade.

O princípio protetor tornou-se a maior característica do direito laboral. A definição de trabalho mudou, passando a significar para o homem não mais um

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Meteor, 2014, p. 50.

castigo, mas um meio de atingir suas metas, sonhos e objetivos de vida. O trabalho tornou-se uma forma de dignificá-lo.

No entanto, de encontro com toda a história de conquista dos direitos trabalhistas, surge o fenômeno da flexibilização das condições de trabalho. De acordo com Vólia Bomfim “flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista, autorizar a adoção de regras especiais para casos diferenciados”². Para Umberto Romagnoli a flexibilidade, para muitos empresários, é “considerada como uma droga: se acostumam com ela rapidamente, nunca têm o suficiente e querem doses cada vez maiores”³.

Atualmente, a flexibilização das normas laborais tem sido discutida como uma das propostas da “reforma trabalhista”. Os que a defendem baseiam-se no fato de que atualmente existe uma excessiva onerosidade dos empregados para as empresa. Ou seja, manter um trabalhador tornou-se demasiadamente caro para o empregador e, conseqüentemente, em épocas de crises, provoca a necessária redução no quadro de pessoal, aumentando as taxas de desemprego.

Dessa forma, a adaptação de normas de trabalhistas, seria a grande aposta para superar os efeitos da crise econômica pela qual o Brasil está enfrentando, principalmente, os altos índices de desemprego. Segundo um estudo realizado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua (Pnad Contínua), no final do ano passado, em 2015, a taxa de desemprego nacional chegava a aproximadamente 9%, a maior desde 2012, ano no qual iniciaram as pesquisas.⁴

A Consolidação das Leis do Trabalho já tratou sobre a flexibilização em um único artigo do seu texto:

Artigo 503: É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

² CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Rio De Janeiro, 2010. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp130531.pdf> . Acesso em 20 de março de 2016.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

⁴ NAIME, Laura; CAOLI, Cristiane. **Taxa média de desemprego ficou em 8,5% em 2015, diz IBGE: no quarto trimestre, desemprego subiu para 9%.IBGE também vê queda na qualidade do emprego.** G1. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/03/taxa-media-de-desemprego-ficou-em-85-em-2015-diz-ibge.html>. Acesso em: 20 de março de 2016.

Portanto, é de suma relevância o estudo do tema, pois, trata-se da possibilidade de mitigação de direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores. De maneira que, é preciso analisar a aplicação de tal instituto para que não se provoque um retrocesso e precarização das normas laborais.

A presente monografia tem por objetivo examinar os aspectos da flexibilização das condições de trabalho no Brasil, especialmente, analisando a primazia do processo negocial sobre o processo estatal de elaboração das normas jurídicas, isto é, do negociado prevalecer sobre o legislado.

Com a finalidade de exploração do tema, será utilizada a pesquisa qualitativa, tendo por base o estudo de casos. Bem como, compor-se-á também por consultas a doutrinadores, artigos científicos e monografias publicados, legislações e jurisprudências de sites oficiais.

O primeiro capítulo tratará sobre a adaptabilidade das normas laborais, aduzindo uma breve explanação sobre as ideias do neoliberalismo, os impactos da Revolução Técnica Científica, e de que forma influenciaram nas ideias sobre tornar o contrato de trabalho menos rígido. Também apresentará um conceito de “flexibilização”, bem como sua distinção da proposta de “desregulamentação”.

O segundo capítulo, versará sobre a flexibilização no ordenamento jurídico brasileiro, analisando algumas normas que tornaram mais maleáveis certos direitos, tanto no âmbito da administração pública como também nas relações privadas.

O terceiro e último capítulo, abordará recentes decisões do Supremo Tribunal Federal, os Recursos Extraordinários 590.415, 895.759 e a Reclamação 25621, as quais entenderam pela validade de cláusulas de negociações coletivas que suprimiam direitos trabalhistas, justificando que estas haviam sido acordadas com o sindicato da categoria, Ou seja, decisões em que o STF reconheceu pela prevalência do negociado sobre o legislado. E, na citada Reclamação, a possibilidade de terceirização também nas atividades-fim.

1 O NEOLIBERALISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente, sabe-se que o direito do trabalho surge como resposta/consequência ao cenário social decorrente - dentre outros - da Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII. Por consequência dessa Revolução, o trabalho foi transformado em emprego; ou seja, de modo geral, os trabalhadores passaram a trabalhar para receber salários.

Assim sendo, tem-se o direito do trabalho como uma reação da classe trabalhadora à utilização, sem limites, da mão de obra humana, isto é, às condições desumanas e degradantes a que eram submetidos os trabalhadores. Desse modo, oposta às ideias vigentes na época, surge, então, a necessidade de um novo sistema legislativo, no qual o Estado intervém e assume um papel protecionista, com a finalidade de impossibilitar a exploração desumana no ambiente de trabalho.

No período da Revolução Industrial ocorreu significativa expansão nas empresas, devido à descoberta e desenvolvimento das máquinas a vapor, de fiar e tear. Desse modo, o trabalho manual foi, conseqüentemente, substituído pelo trabalho instrumental. No entanto, nesse momento, manifesta-se a necessidade de ter pessoas operando essas máquinas, surgindo, assim, o trabalho de forma assalariada.

Ocorre que, nessa época, prevalecia a chamada “lei do mercado”, ou seja, havia a liberdade contratual na qual o empregador, sem a intervenção Estatal, estabelecia as normas a serem seguidas. Dessa forma, por exemplo, a jornada de trabalho poderia, facilmente, chegar a 16 horas por dia.

Logo, na época da Revolução Industrial, na sociedade prevaleciam as ideias liberais. Desse modo, no liberalismo, não deveria existir entes intermediários entre indivíduo e Estado. De forma que, essa doutrina prega a liberdade individual; prega um Estado alheio à economia em que, no máximo, poderia ser árbitro nas disputas sociais.

Materializado na clássica frase “*laissezfaire, laissezpasser, le monde va de lui-même*” (deixa fazer, deixa passar, o mundo caminha por ele mesmo), o liberalismo defende, como dito, a não intervenção do Estado na economia, na

medida em que, o trabalho deveria ser regulado pela lei da oferta e da procura, até mesmo os salários.

Milton Friedman afirma que qualquer intervenção no livre jogo do mercado é coercitiva. A intervenção do Estado só se justifica para manter a lei e a ordem, julgar disputas sobre a interpretação da lei, reforçar os contratos, promover a competição, evitar o monopólio. O estado não deveria intervir para fixar salário mínimo, pois iria distorcer o mercado; em programas de previdência [...]. A fixação de salários pelos sindicatos é prejudicial ao trabalhador, em razão de excluir do mercado os que querem trabalhar sob remuneração menor. A melhor garantia para o empregado é a concorrência entre empregadores para a garantia de seus serviços e a melhor garantia para o empregador é poder escolher entre vários empregados o que melhor o satisfaça.⁵

O liberalismo, consubstanciado no citado período, tem como um dos principais autores Adam Smith, e sua obra "A Riqueza das Nações, investigação Sobre a Natureza e suas causas". Smith "esboça a teoria salarial do *wagefund*, segundo a qual o salário depende de uma proporção entre o capital e o número de operários, sujeito à lei da oferta e da procura"⁶.

Outros autores pertenciam à escola liberal, dentre eles David Ricardo, Malthus, Stuart Mil, entre outros. Para David Ricardo, ainda sobre a questão do salário, ele era adepto e desenvolveu a "teoria da renda e do salário natural". Na qual deveria ser considerado e percebido, apenas, o que permite ao operário o indispensável para viver, sob o argumento de que "... uma vez que o operário tivesse vida luxuosa aumentaria a sua família, cresceria o número de operários e disso adviria uma crise".⁷

Em suma, o pensamento econômico liberal, defendia:

1) a mais ampla liberdade individual; 2) a democracia representativa com separação entre os três poderes; 3) o direito inalienável à propriedade privada; 4) a livre iniciativa e a concorrência como princípios básicos capazes de harmonizar os interesses individuais e coletivos e gerar o progresso social. Segundo o princípio do *laissez-faire*, não há lugar para a ação do Estado, que deve apenas garantir

⁵ MARTINS, 2015. *Apud*, FRIEDMAN, 1988. **Flexibilização das condições de trabalho**.4. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 6.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, pp. 156/157.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, pp. 156/157.

a livre concorrência entre as empresas e o direito à propriedade privada, quando esta for ameaçada por convulsões sociais.⁸

Conseqüentemente, após o surgimento do trabalho assalariado, instaura-se a necessidade de ter o Estado intervindo nas relações do trabalho. Isto é, devido aos absurdos que eram cometidos pelos empregadores, os obreiros começaram a se reunir e organizar para reclamarem por melhores condições de trabalho (o trabalhador prestava serviços em locais absolutamente insalubres), aumento salarial;

E, também, pela diminuição das exorbitantes jornadas de trabalho, que podiam chegar a 16 horas por dia. Assim como, contra a exploração do trabalho infantil e de mulheres, que trabalhavam mais horas e recebiam salários inferiores àqueles pagos aos homens.

Portanto, passa a ocorrer um intervencionismo estatal, isto é, o Estado deixa de ser abstencionista para, notadamente, estabelecer medidas econômicas que visassem melhorar as condições de trabalho e proporcionar o bem-estar social. Desse modo, a legislação trabalhista passaria a proporcionar a proteção do empregado, por este ser a parte hipossuficiente da relação. Com isso, a lei estabeleceria preceitos mínimos sobre condições dignas de trabalho, os quais deveriam ser seguidos pelos empregadores.

As medidas intervencionistas atuaram para eliminação desses problemas que atingiam a sociedade da época. Através delas, também, passou-se a garantir na sociedade a prestação de diversos serviços sociais. Estabelecendo-se uma ordem política fundamentada para a seguridade, equilíbrio social e, na promoção do emprego.

Ocorre que, as crises do capitalismo passam a ser cíclicas. A partir da década de 70, outra se instala no cenário mundial: a do petróleo. Em decorrência desta, houve a necessidade de adaptação das regras trabalhistas às emergências do momento.

Também, no começo dos anos 80, nos Estados Unidos, como uma forma de evitar o fechamento da Chrysler, os salários foram flexibilizados em troca dos trabalhadores não serem dispensados.⁹

⁸ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes De. **Neoliberalismo no direito do trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22570-22572-1-PB.htm>. Acesso em: 26 de agosto de 2016.

Desse modo, as ideias liberais retornam, nomeadamente, com os discursos neoliberais de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, que com lema ufanista afirmava:

Enriqueçam-se! Que os ricos se façam mais ricos! Que os pobres se ponham a trabalhar, em lugar de esperar do Estado todas essas ajudas e esses programas sociais! Quanto às necessidades elementares dos mais desprotegidos e dos marginais, a caridade se ocupará deles. Esse não é assunto do Estado.¹⁰

E, também, na Inglaterra, os discursos de Margareth Thatcher, ao afirmar suas ideias neoliberais, declarando: "Não existe isto que se chama sociedade. O único que existe são os homens e as mulheres!".

Ainda sobre as ideias neoliberais na Inglaterra:

Margaret Thatcher lançou o chamado neoliberalismo, que era na realidade um conservadorismo agressivo de um tipo que não era visto desde 1848, e que envolveu uma tentativa de reverter a redistribuição do Estado de Bem-Estar, de modo a beneficiar as classes superiores e não as classes mais baixas.¹¹

O neoliberalismo defende a redução do intervencionismo estatal e do raio de ação da política, ou seja, é voltado para a liberdade de comércio e circulação de capital. A economia de mercado não deveria ter limites determinados pelo Estado. Devia existir “menos Estado e mais sociedade civil”.

