

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS FRENTE À CRISE ECONÔMICA

Gustavo Maurício Lenzi¹

Resumo: Objetiva-se, com o presente trabalho, analisar a viabilidade de se flexibilizar as normas trabalhistas ante a crise econômica, com o fito de preservar os empregos e a criação de um modelo empresarial mais compatível com as novas condições financeiras do País, a fim de que os empregadores realizem ajustes mais precisos em suas demandas, em consonância com as flutuações do nível de produção. Nesse sentido, é forçoso salientar que tanto a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 quanto a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 instituíram dispositivos com o propósito de reduzir os custos empresariais e viabilizar a superação dos períodos de crise que ameaçam a continuidade da atividade econômica do País. Sendo assim, põe-se em evidência a importância da pesquisa em tela, tendo em vista a crescente onda de desemprego que devasta o País, razão pela qual se enaltece, neste processo modernizador, a negociação coletiva, a qual fixa condições de trabalho sobre contratos individuais.

105

Palavras-chave: Flexibilização. Crise. Preservação. Empregos. Negociação coletiva.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho busca investigar as implicações da flexibilização das normas trabalhistas em relação aos empregados e empregadores de um vínculo laborativo. O tema é de suma importância, considerando não só o atual cenário de crise econômica que o País enfrenta, mas também o elevado índice de desemprego que atormenta milhões de trabalhadores.

Como procedimento metodológico, o trabalho utiliza-se a pesquisa bibliográfica, acompanhada da descrição e interpretação da jurisprudência

¹ Ex-estagiário do Ministério Público Federal. Graduando do curso de Direito na Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. gustavomlenzi@gmail.com.

recente do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Santa Catarina, Brasil, na busca de verificar se este Tribunal tem aplicado as hipóteses legais de flexibilização das normas trabalhistas presentes na legislação.

É cediço que a flexibilização das normas do Direito do Trabalho são os instrumentos jurídicos que possibilitam compatibilizar mudanças de ordem tecnológica, econômica, social ou outros elementos que requerem adequação célere existentes na correlação entre o trabalho e o capital.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 instituíram dispositivos que permitem a flexibilização de direitos trabalhistas via negociação coletiva, objetivando, em síntese, diminuir custos e viabilizar a superação dos períodos de diminuição das demandas empresariais que ameaçam a continuidade das indústrias.

Ressalta-se a importância de conceder maior autonomia aos sindicatos na elaboração das negociações coletivas de trabalho, haja vista as características próprias de cada empresa ou profissão. Nesse ínterim, no tocante à crise econômica, a solução ideal para os impasses trabalhistas não se deve atrelar a regra geral, mas pelo contrário, deve-se trazer uma saída descentralizada por meio da análise do caso concreto.

Dessa forma, é essencial analisar a possibilidade de se flexibilizar em tempo de crise, e qual seria o limite para tanto, considerando as hipóteses que já estão presentes na legislação atual do País. Ademais, é pertinente averiguar a viabilidade de flexibilização na crise econômica, em consonância com casos concretos da região de Joinville/SC, nos quais foram flexibilizados direitos, com o objetivo de evitar a demissão em massa.

Ao final, explanar-se-á algumas considerações sobre as possíveis vantagens e desvantagens de se flexibilizar as normas trabalhistas, de acordo com o entendimento de doutrinadores da área trabalhista.

2 O INSTITUTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho é um ramo da ciência do Direito muito dinâmico, que vem sendo modificado constantemente, principalmente para resolver o problema do capital e do trabalho.

A crise econômica da década de 80, causada pelo choque dos preços do petróleo que assolou diversos países da Europa, bem como da América, principalmente do Sul, provocou o surgimento de novas formas de contratação geradoras de relações de trabalho atípicas.

Em função dessa nova realidade, contraposta à rigidez da legislação trabalhista, surgiu uma teoria chamada de flexibilização dos direitos trabalhistas, objetivando adaptar esse dinamismo à realidade laboral (MARTINS, 2012, p. 539).

De acordo com o desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite (LEITE, 2016, p. 319):

Trata-se de um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego.

Nesta toada, flexibilizar é diminuir a rigidez das leis trabalhistas por meio da negociação coletiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. No instituto da flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, no entanto, concede-se maior abrangência às convenções e aos acordos, a fim de adaptar as cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa (CORREIA, 2016, p. 60).

3 O LIMITE DE SE FLEXIBILIZAR AS LEIS TRABALHISTAS

Tanto o advento da globalização tecnológica, quanto a crise econômica interviram de tal forma nas relações de trabalho que demandou uma reconsideração do seu ordenamento jurídico, com o fito de manter a competitividade e o rendimento empresarial. Passou-se, pois, a defender a

hipótese de se flexibilizar alguns preceitos contidos na legislação.