No âmbito do direito do trabalho, o neoliberalismo afirmava que a contratação e os salários dos trabalhadores deveriam ser regulados pelo mercado, isto é, pela lei da oferta e da procura. Desse modo, o Estado iria se abster das relações trabalhistas, que seriam regidas pelas condições econômicas.

No entanto, para a doutrina neoliberal, empregado e empregador não são iguais, necessitando de proteção o empregado, por ser, como dito, parte hipossuficiente.

O neoliberalismo [...] valoriza a negociação coletiva, procurando desregular o direito do trabalho, substituir a lei pelos convênios coletivos de trabalho, para que os próprios interessados encontrem,

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p.6

¹⁰ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes De. **Neoliberalismo no direito do trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22570-22572-1-PB.htm>. Acesso em: 26 de agosto de 2016.

¹¹ WALLERSTEIN, I. **O declínio do poder americano**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2004.

diretamente, soluções para os conflitos trabalhistas com amplitude do princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares.¹²

1.1 O ESTADO MÍNIMO E A REVOLUÇÃO INFORMACIONAL

Na segunda metade do século XX - especialmente após a década de 1970 – teve início a Revolução Técnica informacional ou, também, chamada de Terceira Revolução Industrial. Correspondendo a um processo de inovações na área da informática e suas aplicações nos campos da produção e do consumo.

Esse processo foi responsável pela integração entre a ciência, a tecnologia e a produção. Também fez com que houvesse a instrumentalização da economia financeira, a Economia de Mercado, desenvolvendo o capitalismo moderno e sua integração mundial, conhecida por Globalização.

Pode-se dizer que globalização é o processo pelo qual **os Estados nacionais deixam de ter a força de outrora, cedendo espaço para a autonomia das relações internacionais, tendo por base o livre mercado.** Bomfim (1997) define globalização como sendo uma estratégia dos países ricos visando à abertura e à conquista do mercado e da economia dos países pobres ou em desenvolvimento. Esta política pressupõe a **redução do papel do Estado nas relações econômicas e sociais, ficando estas relações entregues ao livre jogo do mercado.** A globalização exige a **quebra de barreiras alfandegárias**, a fim de que ocorra a "integração" entre as economias mundiais, **formando um mercado único, em que mercadorias, capital e mão-de-obra circulem livremente, de acordo com as necessidades, as oportunidades e as vantagens.** Ter-se-ia, então, uma competitividade acirrada, que traria melhores preços, na medida em que somente os produtos de boa qualidade e preço acessível resistiriam. Aqueles que não conseguissem adaptar-se e esta nova realidade seriam, conseqüentemente, excluídos do mercado. (**Grifos nossos**)¹³

Ainda sobre o processo de globalização:

Estimulou a formação (principalmente nos anos 90) de blocos econômicos, associações regionais de livre mercado que derrubaram as barreiras protecionistas. À frente dessas organizações estão o

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 68.

¹³ OLIVEIRA, Márcio Wilhelm de. **Flexibilização do direito do trabalho, globalização, neoliberalismo e seus reflexos.** Publicado na Revista Justiça do Trabalho nº 179, p. 77. Disponível em: <http://amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/315.htm>. Acesso em: 02 de Setembro 2016.

Nafta (Acordo Norte-Americano de Livre Comércio) sob a liderança dos Estados Unidos e envolvendo Canadá e México, a UE (União Europeia), tendo a economia alemã como mais forte, e o bloco do Pacífico, sob comando do Japão. Através do Gatt (Acordo Geral de Tarifas e Comércio) e OMC (Organização Mundial de Comércio), a superação econômica das barreiras nacionais ganhou cada vez mais intensidade, abrindo caminhos para integrações até entre os próprios blocos econômicos regionais.¹⁴

Foi através da Revolução Informacional, como dito, que ocorreram significativos avanços e desenvolvimentos no campo da Ciência e da Tecnologia. Esse processo, da mesma forma, possibilitou a consolidação do capitalismo moderno, permitindo, assim, a formação de empresas multinacionais; a intensificação das privatizações, a dependência dos estados minimizados ao mercado internacionalizado, entre outros.

Ressalte-se que, as ideias neoliberais pressupõem a não intervenção do Estado na economia, ou seja, a desregulamentação econômica, de forma que, as forças do mercado seriam responsáveis por sua regulação. Desse modo, o neoliberalismo propõe - dentre outros - a privatização das empresas estatais, dessa maneira, possibilitando ao Estado melhor execução dos serviços mínimos necessários.

Portanto, de acordo com a doutrina neoliberal, havendo a redução dos gastos com obras públicas e políticas sociais, o Estado visa instigar as atividades produtivas e, reduzir as cargas tributárias. Dessa forma, com o livre funcionamento do mercado sem a intervenção estatal, há o aumento da produção, gerando emprego e renda.

No entanto, com a política minimalista de diminuição dos gastos públicos, havendo, inclusive, a redução em setores de interesse geral (como a saúde, educação, previdência social etc), ocasionou o agravamento de desigualdades sociais.

Na medida em que provocou o fim do Estado de bem-estar nos países desenvolvidos e, para aqueles em desenvolvimento, a acentuação do quadro social.¹⁵

¹⁴GRUPO ESCOLAR. **Neoliberalismo e o estado mínimo**. Disponível em: <http://www.grupoescolar.com/pesquisa/o-neoliberalismo-e-o-estado-minimo.html>. Acesso em: 01 de setembro de 2016.

¹⁵GRUPO ESCOLAR. **Neoliberalismo e o estado mínimo**. Disponível em: <http://www.grupoescolar.com/pesquisa/o-neoliberalismo-e-o-estado-minimo.html>. Acesso em: 01 de setembro de 2016.

Ou seja, na doutrina neoliberal o pensamento é voltado para a economia, enquanto, as questões sociais são quase que esquecidas. Dessa forma, por exemplo, a ocorrência de exploração demasiada de mão de obra ou a precarização das relações de trabalho, justificar-se-iam se favorecessem o crescimento econômico.

No entanto - na medida em que a globalização possibilitou a escolha de mão de obra mais barata - a “Terceira Revolução Industrial”, também, trouxe como consequência a questão do desemprego estrutural. Aquele que é provocado pelo surgimento de novas tecnologias produtivas ou como consequência da reformulação e aprimoramento da produção empresarial.

No período que sucedeu a Primeira Revolução Industrial (século XVIII) e da Segunda (século XIX), o desemprego que foi provocado pelas inovações tecnológicas da época, acabou por resultar em conquistas trabalhistas, em diversos países.

Ocorre que, nesse período, os movimentos trabalhistas e sindicais estavam fortalecidos e diversas leis foram promulgadas melhorando as condições trabalho.

Entretanto, como consequência do capitalismo globalizado (Revolução Técnico Científica), fundamentado na economia de mercado, toma relevância a discussão sobre a flexibilização das normas trabalhistas. Principalmente, sob a alegação de que a legislação trabalhista deveria modernizar-se, ou seja, adaptar-se às necessidades do mercado. Sobretudo, como forma de superação dos problemas sociais.

Sobre essa flexibilização das normas trabalhistas, Umberto Romagnoli afirma que, sob o ponto de vista dos empresários, essa adaptabilidade é “considerada como uma droga: se acostumam com ela rapidamente, nunca têm o suficiente e querem doses cada vez maiores”¹⁶

Desse modo, de acordo com experiências anteriores, a história mostra que o Estado não intervencionista não significa modernidade. Justamente o oposto, retoma as ideias do liberalismo, *do laissezfaire*, da total liberdade de contratar e da absoluta autonomia de vontade das partes. Período este desastroso para o operariado que não pode retroceder.

¹⁶ ROMAGNOLI, Umberto. **Estabilidade versus precariedade**. In. Anais do Seminário Internacional de Relações de Trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho, 1998. pp. 22-27.

1.2 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

O direito do trabalho, justificado diante de todo o contexto histórico, tornou-se um sistema bastante rígido, de forma que visa, notadamente, à proteção da parte mais fraca da relação trabalhista, a parte hipossuficiente, no caso, o empregado.

Observa-se que, por exemplo, o princípio protecionista tem forte influência no sistema jurídico brasileiro, no entanto, verifica-se ser possível que regras/leis sobreponham-se a fundamentos norteadores do sistema trabalhista.

Desse modo, por diversos fatores (seja pela globalização, mudanças tecnológicas, por crises econômicas, altos índices de desemprego, encargos sociais, entre outros), uma lei que preveja uma situação menos favorável ao obreiro poderá mitigar alguns princípios do direito do trabalho.

Exemplos de tal previsão, consta no artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV, da Constituição Federal, onde preveem, respectivamente, que por convenção coletiva, poderá ocorrer a redução do salário e o aumento da jornada de trabalho no caso de turnos ininterruptos de revezamento. É o caso da chamada “Flexibilização legal ou autorizada”, quando a própria lei autoriza flexibilizar a norma.¹⁷

Portanto, flexibilização significa essa adaptação das normas laborais à realidade do momento. Seria, dessa forma, tornar flexível ou “elástica” a rígida legislação trabalhista buscando, por exemplo, enfrentar as crises econômicas.

Luiz Carlos Amorim Robortella entende que a flexibilização do Direito do Trabalho é:

O instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social¹⁸.

Segundo o autor Júlio Assunção Malhadas, verifica-se que a flexibilização é:

A possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado,

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2015.

¹⁸ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 1994, p. 97.

procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões.¹⁹

Por conseguinte, entende-se que um dos objetivos da flexibilização das condições trabalhistas é alcançar um equilíbrio entre empregados e empregadores. Na medida em que, tem-se o Estado como regulador das normas, no entanto, em alguns casos, há a permissão para a flexibilidade destas regras, visando atender aos interesses de ambos.

Portanto, pode-se entender a flexibilização como uma medida de proteção tanto para o trabalhador como também para o empregador. De modo que, venha a proteger a ocupação do trabalhador e possibilitar meios de sobrevivência e continuação da atividade do empregador. Assim, “por intermédio do uso de técnicas derogatórias das normas legais do Direito do Trabalho,” as medidas flexibilizadoras procuram proporcionar aos empresários os meios necessários para continuação de sua atividade e, aos que trabalham, relativizar direitos sem aboli-los.²⁰

Neste sentido, afirma Vólia Bonfim, que:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.²¹

Contudo, a flexibilização não pode ser entendida, pelos empregadores, como uma forma de aumentar a sua lucratividade. Mas sim, deve ser vista como um meio inevitável e necessário para recuperação da empresa. Visto que, trata-se da adaptabilidade de direitos que foram arduamente conquistados e constitucionalmente garantidos.

¹⁹ MALHADAS, Júlio Assunção. **A flexibilização das condições de trabalho em face da nova constituição.** In. Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 1991. p.143.

²⁰ OLIVEIRA, Márcio Wilhelm de. **Flexibilização do direito do trabalho, globalização, neoliberalismo e seus reflexos.** Publicado na Revista Justiça do Trabalho nº 179, p. 77. Disponível em: <http://amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/315.htm>. Acesso em: 02 de Setembro 2016.

²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas.** Rio De Janeiro, 2010. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp130531.pdf> . Acesso em: 20 de março de 2016.

Apesar de, alguns autores, entenderem a desregulamentação normativo como sinônimo de flexibilização²², existem significativas diferenças entres os dois institutos.