A flexibilização, *in pejus*, de direitos trabalhistas, mesmo por meio da negociação coletiva, ainda que admitida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é exceção no sistema jurídico. Portanto, jamais será possível concluir que integra os fundamentos, ou seja, a estrutura e a essência do Direito do Trabalho. Isto é, não há como admitir *status* de princípio jurídico à flexibilização (GARCIA, 2016, p. 83).

Por esse ângulo, o Ministro Delgado, do Tribunal Superior do Trabalho, adverte que os direitos trabalhistas se dividem entre os de indisponibilidade absoluta e os de indisponibilidade relativa, de modo que possam limitar a flexibilização excessiva. Nesta toada, define os direitos de indisponibilidade absoluta como aqueles que exigem tutela de interesse público, porquanto representam um estágio mínimo civilizatório, ou, ainda, aqueles que estão protegidos por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Os direitos de indisponibilidade relativa, por seu lado, correspondem à interesse individual ou bilateral simples (DELGADO, 2015, p. 220).

Ressalta-se, outrossim, que o fenômeno da flexibilização já existe em nosso ordenamento jurídico, o qual permite a adequação da legislação, via negociação coletiva, às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais. Assim, destacam-se as principais hipóteses de flexibilização previstas na legislação trabalhista e na Carta Magna de 1988, a seguir.

3.1 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

A flexibilização não deve incidir sobre os direitos mínimos assegurados ao trabalhador, salvo nos casos previstos na própria Carta Magna, art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, os quais estão contidos a seguir e possibilitam maior abertura à negociação coletiva, senão vejamos:

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

Ademais, destaca-se:

XIII – Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de**

trabalho. (grifos acrescidos)

E, ainda:

XIV – Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva.** (grifos acrescidos)

Portanto, evidencia-se a possibilidade de se flexibilizar normas trabalhistas em consonância com a CRFB/88, desde que seja mais favorável ao trabalhador, e realizado por convenção ou acordo coletivo.

3.2 Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943

Nesse contexto, insta ressaltar as hipóteses legais de flexibilização das normas que estão contidas na CLT, as quais possuem autorização da CRFB/88, tendo em vista que é da União a competência privativa para legislar sobre direito e processo do trabalho. Assim, colaciona-se a seguir as possibilidades de flexibilização da Consolidação das Leis do Trabalho de (BRASIL, 1943), *in verbis*:

3.2.1 Horas *in itinere*

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

3.2.2 Regime por tempo parcial:

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

3.2.3 Intervalo intrajornada

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

3.2.4 *Lay Off*

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

Ademais, recentemente foi promulgada a Lei n.º 13.189/2015, que prevê nova hipótese de *lay off* como resposta ao aumento do número de desempregos diante da crise econômica. Nesse sentido, criou-se o Programa de Proteção ao Emprego – PPE.

Segundo tal regulamentação, é possível que a empresa reduza a jornada de trabalho de seus empregados em até 30% com a correspondente diminuição do salário. Outrossim, destaca-se que o valor pago pelo empregador após a redução não pode ser inferior ao salário mínimo. No entanto, para que essa redução seja válida, também é necessária a celebração de acordo coletivo com o sindicato profissional. Ao final, é imperioso salientar que o prazo de duração é de até 6 meses, prorrogáveis até o limite de 24 meses (CORREIA, 2016, p. 62).

Sendo assim, percebe-se que, na hipótese de o ordenamento jurídico estatal não autorizar qualquer derrogação *in pejus* do disposto na lei, a negociação coletiva fica limitada ao tratamento mínimo legal e constitucional, não tendo eficácia a cláusula normativa que contrarie a lei e disponha de modo prejudicial ao trabalhador.

No entanto, em não havendo autorização expressa e específica para a flexibilização de direito trabalhista, não pode ser aceita a sua “precarização”. Isso é, o mero reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), por si só, não autoriza a flexibilização generalizada, o que representaria uma interpretação contrária à sistemática constitucional vigente (GARCIA, 2016, p. 112).