Para Vólia Bomfim, a desregulamentação normativa é conceituada e/ou caracterizada como:

[...] a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva.²³

Ainda sobre o tema, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento, pode-se entender melhor a desregulamentação como:

A política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade, o que permite maior desenvoltura do movimento sindical e das representações de trabalhadores, para que, por meio de ações coletivas, possam pleitear novas normas e condições de trabalho em direto entendimento com as representações empresariais ou com os empregadores²⁴

Ou seja, compreende-se por desregulamentação a ausência de proteção Estatal sobre o trabalhador. Nesse tipo de instituto, não existem limites legais para questões trabalhistas, isto é, o Estado passa a não intervir na área e, desse modo, as negociações laborais ficam por conta de acordos individuais ou coletivos ou convenções coletivas de trabalho (CCT).

Logo, oposta à desregulamentação, a flexibilização prevê a intervenção estatal, no entanto, sendo esta para garantir a proteção dos direitos básicos do trabalhador. Isto é, normas de ordem pública (saúde e segurança do obreiro) continuam intangíveis, uma vez que, sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade.

²² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: 2005, p. 81.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Rio De Janeiro, 2010. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp130531.pdf> . Acesso em: 20 de março de 2016.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, pp. 156/157.

2 FLEXIBILIZAÇÃO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

2.1 FLEXIBILIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No âmbito da Administração Pública, ocorreram várias tentativas de reformas do aparelho do Estado. A primeira grande reestruturação administrativa, que teve lugar nos anos 30, implantou a administração pública burocrática.

Ocorre que, esse modelo administrativo não supria as reais necessidades da sociedade e da política brasileira. Isso porque, por exemplo, já em 1938 - com a criação da primeira autarquia - começava-se a se pensar em uma forma de descentralizar, flexibilizando, pois, os requisitos burocráticos da administração central.²⁵

No entanto, foi a partir dos anos 60, mais especificamente desde o governo de Juscelino Kubitschek, que cada vez mais se fortalecia o compromisso com o desenvolvimento econômico do Brasil. Conseqüentemente e de forma gradativa, construía-se a convicção de que os princípios enrijecidos e obsoletos da administração pública burocrática estabeleciam obstáculos ao desejado desenvolvimento do país.

Dessa maneira, em 1967, através do Decreto Lei nº 200, ocorreu a segunda reforma do aparelho estatal, a qual pode ser considerada como o início da administração pública gerencial no Brasil.

A reforma iniciada pelo Decreto Lei nº 200/67, foi uma tentativa de superação a essa rigidez burocrática, existente desde a década de 30. Publicado em meio a um estado autoritário, em pleno Golpe Militar, o decreto-lei proporcionou uma descentralização e flexibilização da administração pública.

Durante o citado período ditatorial, o plano de desenvolvimento nacional do governo militar visava potencializar/avançar em áreas estratégicas, como o transporte, energia, indústrias de base, comunicação, entre outros. Dessa maneira, os gestores da época - militares e civis - repensaram o aparelho estatal de forma que pudesse torná-lo mais célere e maleável. Assim, através da flexibilização da

²⁵ PERREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Do estado patrimonial ao gerencial**. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/2000/00-73estadopatrimonial-gerencial.pdf>. Acesso em: 14 de outubro 2016.

administração pública pretendia-se uma melhor eficácia das atividades econômicas do Estado.

Dessa forma, por meio desse dispositivo de 1967, o Estado brasileiro passou então a ser representado pela Administração Direta e Indireta. Principalmente com o objetivo de consubstanciar a ampla descentralização na execução das atividades estatais, houve essa divisão, substituindo a forma até então existente. Isto é, houve a separação da administração direta ou central da indireta. Daí provem a diferenciação, que prevalece até os dias atuais, consagrada no artigo 37 e incisos da Constituição Federal.

Desse modo, de acordo com o Decreto-Lei, a administração direta passaria a ser constituída “dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios”.²⁶ E, a administração indireta, pelos seguintes entes descentralizados: autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e as fundações. Sendo as fundações incluídas posteriormente, por meio da Lei nº 7.596 de 1987, pois até esse momento não pertenciam a nenhuma das administrações.

Sobre a segunda reforma administrativa, leciona Luiz Carlos Bresser que:

O aspecto mais marcante da reforma Desenvolvimentista de 1967 foi a desconcentração para administração indireta, particularmente para as fundações de direito privado criadas pelo Estado, as empresas públicas e as empresas de economia mista, além das autarquias, que já existiam desde 1938.²⁷

Assim, essa reforma administrativa assegurou aos entes despersonalizados uma maior autonomia, consolidou e tornou menos rígido o sistema do mérito e reduziu a burocracia no sistema de compras do Estado. Também estabeleceu que as atividades da Administração Federal deveriam obedecer aos seguintes princípios fundamentais: Planejamento, Coordenação, Descentralização, Delegação de Competência e Controle.

²⁶ BRASIL. **Decreto Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967**, Artigo 4º, inciso I. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

²⁷ PERREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Do estado patrimonial ao gerencial**. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/2000/00-73estadopatrimonial-gerencial.pdf>. Acesso em: 14 de outubro 2016.

Entendendo-se por planejamento, que a ação governamental deveria visar a promoção do desenvolvimento econômico-social do país e a segurança nacional. Por coordenação, a execução dos planos e programas do governo. Por controle das atividades da Administração, que este seria exercido em todos os níveis e órgãos.²⁸

Em relação à delegação de competência, que esta seria:

[...] utilizada como instrumento de descentralização administrativa, com o objetivo de assegurar maior rapidez e objetividade às decisões, situando-as na proximidade dos fatos, pessoas ou problemas a atender.²⁹

Por fim, quanto à descentralização, que:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.³⁰

Por conseguinte, foram elaboradas práticas que visavam proporcionar essa descentralização no âmbito da Administração Pública. Por exemplo, por meio da admissão de “trabalhadores assalariados por interpostas empresas, para realização de serviços de apoio, instrumentais, meramente de execução.”³¹

Isto é, através do Decreto Lei nº 200/67, restou evidente a possibilidade de que “um conjunto de tarefas enfrentadas pelos entes estatais poderia ser efetuado através de empresas concretizadoras desses serviços, portanto, mediante terceirização.”³²

Sobre o tema, Lima Júnior afirma que:

²⁸ BRASIL. **Decreto Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/decreto-lei/Del0200.htm>>. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

²⁹ BRASIL. **Decreto Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967**, Artigo 11. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

³⁰ BRASIL. **Decreto Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967**, Artigo 10. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015. p.1337.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015. p.1337.

A administração do plano de metas foi executada, em grande medida, fora dos órgãos administrativos convencionais. Considerando-se os setores essenciais do plano de desenvolvimento (energia, transportes, alimentação, indústrias de base e educação) apenas 5,2% dos recursos previstos foram alocados na administração direta; o restante foi aplicado por autarquias, sociedades de economia mista, administrações estaduais e empresas privadas. A coordenação política das ações se fazia através dos grupos executivos nomeados diretamente pelo presidente da República.³³

No entanto, em decorrência da reforma do aparelho estatal de 1967, surgiram algumas consequências negativas, inesperadas e indesejadas. Uma delas foi o enfraquecimento da administração pública direta e a hipertrofia da administração indireta. Ou seja, havia uma desigualdade cada vez maior entre os dois tipos de administração, isso provocado, por exemplo, pelos diferentes níveis de salários, autonomia, investimentos, capacidade de tomar decisões, entre outros.

Como consequência dessa desigualdade, enquanto o setor paraestatal se desenvolvia cada vez mais, possibilitando a existência de “ilhas de excelência no setor público voltadas para a administração do desenvolvimento”;³⁴ a administração direta continuava em um processo de deterioração.³⁵ Isto é, o núcleo estratégico do Estado foi gradativamente enfraquecido, sucateado. Desse modo, com uma administração indireta cada vez mais importante, dotada de maior autonomia gerencial e flexibilidade, o regime militar ia conseguindo manter o comando e o controle do seu regime.

Outras consequências - decorrentes do uso indevido de flexibilização e do elevado grau de independência de determinados entes - são em relação aos funcionários das administrações diretas e indiretas. Ocorre que, nos entes descentralizados, os empregados foram contratados pelo regime celetista, ou seja,

³³ LIMA JÚNIOR, Olavo Brasil. **As reformas administrativas no Brasil: modelos, sucessos e fracassos**. Revista do Serviço Público, v. 49, n. 2, 1998.

³⁴ COSTA, Frederico Lustosa da. **Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas**. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=_arttext&pid=S0034-76122008000500003. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

³⁵ PINTO, José Antônio Gomes de. **Reforma do aparelho do Estado: limites do gerencialismo frente ao patriotismo**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v5n12/03.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

submetidos ao regime privado de contratação e, remunerados em termos compatíveis com o mercado.³⁶

Com isso, com a possibilidade de admissão sem concurso público, acabou por estimular a sobrevivência de velhas e conhecidas práticas clientelistas, patrimoniais e fisiológicas, também na administração indireta³⁷. Além de que, em muitos casos, a nomeação para estes entes descentralizados passou a seguir critérios exclusivamente políticos.³⁸

Por outro lado, quanto à administração direta, esta, cada vez mais, foi enfraquecida, taxada como rígida e burocrática em excesso. Com isso, não houve mais concursos públicos, os salários foram reduzidos e se deixou de desenvolver as carreiras de altos administradores. Conseqüentemente, passou a faltar pessoal qualificado nas funções exclusivas de Estado.³⁹

Assim, enquanto na administração direta havia “o burocrata mal pago, de baixa qualificação, de visão estreita e desmotivado”; por outro lado, na administração indireta, cada vez mais em ascendência, existia “o executivo público do setor paraestatal, muitas vezes mais competente, com uma cultura gerencial, quando não tipicamente empresarial.”⁴⁰

Portanto, resta claro que a reforma administrativa concretizada através do Decreto Lei nº 200/67 não atingiu os resultados esperados. O governo autoritário perdeu o controle sobre a expansão pretendida. E, “a crise política do regime militar, que se iniciou já em meados dos anos 70, agravou ainda mais a situação da administração pública.”⁴¹

³⁶ COSTA, Frederico Lustosa da. **Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas.** Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=_arttext&pid=S0034-76122008000500003. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

³⁷ PERREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Do estado patrimonial ao gerencial.** Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/2000/00-73estadopatrimonial-gerencial.pdf>. Acesso em: 14 de outubro 2016.

³⁸ JUCÁ, Maria Carolina Miranda. **Crise e reforma do Estado: as bases estruturantes do novo modelo.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/3598/crise-e-reforma-do-estado/2>. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

³⁹ PERREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Do estado patrimonial ao gerencial.** Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/2000/00-73estadopatrimonial-gerencial.pdf>. Acesso em: 17 de outubro 2016.

⁴⁰ PINTO, José Antônio Gomes de. **Reforma do aparelho do Estado: limites do gerencialismo frente ao patriotismo.** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v5n12/03.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

⁴¹ PERREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Do estado patrimonial ao gerencial.** Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/2000/00-73estadopatrimonial-gerencial.pdf>. Acesso em: 17 de outubro 2016.

Assim sendo, no que se refere à reforma desenvolvimentista, em suma:

As reformas operadas pelo Decreto-Lei 200/67 não desencadearam mudanças no âmbito da administração burocrática central, permitindo a coexistência de núcleos de eficiência e competência na administração indireta e formas arcaicas e ineficientes no plano da administração direta ou central. O núcleo burocrático foi, na verdade, enfraquecido indevidamente através de uma estratégia oportunista do regime militar, que não desenvolveu carreiras de administradores públicos de alto nível, preferindo, ao invés contratar os escalões superiores da administração através das empresas estatais⁴²

2.2 FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES PRIVADAS DE TRABALHO

No âmbito das relações privadas de trabalho, principalmente de épocas de crises econômico-financeiras, sob a alegação de que para se manter a harmonia entre os princípios da continuidade da relação empregatícia e o da preservação da empresa, algumas normas são flexibilizadas.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dispõe de normas rígidas, que abrangem, por exemplo, a descrição das partes em um contrato trabalhista, a limitação de um salário mínimo a ser pago pela execução de um trabalho. Também regras para o rompimento contratual estabelecido etc. Como ela foi implementada durante o Estado Social, vivia-se um contexto histórico no qual buscava-se a proteção e valorização do trabalhador e garantia de seus benefícios.

Com o passar do tempo, com as mudanças no contexto histórico, algumas normas tornaram-se excessivamente protecionistas ao empregado e bastante onerosas para o empregador. Com isso, sofreram modificações que visavam, principalmente, superar a rigidez existente na legislação.

Com o objetivo de flexibilizar a estabilidade no emprego do trabalhador que contasse com dez anos de serviço ao mesmo empregador e ao sistema celetista indenizatório, em 1966, por meio da Lei nº 5.107, surgiu o instituto jurídico do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A estabilidade decenal surge no ordenamento jurídico brasileiro em 1923, através do Decreto Legislativo nº 4.682, conhecida como Lei Elói Chaves. Por meio

⁴² KLERING, Luis Roque; PORSSSE, Melody de Campos Soares. **Novos caminhos da administração pública brasileira.** Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversostrabalhos//eneo_ENEO554.pdf. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

desta lei, foram instituídas as Caixas de Aposentadorias e pensões junto a cada empresa ferroviária. Também foi garantida, a estes profissionais, a estabilidade, depois de 10 anos de serviços, ao mesmo empregador. Posteriormente, em 1926, com o Decreto nº 5.109, este direito foi ampliado a todas as empresas ferroviárias e, também aos portuários e marítimos.⁴³

O direito a estabilidade no emprego por tempo de serviço estendeu-se e foi aprimorado com o passar do tempo. Tal garantia, passou a constar na Carta Magna de 1937; em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que previa:

Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.⁴⁴

Também foi garantida e ampliada aos trabalhadores rurais, no corpo da Constituição de 1946, no inciso XII do artigo 157, que estabelecia:

Art. 157. A legislação do trabalho e da previdência social obedecerá nos seguintes preceitos, além de outro que visem a melhoria das condições dos trabalhadores:
XII – estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir.⁴⁵

Em suma, após dez anos de trabalho para a mesma empresa ou empregador, o empregado adquira a estabilidade decenal, sendo, a partir de então, proibida a dispensa sem justa causa. Desse modo, o empregado só poderia ser demitido se tivesse cometido falta grave que ensejasse a demissão motivada. E, para esta ser concretizada, deveria o empregador ingressar com um “inquérito para apuração de falta grave” e atestar o fato e/ou conduta atribuído ao empregado.

Atrelado à estabilidade decenal, previu-se na CLT, também, a indenização por tempo de serviço, que seria calculada após o cômputo do primeiro ano do contrato de trabalho, a cada ano ou fração igual ou superior a seis meses

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015. p. 1337.

⁴⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5.452, publicada em 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

⁴⁵ BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946.

Art. 477 É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para a cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base de maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Art. 478 A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.⁴⁶

Ou seja, se o trabalhador, por exemplo, não houvesse cometido nenhuma falta grave que ensejasse a demissão por justa causa, não pedisse demissão e tivesse laborado no mínimo um ano para o mesmo empregador, faria jus a tal indenização. Tal verba era tratada como “ressarcitória de um dano presumido sofrido pelo empregado, em virtude da perda do emprego.”⁴⁷

Desse modo, resta claro que, baseado no princípio da continuidade, o objetivo da estabilidade decenal e da indenização por tempo de serviço seria o de proteção ao vínculo laboral. Isto é, buscava-se assegurar maior permanência do empregado na relação trabalhista e, compensar-lhe pelo período de tempo que prestou serviços ao empregador.

Ocorre que, devido a estes institutos jurídicos, tornou-se muito onerosa a demissão de um empregado, principalmente, se este contasse com a garantia da estabilidade decenal. Dessa maneira, a aplicação desses regimes, provocou um arrocho econômico nas sociedades empresárias, já que os empregadores não podiam despedir arbitrariamente, e se assim o fizessem, arcariam com o ônus do pagamento da indenização por tempo de serviço (que aumentava vertiginosamente).⁴⁸

Até que, como dito, através da Lei nº 5.197 em 1966, surgiu o FGTS. Assim, passou a vigorar simultaneamente no ordenamento brasileiro o regime da

⁴⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5.452, publicada em 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

⁴⁷ SILVA, Leila Santiago Custódio da. **Do surgimento do fundo de garantia de tempo de serviço como instituto jurídico no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,do-surgimento-do-fundo-de-garantia-de-tempo-de-servico-como-instituto-juridico-no-ordenamento-juridico-brasile,47870.html#_ftnref6. Acesso em: 17 de outubro 2016

⁴⁸ SILVA, Leila Santiago Custódio da. **Do surgimento do fundo de garantia de tempo de serviço como instituto jurídico no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,do-surgimento-do-fundo-de-garantia-de-tempo-de-servico-como-instituto-juridico-no-ordenamento-juridico-brasile,47870.html#_ftnref6. Acesso em: 17 de outubro 2016

estabilidade decenal, da indenização por tempo de serviço e o do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

A finalidade do FGTS era de

Proporcionar reserva de numerário ao empregado para quando fosse dispensado da empresa, podendo inclusive sacar o FGTS em outras hipóteses previstas na lei. Ao mesmo tempo, pretendia-se, com os recursos arrecadados financiar a aquisição de imóveis pelo Sistema Financeiro da Habitação e até incrementar a indústria da construção civil.⁴⁹

Quando começou a vigorar, o regime do FGTS era opcional, ou seja, no ato da contratação os empregados poderiam adotá-lo ou não. E, para aqueles que optassem por esse regime, deveria ser essa escolha manifestada por escrito. Assim, automaticamente não teria mais direito a estabilidade decenal, tampouco a indenização baseada na maior remuneração calculada por ano trabalhado.

Quanto aos empregadores, estes deveriam depositar, a cada mês, em conta bancária vinculada, o percentual de 8% (oito por cento) da remuneração mensal paga ao empregado. Desse modo, ao ser demitido sem justa causa, o trabalhador teria direito a sacar os valores depositados em sua conta vinculada e também a uma indenização no percentual de 10% (dez por cento) dos valores ali depositados.

No entanto, por ser bastante onerosa a dispensa de funcionários devido aos institutos da estabilidade decenal e da indenização por tempo de serviço, o regime do FGTS teve muita aceitação pelos empregadores. Isto é, era muito mais rentável a eles, aqueles trabalhadores que fossem optantes desse novo regime. Desse modo, na prática, os empregados, como a parte mais fraca da relação, eram obrigados a escolherem regime do FGTS, sob pena de não serem contratados.

Tal situação perdurou até a Constituição Federal de 1988, quando depois de algumas modificações, houve a ampliação a todos os trabalhadores e tornou obrigatório o sistema do FGTS. Desse modo, a indenização celetista por tempo de serviço e a estabilidade decenal foram excluídas do ordenamento legal, apenas permanecendo a estabilidade para aqueles trabalhadores que adquiriram tal direito antes da promulgação dessa Constituição.

A Carta Magna de 1988, em seu inciso I do art. 7º, também prevê como direito dos trabalhadores a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do FGTS**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 11.

compensatória, dentre outros direitos”.⁵⁰ Assim, atualmente, a indenização decorrente de despedida do trabalhador sem justa causa que era de 10% (Lei nº 5.107/66) passou a ser de 40% sobre o saldo de FGTS depositado.

Sobre a redução salarial, sabe-se que o salário é direito fundamental do trabalhador. Principalmente, diante de uma sociedade capitalista em que receber salário é essencial para sobrevivência do empregado e de sua família. Além de que, o trabalho remunerado concretiza a superação de antigos sistemas humilhantes e degradantes que vigoraram por muito tempo na sociedade. Desse modo, a flexibilização *in pejus* ao trabalhador, nesse caso a redução salarial, deve ser utilizada com bastante cautela, para não ferir princípios fundamentais do direito trabalhista.

Em 28 de dezembro de 1965, a Lei nº 4.923, em seu artigo 2º, flexibilizou o artigo 503 da CLT, passando a autorizar a redução da jornada de trabalho e de salários através de acordo com o sindicato da categoria:

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.

Resumindo, a citada norma estabeleceu que a redução só poderia ser de no máximo 25% (vinte e cinco por cento), respeitando o salário mínimo e, teria duração de três meses, podendo ser prorrogada por igual período. Tudo isso, depois da empresa ter efetivamente comprovado que estava passando por dificuldades financeiras e esta seria a única medida de socorrê-la.

Previo o art. 503 da CLT ser lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de

⁵⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.⁵¹

Com o advento da Constituição Federal de 1988 - mesmo ela garantindo, especialmente, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana – ela dispôs que o salário normalmente é irredutível, salvo após negociação com o sindicato profissional, através de acordo ou convenção coletiva. Desse modo, o artigo 7º, inciso VI da Lei Maior, revogava o dispositivo da CLT que autorizava a redução por meio de acordo individual.

Outrossim, a Constituição Federal, da mesma forma, não estabeleceu a proporcionalidade a título de redução salarial. Aquela que antes não poderia ser superior a 25%, passou a ser prevista mediante a negociação coletiva, contudo, não podendo ser o salário inferior ao mínimo legal:

A redução salarial, ainda que decorrente de negociação coletiva, se carente de justificativa plausível, [...], viola "a dignidade da pessoa humana" e desconsidera o valor social do trabalho, os quais integram os "fundamentos" da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV, da CF/88); afronta a valorização do trabalho humano, na qual se funda a ordem econômica (art. 170, caput, da CF/88); menospreza os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de "construir uma sociedade livre, justa e solidária", "garantir o desenvolvimento nacional", "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" e "promover o bem de todos" sem quaisquer discriminações (art. 3º, incisos I, II, III, IV, da CF/88). Assim sendo, inconstitucional e, portanto, nula de pleno direito, será a norma coletiva que maltrate este direito fundamental trabalhista.⁵²

No entanto, em 2015, após a Medida Provisória nº 680 ser convertida na Lei nº 13.189, foi instituída mais uma norma flexibilizadora: o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Instaurado durante uma crise econômica financeira, a principal finalidade de tal projeto, dentre outras, seria impedir o aumento dos índices de desemprego que cada vez mais assolam o país. Tal índice, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em agosto de 2015, chegou a alcançar o percentual de 7,6%.

⁵¹ MRTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 122.

⁵² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Limites da redução salarial através de negociação coletiva**. Disponível em: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/333.htm>. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

O artigo 1º da Lei nº 13.189/15, estabelece que a norma possua os seguintes objetivos:

- I – possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
- II – favorecer a recuperação econômica – 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.⁵³

Com relação à redução da jornada de trabalho e, em consequência, dos salários, anteriormente limitado a 25% (Lei nº 4.923/65) e não previsto um limite na Constituição Federal de 1988, o PPE aumentou essa redução para 30% (trinta por cento), continuando-se a observar o salário mínimo. Quanto ao tempo de duração do programa, a lei prevê, em seu art. 5º, inciso IV, 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.”⁵⁴

Em suma, o PPE foi instituído para tornar possível a reabilitação de empresas que estejam suportando severas consequências advindas da crise econômica e, também proporcionar a manutenção de empregos.

Da mesma maneira, é uma norma que também beneficia o Estado, já que, mesmo com a redução dos valores pagos a título de salário, os empregadores mantêm o dever de recolher aos cofres públicos os tributos incidentes sobre a remuneração. Assim, não há perda de arrecadação por parte do Governo que, por outro lado, também economiza o pagamento de inúmeros benefícios de seguro desemprego, com a manutenção dos postos de trabalho garantida pela adesão ao PPE.⁵⁵

O contrato temporário constitui mais uma forma de flexibilização das condições laborais, por mitigar fundamentos da relação de trabalho, que em regra,

⁵³ BRASIL. **Lei nº 13.189 de 19 de novembro de 2015**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm. Acesso em: 20 outubro de 2016.

⁵⁴ BRASIL. **Lei nº 13.189 de 19 de novembro de 2015**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm. Acesso em: 20 outubro de 2016.

⁵⁵ MAIA, Andressa Retori Teixeira. **Flexibilização das normas trabalhistas em tempos de crise: uma análise das regras de Lay-off e do Programa de Proteção ao Emprego (PPE)**. Disponível em: http://emporiododireito.com.br/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas/#_ftnref44. Acesso em: 20 em outubro de 2016.

preveem a contratação por prazo indeterminado. Desse modo, autoriza a contratação de trabalhadores por tempo determinado, buscando promover a geração de empregos e amparar os empregadores em situações excepcionais. A contratação temporária não está prevista na CLT, sendo disciplinada pela Lei nº 6.019 de 1974.

Na referida lei, em seu art. 2º, traz o conceito de trabalho temporário como aquele “prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente”, por exemplo, quando há afastamento devido à licença maternidade, férias etc. “ou à acréscimo extraordinário de serviços”, nos casos de picos de produção da empresa, em épocas sazonais.⁵⁶

Ainda de acordo com a Lei nº 6.019/74, a duração do contrato temporário seria de três meses, dependendo de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para prorrogação. De início, esse tipo de contrato poderia ser estendido por mais três meses. No entanto, o MTE editou a Portaria nº 789/14 a qual autorizou a prorrogação da contratação temporária quantas vezes necessárias, desde que em no máximo nove meses.⁵⁷

Portanto, essa forma de contratação permite a utilização de mão de obra por um tomador de serviços sem que este tenha que, necessariamente, contratar o empregado. Dessa forma, protege o contratante de problemas de natureza trabalhista reduzindo os encargos sociais. Isto porque, no contrato temporário existe a mediação de uma agência, ou seja, a relação trabalhista é composta pelo tomador de serviços ou cliente, o obreiro e a empresa de trabalho temporário. Enquanto que, nos contratos por prazo determinado, o acordo é direto entre empregado e empregador.

A terceirização é mais um exemplo de uma forma de flexibilização do contrato de trabalho. Entende-se por terceirização quando alguns serviços para serem realizados, em uma determinada empresa, ao invés de seus próprios funcionários os fazerem, outra empresa é contratada para que seus trabalhadores sob sua

⁵⁶ BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

⁵⁷ BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Portaria nº 789, de 02 de abril de 2014. Estabelece Instruções para o Contrato de Trabalho Temporário e o Fornecimento de Dados relacionados ao Estudo do Mercado de Trabalho. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P789_14.html. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

responsabilidade o façam. Ou seja, a terceirização tem como sujeitos três pessoas: o empregado, o tomador de serviços e a empresa intermediadora ou terceirizada.

Esse tipo de vínculo empregatício é mais um exemplo de flexibilização das condições de trabalho, na medida em que, visa proporcionar a redução de custo com a mão de obra. De modo que, aquele sujeito que usufrui da força de trabalho do empregado não é o mesmo que o emprega. Assim, na prática, algumas empresas terceirizadas, visando burlar a concorrência, apresentam preços bem reduzidos, os quais só são possíveis devido aos baixos salários pagos aos seus empregados.

Atualmente, a terceirização permite a contratação de terceiros apenas para realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Ou seja, esses terceiros apenas poderiam realizar aquelas atividades-meio ou secundárias, de forma que, a empresa possa se concentrar, exclusivamente, na realização dos objetos finalísticos, isto é, nas atividades-fim.

Apesar de ainda não existir uma norma específica sobre a terceirização trabalhista, sua regulamentação é realizada através da Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Ela incorporou os pressupostos sobre o tema na administração pública previstos pelo Decreto Lei n.º 200 de 1967 e, aqueles da Lei n.º 5.645/70, que versava das atividades de conservação e limpeza e outras relacionadas às atividades-meio do tomador.

Súmula n.º 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das

obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.⁵⁸

Ocorre que, desde 2004, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.330, que busca regulamentar a terceirização, fixando limites e suprimindo lacunas existentes. No entanto, se aprovado, esse Projeto de Lei provocará mudanças significativas na aplicação desse instituto.

Uma dessas mudanças é em relação à possibilidade de tornar lícita a terceirização também das atividades-fim, ou seja, poderia terceirizar tanto as atividades secundárias como as principais.

Ocorre que, se de fato aprovado, o projeto de Lei nº 4.330 irá encerrar a insegurança jurídica que existe sobre o tema. No entanto, a ampliação de possibilidades de terceirização lícita favorecerá a precarização do trabalho. Na medida em que, as empresas buscarão, cada vez mais, reduzir seus custos, provocando a massificação de mão de obra terceirizada nelas.

Em suma,

A generalização e o aprofundamento da terceirização trabalhista a ser implementada pelo PL em discussão, sem qualquer distinção entre atividade fim e meio, sem a garantia da responsabilidade solidária e de igualdade de direitos, entre empregados diretos e terceirizados, acarretará, em futuro próximo, o aprofundamento das desigualdades sociais já bastante acentuadas em nosso país.⁵⁹

⁵⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331.** Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item iv e inseridos os itens v e vi à redação) - res. 174/2011, dejt divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

⁵⁹ VALENTE, Tarcísio Régis. **PL da Terceirização: TRT/MT participa de reunião na Presidência da Câmara.** Disponível em: <http://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/pl-da-terceiriza%C3%A7%C3%A3o-trtmt-participa-de-euni%C3%A3o-na-presid%C3%A2ncia-da-c%C3%A2mara>. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

3 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO NA SUPREMA CORTE BRASILEIRA

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, admite a flexibilização de algumas normas trabalhistas. Assim, poderá haver a redução salarial, compensação e redução de jornada e/ou alteração da duração da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento, mediante acordo ou convenção coletiva.

Isso, por exemplo, para se garantir a continuidade da relação empregatícia, como também, para proporcionar uma adaptação das condições laborais a atual realidade econômica e social.

Igualmente, é relevante destacar que o texto constitucional enaltece a legitimidade da resolução de conflitos trabalhistas via negociação entre as partes. Como consequência disso, resultam-se instrumentos normativos advindos da autonomia coletiva dos particulares, é o caso das convenções e acordos coletivos.

Além de que, a Constituição Federal também ressalta o papel dos sindicatos na sociedade, de modo que, em seu artigo 8º, incisos III e VI, prevê como uma de suas atribuições “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”, estabelecendo, ainda, a obrigatoriedade de sua participação nas “negociações coletivas de trabalho”.⁶⁰

Ocorre que, é possível que o negociado venha a prevalecer sobre o legislado se estabelecer, via acordos ou convenções coletivas, condições mais benéficas ao empregado.

No entanto, a jurisprudência da Suprema Corte Brasileira, no julgamento dos Recursos extraordinários 590.415 e 895.759, tem se posicionado a favor da supremacia do princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo laboral e, como na decisão liminar na RCL 25621, possibilitando que direitos assegurados aos trabalhadores venham a ser suprimidos.

⁶⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

3.1 FLEXIBILIZAÇÃO NO RECURSO ORDINÁRIO 590.415

O Programa de Demissão Voluntária (PDV), ou também conhecido como Plano de Demissão Incentivada (PDI), surge como uma alternativa para algumas empresas superarem as consequências advindas do processo de globalização. Na medida em que, elas optam pela redução de custos com o quadro de pessoal como uma forma de tornarem-se mais competitivas no mercado. A categoria dos bancários, por exemplo, foi bastante atingida por tal instituto, quando no ano de 1986, era composta por, aproximadamente, 978 mil trabalhadores, em 2003, era formada por cerca de apenas 398 mil empregados.⁶¹

Então, perante a inevitável redução de pessoal, para aquele empregado que voluntariamente aderir ao PDV, é oferecida uma compensação monetária (esta mais vantajosa do que aquela que seria auferida em uma dispensa unilateral pelo empregador), em troca de um pedido de dispensa voluntária pelo obreiro. Ou seja, concede-se um incentivo financeiro aos trabalhadores de acordo com o tempo de serviço destes na empresa, com o objetivo de fomentar os pedidos de resilição contratual por eles.

Assim, oposto as demissões coletivas que provocam greves, comoção, oneração do seguro social, entre outras, o PDV reduz riscos e danos trabalhistas, visto que, necessita de aprovação por meio de acordo e convenção coletiva da categoria.⁶² Em regra, além daqueles direitos legalmente previstos, aos empregados são concedidos alguns benefícios como: manutenção do plano de saúde do obreiro e seus dependentes por até um ano, a indenização de um salário por ano trabalhado, não incidência de contribuição previdenciária sob a indenização recebida etc.

Ocorre que, tanto na doutrina como na jurisprudência, muito se tem questionado “a respeito da validade e do alcance da adesão aos chamados planos de demissão incentivada, no âmbito das relações de trabalho.”⁶³

⁶¹ COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. **Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.p. 119.

⁶² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 590.415**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>. Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

⁶³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. pp. 714-721.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 477, §2º, dispõe que:

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, 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.⁶⁴

Dá a Orientação Jurisprudencial 270 da Seção de Dissídios Individuais (subseção I), com o seguinte entendimento:

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária **implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo. (Grifos nossos)**⁶⁵

Seguindo o mesmo entendimento da CLT e da OJ acima, a Súmula nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, **tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo**, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação **não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação** e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação. **(Grifos nossos)**⁶⁶

⁶⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5.452, publicada em 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

⁶⁵ BRASIL. **Seção de Dissídios Individuais (subseção I)**. Orientação Jurisprudencial 270. Inserida em 27 de setembro de 2002. Disponível em: <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=BLNK>

&s1=270&s2=bddi.base.&pg1=NUMS&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/nspitg/en_un_pix.html&p=1&r=1&f=G&l=0. Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

⁶⁶ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº330. QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

Desse modo, entendia-se que no caso de empregados que aderissem aos programas de demissão voluntária, com a devida assistência do sindicato da categoria, haveria apenas a quitação expressa e exclusivamente daquelas parcelas que constassem no recibo. Assim, baseado no Inciso I, da súmula acima, as parcelas que não fossem discriminadas no documento, conseqüentemente também seus reflexos, poderiam ser pleiteados na justiça especializada, mesmo que tais reflexos recaiam sobre parcelas consubstanciadas na rescisão. Já de acordo com o inciso II, este ratifica que a quitação refere-se às parcelas constantes, descritas e limitadas ao período de tempo mencionado no documento.

Tudo, conforme os princípios da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que visam proteger a parte mais fraca da relação, não permitindo, assim, que os trabalhadores minimizem ou abram mão de garantias para manter seu emprego.

Dessa maneira, até então, a adoção de PDV não significava uma “blindagem” a futuras reclamações trabalhistas. De modo que, outros pedidos não previstos no recibo poderiam ser ajuizados e pleiteados na justiça, como indenizações por danos morais e materiais, adicionais de periculosidade e insalubridade, bem como, horas extras e, conseqüentes reflexos salariais. Assim, segundo a jurisprudência dominante:

ADESÃO A PROGRAMA DE DEMISSÃO INCENTIVADA - EFEITOS. A adesão ao programa de demissão incentivada que refere de forma genérica a quitação total do contrato de trabalho **não obsta a que o empregado postule em juízo parcelas trabalhistas**. Matéria pacificada na jurisprudência da Corte. Incidência do Enunciado 333/TST. Agravo a que se nega provimento.⁶⁷

COMPENSAÇÃO. PLANO ESPECIAL DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO. VERBAS DEFERIDAS EM JUÍZO. SÚMULA Nº 18 DO TST. 1. A quantia que o empregador paga espontaneamente ao empregado em virtude de este aderir a plano de desligamento voluntário constitui uma indenização especial destinada a fazer face à perda do emprego. Não é resgate de dívida trabalhista, sendo, pois, insuscetível de compensação ulterior com créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo. 2. O pagamento à forfait

⁶⁷ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. RR nº 745480-06.2001.5.15.5555**, Relator Ministro: Rider de Brito, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Julgamento: 13/10/2003. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroteor.do?action=printinteiroteor&format=html&highlight=true&numeroformapublicacao=05/03/2004&localpublicacao=dj&query=parcelas%20and%20trabalhistas%20and%20volunt%20ria%20~%20possibilidade>. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

efetivado a tal título, ainda que declaradamente objetive quitar eventuais outros direitos trabalhistas, sem especificar os respectivos valores, também não enseja compensação, porquanto importaria a consagração de salário complessivo, repudiado pela jurisprudência e contrário à lei (Súmula nº 91 do TST). 3. Mais ainda avulta a inviabilidade de compensação quando se atente para a circunstância de que a indenização especial em tela não consta do termo de rescisão do contrato de trabalho homologado pelo sindicato e, assim, escapa a qualquer quitação, nos termos do art. 477, § 2º, da CLT. 4. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se nega provimento.⁶⁸

Ocorre que, em 30 de abril de 2015, no julgamento do Recurso Extraordinário 590.415, o Supremo Tribunal Federal adotou um entendimento diverso daquele consolidado sobre o alcançada quitação das verbas, quando o empregado tivesse aderido ao PDV. No caso em questão, a instância de origem jugou pela improcedência do pleito da funcionária que trabalhava no Banco do Estado de Santa Catarina (Besc), que depois de ter optado pelo PDI, ingressou com reclamatória trabalhista requerendo algumas verbas e, questionando a cláusula do plano que previa a quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região ratificou a decisão do juízo de 1º grau e, posteriormente, ainda julgou procedente a ação anulatória e cautelar ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho em face do Banco e do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira.

Ocorre que, em recurso ao TST, a citada instância extraordinária desconsiderou a cláusula de quitação ampla, citando o artigo 477 da CLT em seu acórdão, afirmando que a quitação apenas liberava o empregador daquelas parcelas constantes no recibo. Também ressaltou que os direitos trabalhistas são indisponíveis, desse modo, irrenunciáveis.⁶⁹

Entretanto, o Banco do Brasil (sucessor do Besc) inconformado com a decisão acima do TST, recorreu alegando, entre outros, que como a rescisão do contrato laboral ocorreu devido à adesão da recorrida ao PDI, adotado na empresa em 2001, este, conseqüentemente, teve suas cláusulas aprovadas mediante acordo coletivo. Desse modo, a decisão que desconsidera a cláusula de ampla e irrestrita

⁶⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Processo ERR -554.614/99.3.** Ministro Relator: João Oreste Dalazen. Data de Julgamento 06/02/2004.

⁶⁹ PEREIRA, rel. min. José Luciano de Castilho. **Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6.** DJe, 16/03/2007.

quitação de parcelas advindas do contrato de trabalho, infringiria o ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI) e o direito ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI), ambos previstos na Constituição Federal de 1988. Além de provocar insegurança jurídica e desestimular o uso de PDVs.⁷⁰

Ato contínuo, foi dado provimento ao recurso extraordinário 590.415, com repercussão geral reconhecida e, passando o STF a adotar 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. **(Grifos nossos)**⁷¹

Ou seja, reconheceu-se pela validade da quitação ampla e irrestrita, quando houver essa previsão no PDI, pois, foi pactuado com o sindicato que representa a categoria profissional e, que atua no exercício da autonomia da vontade coletiva. Assim, não incidindo mais o art. 477, §2º da CLT, devendo haver a eficácia liberatória não só das parcelas constantes no termo de rescisão ou no período nele estabelecido, mas sim de todo o contrato de trabalho.

Segundo o voto do ministro relator Luís Roberto Barroso, no âmbito das relações coletivas de trabalho não se verifica a mesma condição de assimetria de poder presente nas relações individuais trabalhistas. De modo que, “a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.”⁷².

Ressalte-se que o direito coletivo conta com princípios e fundamentos próprios, dentre eles o da equivalência dos contratantes coletivos, que “postula pelo reconhecimento de um estatuto jurídico semelhante a ambos os contratantes

⁷⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 590.415/SC**, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, j. 30.04.2015 Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Relatorio.pdf>. Acesso em: 06 de novembro 2016.

⁷¹ BRASIL. Superior Tribunal Federal, Pleno, **Recurso Extraordinário 590.415/SC**, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, j. 30.04.2015. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

⁷² BRASIL. Superior Tribunal Federal, Pleno, **Recurso Extraordinário 590.415/SC**, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, j. 30.04.2015. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

coletivos (o obreiro e o empresarial)”⁷³; Também o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, que “visa assegurar, inclusive, condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do direito coletivo do trabalho”⁷⁴; Assim como o da adequação setorial negociada, que vai tratar das “possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva”⁷⁵, entre outros.

Portanto, preponderou o entendimento de que em caso de Programas de Demissão Voluntária, quando forem aprovados mediante acordos e convenções coletivas, “desempenham a relevante função de minimizar riscos e danos trabalhistas”⁷⁶. Pois, os sindicatos possuem poder social, político e de barganha, assim, estariam em condições de igualdade com a empresa. Desse modo:

Não há qualquer argumento que justifique o não reconhecimento da quitação plena outorgada pela reclamante ou que enseje a invalidade do acordo coletivo que a autorizou. Ao fazê-lo, a decisão recorrida incorreu em violação ao artigo 7º, XXVI, da Constituição, uma vez que negou reconhecimento ao acordo coletivo com base em fundamentos ilegítimos, sendo de se destacar que o respeito a tais acordos preserva o interesse da classe trabalhadora de dispor desse instrumento essencial à adequação das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa⁷⁷.

Com a decisão deste caso, como se trata de repercussão geral, atingirão cerca de dois mil processos que aguardavam o posicionamento do STF⁷⁸. Ocorre que, essa quitação ampla e irrestrita de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho com o mero pagamento de parcelas através da adesão a programa de demissão voluntária, mesmo que prevista em cláusula de acordo/convenção

⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.1413.

⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.1415.

⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.1419.

⁷⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 895.759**. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf> . Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

⁷⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 895.759**. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf> . Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

⁷⁸ REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Poder do sindicato: STF reconhece cláusula de renúncia em plano de dispensa incentivada**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-mai-01/stf-econhece-clausula-renuncia-plano-dispensa-incentivada>. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

coletiva, poderá atingir, principalmente, o direito fundamental de se pleitear verbas sociais e trabalhistas inadimplidas. Ofendendo, assim, a garantia de que “a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”⁷⁹, afastando-se, ainda, do preceito constitucional de valorização social do trabalho.

3.2 RECURSO EXTRAORDINÁRIO 895.759

O Supremo Tribunal Federal, em acórdão que tem como Ministro Relator Teori Zavascki, em 08 de setembro de 2016, novamente prestigiou e reconheceu a prevalência das normas coletivas negociadas em face da legislação trabalhista. Isto é, novamente se admitiu a possibilidade de que por meio de acordo ou convenção coletiva direitos do trabalhador possam se tornar mais maleáveis. No caso em questão, entendeu-se pela viabilidade da flexibilização do pagamento das chamadas “horas *in itinere*”.

Estas estabelecidas no § 2º do art. 58 da CLT, que prevê:

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.

Inicialmente, o artigo acima em conjunto com o inciso I, da súmula 90 do TST, conceituam as horas *in itinere*. A citada súmula, em seu inciso V, estabelece que “considerando que as horas “*in itinere*” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.”⁸⁰

Ocorre que, neste caso, a Usina Central Olho D’água S/A e os sindicatos dos trabalhadores de alguns municípios negociaram pela supressão do pagamento das citadas horas extras decorrentes do tempo de deslocamento de ida-e-volta até o

⁷⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

⁸⁰ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº90**. Horas “In Itinere”. Tempo De Serviço (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

local de trabalho. A instância de origem entendeu pela procedência do pleito do reclamante na percepção de horas extras, de acordo com a legislação exposta, suplantando o limite de uma hora diária fixada em norma coletiva.

No entanto, a reclamada recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho, alegando que na substituição da citada verba, as partes negociaram que os trabalhadores receberiam outros benefícios, tais como: cesta básica durante a entressafra, seguro de vida e acidente (além do obrigatório e sem custo adicional ao obreiro), pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários mínimos, salário família além do limite legal, entre outros.

Tudo, sob a justificativa de que os trabalhadores eram transportados por vans da empresa, contudo, o cálculo das horas *in itinere* restara prejudicado, na medida em que, alguns moravam há 20 minutos do trabalho, enquanto outros há horas.⁸¹

Ocorre que, mesmo assim, o TRT manteve a sentença. A reclamada, inconformada, recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, por meio de Recurso de Revista e, posteriormente, interpôs agravo de instrumento. Todavia, o TST também manteve a condenação da recorrente. Mas, ainda não se conformando com a decisão, a reclamada ajuizou o referido recurso extraordinário ao STF, apontando que:

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.

Assim, o STF, considerando o caso em concreto e fundamentando sua decisão no teor do julgado proferido no Recurso Extraordinário 590.415, considerou como válida a negociação entre as partes, ressaltando que os benefícios oferecidos

⁸¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 895.759**. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf> . Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

compensam a perda das horas extras. Isto é, ao examinar a supressão das horas *in itinere* por meio de acordo coletivo com o sindicato da categoria, entendeu-se por sua validade, inclusive, sobre a justificativa, segundo o Ministro Relator, de que este não havia “extrapolado os limites da razoabilidade”.⁸²

De acordo com TeoriZavaski:

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. **(Grifos nossos)**⁸³

Assim, de acordo com o Ministro do STF, quando o TST entendeu por nula a cláusula que extinguiu o pagamento das horas *in itinere*, estaria contrariando a jurisprudência da Suprema Corte tendente à supremacia do princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho.

Desse modo, com mais essa decisão, conclui-se o absurdo entendimento, que vem se consolidando, de que os sindicatos são competentes e detêm margem maior de negociação do que aquela estabelecida pelo TST. De forma que, possam negociar a abolição de certos direitos, caso sejam concedidos alguns “benefícios” ao empregado, consagrando, assim, a teoria do Conglobamento.⁸⁴

3.3 DECISÃO LIMINAR RECLAMAÇÃO 25621

O Supremo Tribunal Federal, na Reclamação 25621, deferiu liminar – ajuizada pela Empresa Energética de Mato Grosso do Sul S/A – Enersul em face do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho – que pleiteava pela suspensão dos efeitos deste no qual mantinha a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, a qual

⁸² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 895.759**. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf> . Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

⁸³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 895.759**. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf> . Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

⁸⁴ Abi-Acl, Murilo Cautiero. **Os efeitos da decisão do Recurso Extraordinário 895.759 na interpretação dos direitos trabalhistas em face da possibilidade de negociação e conciliação individual e coletiva**. Disponível em: http://www.ambito-uridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18154&revista_caderno=25. Acesso em: 09 de fevereiro de 2017.

considerou como terceirização ilícita a função de leiturista. Conforme a ementa do agravo:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. EMPRESA DEGERAÇÃO, TRANSMISSÃO, DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE FIM. SERVIÇOS DE LEITURISTA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS.

Recurso que não logra demonstrar o desacerto da decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento. **Agravo não provido** (p. 111 do documento eletrônico³; grifos no original).⁸⁵

O Tribunal Superior do Trabalho entendendo que o artigo 25 da Lei nº 8.987/95 (Lei Geral de Concessões e Permissões)⁸⁶ não autorizava a terceirização da atividade-fim das empresas concessionárias de serviço público, manteve a decisão que reconhecia o vínculo de emprego de um leiturista diretamente com a Enersul.⁸⁷ Desse modo, o TST reconhecendo que o caso era de terceirização ilícita.

A Enersul alegou que o TST foi de encontro a Súmula Vinculante 10 do STF⁸⁸, sustentando que a citada decisão “declarou a inconstitucionalidade do preceito legal em questão, ainda que não expressamente”⁸⁹.

O ministro, Ricardo Lewandowski, em sua decisão destacando o parágrafo primeiro do artigo 25, da citada Lei Geral de Concessões e Permissões, entendeu que:

Afigura-se plausível a alegação de que a decisão, proferida por órgão fracionário do TST, ao afastar a incidência da legislação mencionada – de controversa interpretação, frise-se – afrontou, ao que parece, o conteúdo da Súmula Vinculante 10.

⁸⁵ BRASILIA, Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 25621**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=25621&classe=Rcl&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em: 30 de janeiro de 2017.

⁸⁶ Art. 25, § 1º: “Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.”

⁸⁷ BRASILIA, Supremo Tribunal Federal. **Liminar suspende decisão do TST contrária a terceirização na Enersul**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=329481>. Acesso em: 30 de janeiro de 2017.

⁸⁸ Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, afasta sua incidência, no todo ou em parte.

⁸⁹ BRASILIA, Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 25621**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=25621&classe=Rcl&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em: 30 de janeiro de 2017.

Com relação ao segundo requisito para a concessão da liminar, o *periculum in mora*, de acordo com o ministro, este também estaria presente, na medida em que a manutenção da decisão poderá impactar o regular funcionamento da empresa concessionária, que se verá impedida de terceirizar serviços.⁹⁰

Segundo Lewandowski, como se trata de serviço público essencial:

É razoável e prudente, até que se resolva em definitivo a controvérsia jurídica envolvida no caso, a suspensão da decisão e do processo, a fim de que não haja qualquer prejuízo para os usuários de energia elétrica do Estado de Mato Grosso do Sul.

No entanto, essa decisão do STF, mesmo em sede de liminar, reforça a proposta do Projeto de Lei nº 4.330, que visa à possibilidade de ampliação da terceirização também para as atividades-fim. Ocorre que, como já citado, generalizar e ampliar é um risco aos direitos dos trabalhadores, na medida em que, os empregadores irão sempre visar reduzir cada vez mais os custos com mão de obra, favorecendo, assim, por exemplo, na precarização do trabalho.

3.4 CONTROVÉRSIAS A CERCA DE O NEGOCIADO PREVALECER SOBRE O LEGISLADO

Resta evidente, que a prevalência do negociado sobre o legislado tem se tornado objeto de fortes discussões no âmbito dos poderes da República, principalmente, após as recentes decisões da Suprema Corte Brasileira. Ocorre que, de acordo com o entendimento doutrinário tradicional, a norma mais benéfica ao trabalhador é a que deveria prevalecer. Isso, como consequência do princípio protetor que rege o direito laboral, como também, em decorrência do artigo 7º da Lei Maior.

Contudo, sabe-se que o citado artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, admite a flexibilização de algumas normas trabalhistas. Assim, poderia haver a redução salarial, compensação e redução de jornada e/ou alteração da duração da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento, mediante convenção coletiva, como um meio de se garantir a continuidade da relação empregatícia e, também de

⁹⁰ BRASILIA. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação 25621**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=25621&classe=Rcl&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M> . Acesso em: 30 de janeiro de 2017.

proporcionar uma adaptação das condições laborais a atual realidade econômica e social.

Outrossim, é relevante destacar que o texto constitucional enaltece a legitimidade da resolução de conflitos trabalhistas via negociação entre as partes. Como consequência disso, resultam-se instrumentos normativos advindos da autonomia coletiva dos particulares, como é o caso das convenções e acordos coletivos.

Além de que, a Constituição Federal também ressalta o papel dos sindicatos na sociedade, de modo que, em seu artigo 8º, incisos III e VI, prevê como um de suas atribuições, “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”, estabelecendo, ainda, a obrigatoriedade de sua participação nas “negociações coletivas de trabalho”.⁹¹

Desse modo, resta claro que a Constituição Federal prevê e reconhece os acordos coletivos, concedendo aos sindicatos das categorias autonomia de negociação. Contudo, essa liberdade negocial não significa autorização para supressão de direitos laborais.

No entanto, percebe-se, na atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a tendência de se reconhecer como válida a prevalência de normas coletivas sobrepondo-se ou mitigando a legislação trabalhista.

No Recurso Extraordinário 590.415 - que entende como válida a cláusula que prevê a ampla e irrestrita quitação de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho - em sua fundamentação alega-se que no âmbito das relações coletivas laborais não se verifica a mesma assimetria de poder inerente às relações individuais de emprego. Desse modo, o empregado não necessitaria de tanta proteção, pois, a no âmbito coletivo estaria assistido pelo sindicato de sua categoria.

Contudo, mesmo com a instituição do Programa de Demissão Voluntária acontecendo mediante negociação com o respectivo sindicato, essa nova orientação jurisprudencial não leva em consideração o fato de que a adesão a tal instituto ocorre no âmbito da relação individual de trabalho. Assim, devendo prevalecer o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos, em decorrência da

⁹¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

citada assimetria de poder, existente entre empregado e empregador, e da vulnerabilidade social e econômica da parte hipossuficiente.

Em regra, na prática o que acontece é que o trabalhador ciente da irremediável perda do emprego adere ao PDV, basicamente por ter consciência da inviabilidade do contrato laboral.

Logo, é notório que o entendimento do STF no julgamento desse recurso, com repercussão geral, afronta diversos preceitos fundamentais previstos na Carta Magna de 1988, como o da garantia às condições mínimas de proteção ao trabalho. Quando a Suprema Corte admite a validade de norma que prevê a quitação ampla e irrestrita de todo o contrato laboral, também desrespeita a garantia constitucional de que a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Bem como, desconsidera o previsto no artigo 1º, inciso IV, do citado diploma, que estabelece como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a valorização social do trabalho.⁹²

Sobre o Recurso Extraordinário 895.759, como dito, este julgou como válido o acordo coletivo que conferiu natureza indenizatória e limitou o pagamento das horas *in itinere*, desse modo, não havendo a repercussão de tal verba sobre o Imposto de Renda, férias, FGTS, décimo terceiro, contribuições previdenciárias. No caso concreto, após nove anos de tramite na justiça especializada, passando por todas instancias desta, o STF, poucos meses após o recebimento dos autos, foi de encontro a todo entendimento jurídico formado no âmbito trabalhista.

O fato é que, essa recente decisão ratifica a tendência da Suprema Corte em alterar decisões da Justiça do trabalho, realizando via jurisprudência a “reforma trabalhista”, tão reclamada por parte do setor econômico e alguns veículos de comunicação em massa.

Na fundamentação do presente recurso extraordinário, o próprio julgado reconhece que o acordo coletivo afastou direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, contudo, como concedeu outras vantagens como forma de compensação e, como a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou sobre celebração da

⁹² BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

negociação coletiva não foi impugnada na demanda, presumiu-se como legítima a manifestação de vontade através da entidade sindical.⁹³

Ainda aduz que o presente entendimento se faz em conformidade com a tese fixada no julgamento do Recurso Extraordinário 590.415, “no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho.”⁹⁴ Entretanto, como bem observa o Ministro José Roberto Freire Pimenta:

Não negamos a validade do acordo, e sim a parte que diz que além de fixar uma hora, quando seriam duas, entende que não haveria a incidência de IR, contribuições, férias, 13º. Essa parte da cláusula que o Regional invalidou e nós mantivemos. **Tratou-se de pura e simples renúncia. Se o salário está tendo sua base de cálculo artificialmente alterada para valor menor e atribuindo natureza indenizatória, me parece que um direito fundamental dos trabalhadores, está sendo afastado por norma coletiva de trabalho. Seria o mesmo que dizer que o salário mínimo não será pago.** (*Grifos Nossos*)⁹⁵

Ato contínuo, prossegue o Ministro Pimenta, afirmando que:

Se está propondo que assembleias de 200 trabalhadores possam ser capazes de abrir mão de direitos de milhares de trabalhadores. Se essa proposta vingasse o efeito seria devastador para o conjunto de direitos trabalhistas assegurados na Constituição e nas leis. Uma ou outra poderia ser bem sucedida, mas o conjunto seria prejudicial. (*Grifos nossos*)

Portanto, entende-se que o Artigo 7º da Constituição Federal estipulou limites mínimos de direitos para os trabalhadores, conferindo aos sindicatos garantias, conforme o artigo 8º do mesmo diploma, para defenderem “direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”⁹⁶.

⁹³ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 895.759.** Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf> . Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

⁹⁴ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 895.759.** Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf> . Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

⁹⁵ MIGALHAS. **TST: Acordo coletivo de horas in itinere sem contrapartida é inválido.** 26 de setembro de 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI246278,101048-TST+Acordo+coletivo+de+horas+in+itiner+sem+contrapartida+e+invalido>. Acesso em: 11 de novembro de 2016.

⁹⁶ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

Ocorre que, atualmente com as propostas de ampliação da terceirização e a consolidação da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tornando válida a prevalência do negociado sobre o legislado, os sindicatos não vêm cumprindo com suas funções, de modo que, diversos direitos trabalhistas, mesmo que não sejam formalmente revogados, estão sendo flexibilizados e, até mesmo reduzidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações laborais modificaram-se bastante ao longo do tempo, principalmente, como consequência das transformações advindas do processo de globalização, da automação, de transformações da realidade social, de crises econômicas, entre outros. Ocorre que, a legislação trabalhista brasileira é demasiadamente estática e rígida como um meio de se garantir a proteção ao trabalhador. No entanto, é também ultrapassada, em alguns aspectos, e já não cumpre mais sua função. Sobre a flexibilização, apenas em certas situações ela é legalmente prevista, como no artigo 7º da Constituição Federal e em algumas leis específicas.

Ocorre que, o abrandamento excessivo das normas laborais acaba por provocar a precarização do emprego e informalização do contrato de trabalho. Ao empregado que deve ser assegurado um mínimo, ou seja, ele deve possuir garantias mínimas para que possa sobreviver, sendo estas asseguradas pela Constituição, legislação e, as lacunas supridas pela negociação coletiva.

De maneira que a flexibilização venha a ser utilizada como um meio de se promover a manutenção da empresa e, esta continue a gerar postos de trabalho. Ocorre que a adaptabilidade das normas trabalhistas, seja por meio da terceirização ou qualquer outra modalidade, não deve acarretar na precarização das relações laborais. Esta baseada na premissa da insegurança, obrigando os trabalhadores a mais completa submissão e a aceitarem toda forma de exploração para não perderem seus empregos.

Destaque-se, ainda, sobre a possibilidade do negociado prevalecer sobre o legislado, que no Brasil, salvo raras exceções, não se tem um sindicalismo forte. Facilmente, poderá o empregador estabelecer condições de trabalho menos favoráveis ao empregado, mesmo que assistido pelo sindicato da categoria. Isto pois, na maioria das vezes, os sindicatos visam resultados econômicos imediatos, acarretando, inclusive, na mitigação de direitos e favorecendo as ideias neoliberais.

O princípio protetor é um dos mais relevantes do direito laboral. Contudo, é evidente que a proteção exagerada desprotege, discrimina o trabalhador e, pode até gerar como consequência o desemprego. Quando se discute sobre a flexibilização,

não se deve visualiza-la apenas com relação à mitigação de direitos do empregado, mas também se deve analisar a necessidade de estabelecer uma “nova política tributária e previdenciária, no que diz respeito aos encargos sociais pagos pelo empregador e incidentes sobre a folha de pagamento.”⁹⁷

É fato que, existe a imprescindibilidade de haver uma redução dos encargos sociais, principalmente diante de momentos de crises econômicas, como um meio de contratação de novos empregados. No entanto, de acordo com o Código Tributário Nacional, artigo 97, os tributos só poderão ser criados, reduzidos ou extintos por lei⁹⁸, não sendo admitindo alterações mediante negociações coletivas.

Ora, o sistema nacional de encargos sociais e trabalhistas brasileiro é permanente, inflexível e não autoriza negociações. Enquanto o sistema do contrato trabalhista, que versa principalmente sobre direitos indisponíveis/irrenunciáveis pode ser flexibilizado, admitindo a adaptação/mitigação de garantias dos empregados frente às necessidades das partes e às crises econômicas. Ora, é evidente que se só uma pessoa perde com a flexibilização, a qual, no caso, é o empregado, na verdade há a renúncia de direitos.⁹⁹

Como defende Sérgio Pinto Martins:

A flexibilização importa sacrifícios de todos: do estado, com perda de arrecadação de contribuições sociais; do empregador, com a perda temporária de certos direitos; do empregador, com a diminuição de seus lucros, mas com a manutenção dos empregos.¹⁰⁰

Ante o exposto, repita-se, se a flexibilização é unilateral, ocorre apenas para os empregados, há na verdade a renúncia de direitos, há a subordinação à condição de precariedade.

Em suma, os ideais da flexibilização das condições de trabalho, que são baseados no neoliberalismo, visam, em geral, “converter” o contrato de trabalho em um contrato cível como qualquer outro. Desse modo, ressalvadas as cláusulas relacionadas à saúde e segurança do empregado, outros direitos e conquistas dos

⁹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 152.

⁹⁸ BRASIL. Código Tributário Nacional. **Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5172Compilado.htm. Acesso em: 10 de novembro de 2016.

⁹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 154.

¹⁰⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 154.

trabalhadores poderiam ser alvo de mitigação. Por exemplo, o décimo terceiro salário e as férias poderiam ser completamente fracionados, poderiam baixar o percentual do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de 8% (oito por cento) para 1% (um por cento) ao mês, as horas extras podiam ser pagas como verbas indenizatórias não incidindo suas repercussões, entre tantos outros direitos.

Ora, suprimir direitos laborais representa uma preocupante lesão à ordem jurídica e ao árduo histórico de conquistas sociais fixadas na Constituição Federal de 1988. De forma que, a supremacia do negociado sobre o legislado, além de representar um retrocesso ao século XIX, significa “rasgar” a Consolidação das Leis trabalhistas e prevalecer a lei do mais forte, ou seja, deixar o trabalhador a mercê do empregador.

REFERÊNCIAS

Abi-Acl, Murilo Cautiero. **Os efeitos da decisão do Recurso Extraordinário 895.759 na interpretação dos direitos trabalhistas em face da possibilidade de negociação e conciliação individual e coletiva**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18154&revista_caderno=25. Acesso em: 09 de fevereiro de 2017.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Neoliberalismo no direito do trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22570-22572-1-PB.htm>. Acesso em: 26 de agosto de 2016.

BARROS JR., Cassio Mesquita. **Trabalho e processo**. São Paulo: Saraiva, 1994. (Flexibilização no direito do trabalho, n.2).

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: 2005.

BOBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

BRASIL. **Decreto Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967**, Artigo 4º, inciso I. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.189 de 19 de novembro de 2015**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras Providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Portaria nº 789, de 02 de abril de 2014. Estabelece Instruções para o Contrato de Trabalho Temporário e o Fornecimento de Dados relacionados ao Estudo do Mercado de Trabalho. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGSAOS/MTE/Portaria/P789_14.html. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

BRASIL. **Seção de Dissídios Individuais (subseção I)**. Orientação Jurisprudencial 270. Inserida em 27 de setembro de 2002. Disponível em: <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/phbrs?d=BLNK&s1=270&s2=bddi.base.&pg1=NUMS&u.br/jurisprudencia/brs/nspit/nspitgen_un_pix.html&p=1&r=1&f=G&l=0>. Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590.415**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>. Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 895.759**. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/segunda-vez-stf-faz-acordo-prevalecer.pdf>. Acesso em: 02 de Novembro de 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Processo ERR -554.614/99.3**. Ministro Relator: João Oreste Dalazen. Data de Julgamento 06/02/2004.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. RR nº 745480-06.2001.5.15.5555**, Relator Ministro: Rider de Brito, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Julgamento: 13/10/2003.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº330**. Quitação. Validade (Mantida) - Res. 121/2003, Dj 19, 20 E 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº331**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item iv e inseridos os itens v e vi à redação) - res. 174/2011, dejt divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº90.** HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, publicada em 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

BRASILIA, **Supremo Tribunal Federal. Liminar suspende decisão do TST contrária a terceirização na Enersul.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=329481>. Acesso em: 30 de janeiro de 2017.

BRASILIA, **Supremo Tribunal Federal. Reclamação 25621.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=25621&classe=Rcl&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em: 30 de janeiro de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Meteor, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas.** Rio De Janeiro, 2010. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp130531.pdf> . Acesso em: 20 de março de 2016.

COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. **Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho.** São Paulo: LTR, 2004.

DA COSTA, Frederico Lustosa. **Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas.** Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=_arttext&pid=S0034-76122008000500003. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **O Direito do Trabalho em tempos de crise econômica.** Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-jun-03/desafios-direito-trabalho-tempos-crise-economica?pagina=3>. Acesso em: 20 de maio de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTR, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Limites da redução salarial através de negociação coletiva**. Disponível em: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/333.htm>. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

GRUPO ESCOLAR. **Neoliberalismo e o Estado Mínimo**. Disponível em: <http://www.grupoescolar.com/pesquisa/o-neoliberalismo-e-o-estado-minimo.html>. Acesso em: 01 de setembro de 2016.

JUCÁ, Maria Carolina Miranda. **Crise e reforma do Estado: as bases estruturantes do novo modelo**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/3598/cri-se-e-reforma-do-estado/2>. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

KLERING, Luis Roque; PORSSE, Melody de Campos Soares. **Novos Caminhos da Administração Pública Brasileira**. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diverso/trabalhos/eneo_ENEO554.pdf. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

LIMA JÚNIOR, Olavo Brasil. **As reformas administrativas no Brasil: modelos, sucessos e fracassos**. Revista do Serviço Público, v. 49, n. 2, 1998.

MAIA, Andressa Retori Teixeira. **Flexibilização das normas trabalhistas em tempos de crise: uma análise das regras de Lay-off e do Programa de Proteção ao Emprego (PPE)**. Disponível em: http://emporiadodireito.com.br/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas/#_ftnref44. Acesso em: 20 em outubro de 2016.

MALHADAS, Júlio Assunção. **A flexibilização das condições de trabalho em face da Nova Constituição**. In. Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do FGTS**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MIGALHAS.TST: **Acordo coletivo de horas in itinere sem contrapartida é inválido**. 26 de setembro de 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/Que>

ntes/17,MI246278,101048-TST+Acordo+coletivo+de+horas+in+itinere+sem+contrapartida+e+invalido. Acesso em: 11 de novembro de 2016.

NAIME, Laura; CAOLI, Cristiane. **Taxa média de desemprego ficou em 8,5% em 2015, diz IBGE: no quarto trimestre, desemprego subiu para 9%.IBGE também vê queda na qualidade do emprego.** G1. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/03/taxa-media-de-desemprego-ficou-em-85-em-2015-diz-ibge.html>. Acesso em: 20 de março de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Márcio Wilhelm de. **Flexibilização do direito do trabalho, globalização, neoliberalismo e seus reflexos,** Publicado na Revista Justiça do Trabalho nº 179, p. 77. Disponível em: <http://amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/315.htm>. Acesso em: 02 de Setembro 2016.

PEREIRA, rel. min. José Luciano de Castilho. **Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6.** DJe, 16/03/2007.

PERREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Do estado patrimonial ao gerencial.** Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/2000/00-73estadopatrimonial-gerencial.pdf>. Acesso em: 14 de outubro 2016.

PINTO, José Antônio Gomes de. **Reforma do Aparelho do Estado: Limites do Gerencialismo frente ao patriotismo.** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v5n12/03.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Poder do sindicato: STF reconhece cláusula de renúncia em plano de dispensa incentivada.** Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-mai-01/stf-reconhece-clausula-renuncia-plano-dispensa-incentivada>. Acesso em: 06 de novembro de 2011.

RIO DE JANEIRO. **Decreto lei nº 5.452- Consolidação das Leis do Trabalho,** de 1º de Maio de 1943. In: Coleção de Códigos de Bolso d OAB/PE-ESA.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr. 1994.

ROMAGNOLI, Umberto. **Estabilidade versus precariedade**, in **Anais do Seminário Internacional de Relações de Trabalho**. Brasília: Ministério do Trabalho, 1998.

SILVA, Leila Santiago Custódio. **Do surgimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço como instituto jurídico no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,do-surgimento-do-fundo-de-garantia-de-tempo-de-servico-como-instituto-juridico-no-ordenamento-juridico-brasile,47870.html#_ftnref6>. Acesso em: 17 de outubro 2016.

VALENTE, Tarcísio Régis. **PL da Terceirização: TRT/MT participa de reunião na Presidência da Câmara**. Disponível em: <http://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/plda-terceiriza%C3%A7%C3%A3o-trtmt-participa-de-euni%C3%A3o-na-presid%C3%A2ncia-da-c%C3%A2mara>. Acesso em: 20 de outubro de 2016.

WALLERSTEIN, I. **O declínio do poder americano**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2004.