Neste contexto, a desembargadora Cassar (2010) afirma, *in verbis*:

A Constituição Federal de 1988 é uma Constituição Social, preocupada com o combate da exploração do homem pelo homem e defende a aplicação direta dos princípios nela contidos como meio

de reforçar a proteção aos hipossuficientes. **Deve haver ponderação entre a flexibilização das relações de trabalho e a realização dos valores sociais preservadores da dignidade do ser humano que trabalha**, através da aplicação da teoria pós-positivista dos princípios constitucionais, priorizando o homem, o trabalhador e sua dignidade, sempre à luz das necessidades brasileiras (grifos acrescentados)

Desse modo, é cediço que a proteção da dignidade do trabalhador, por meio da melhoria de sua condição social, não pode ser mitigada por objetivos voltados à mera redução de custos econômicos das empresas, considerando que a flexibilização existe para proteger o emprego do trabalhador, e não para lhe retirar os direitos assegurados na CRFB/88.

4 POSIÇÕES FAVORÁVEIS À FLEXIBILIZAÇÃO

Verifica-se, no Brasil, que está cada vez mais em voga a necessidade de se adaptar pontos concernentes à relação de trabalho com as mudanças fomentadas pelos novos modelos empresariais da era pós-industrial, os quais apresentam elevada competitividade, a exigir maior produção, com menor custo e em maior velocidade (MARTINS, 2012, p. 539).

111

De acordo com os doutrinadores que defendem a possibilidade de se flexibilizar as normas trabalhistas, os argumentos mais significantes conducentes a viabilizar tal possibilidade são: (i) os avanços das conquistas trabalhistas que tornaram extremamente onerosos os postos de trabalho para as empresas, considerando os altos encargos trabalhistas; e (ii) a substituição da mão de obra humana por equipamentos mais modernos que reduzem a necessidade de pessoas na produção.

Aliás, o professor José Pastore afirma que o Brasil é o país que lidera o índice de impostos e de encargos sociais, em que pesem os salários sejam baixos. Isto é, os trabalhadores acabam recebendo pouco e custando muito para as empresas, fato que corrobora a ideia de se flexibilizar alguns direitos objetivando a manutenção dos empregos. Portanto, com base no novo panorama institucional que se enfrenta, segundo o autor, o Estado não deve mais interferir na dinâmica socioeconômica de seu país (PASTORE, 1995).

Portanto, enaltece-se o desejo dos empregadores em manter

seus empreendimentos em constante expansão, bem como o anseio dos empregados em terem seus postos de trabalho e direitos garantidos, independentemente da crise.

Deste modo, a proposta consiste em mitigar ou adaptar a proteção do direito do trabalho, conforme cada caso concreto, com o objetivo de aumentar o emprego e a competitividade empresarial.

5 POSIÇÕES DESFAVORÁVEIS À FLEXIBILIZAÇÃO

Uma segunda corrente se posiciona de maneira contrária à flexibilização, alegando que tal parâmetro não é eficiente para reduzir a informalidade no mercado de trabalho, tampouco fomentar o comércio e aquecer a economia, mas, pelo contrário, afirmam que essa medida apenas colabora na desestruturação do mercado de trabalho (POCHMANN, 1999).

112

Aliás, alegam que a flexibilização é uma maneira de destruir os direitos e garantias conquistadas pelos trabalhadores, assim como obstrui a expansão e a fluidez do capital.

Dessa maneira, de acordo com os prejuízos que podem surgir na coletividade ante à flexibilização das normas trabalhistas, salienta-se que a sua utilização de maneira excessiva permite a precarização das relações trabalhistas e, por conseguinte, um retrocesso ao passado, na medida em que, se não forem respeitados os limites impostos por lei e pelos princípios, os direitos dos trabalhadores podem ser cessados, em prol dos interesses do poder econômico, da lucratividade e da competitividade.

Sendo assim, infere-se que apreensão da doutrina antiflexibilista não é o interesse social, mas na verdade a precarização do trabalho, com o propósito de aumentar a margem de lucro empresarial. Aliás, não há como se falar em flexibilização de normas trabalhistas enquanto grande parte da população sofre com as mazelas do trabalho análogo ao de escravo.

Portanto, no que tange à flexibilização, é cediço que esse fenômeno se tornou imperioso ante às alterações advindas de vários elementos do processo de globalização do capital, contudo, há de ser acompanhado pela manutenção das garantias mínimas asseguradas constitucionalmente aos

trabalhadores (MORAES, 2005, p. 69).

6 CASOS DE FLEXIBILIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA

Inicialmente, é imperioso destacar que a própria Constituição acirrou os debates acerca do tema, tendo em vista que outorgou muitas modificações nos direitos trabalhistas existentes, por meio dos acordos e das convenções coletivas. Tal fato foi fundamental para viabilizar a flexibilização no País.

Diante disso, não é desairoso colacionar exemplos jurisprudenciais do Egrégio Tribunal do Trabalho da 12ª Região (TRT12), em que se pode visualizar a utilização do instituto da flexibilização, via negociação coletiva, a fim de se adaptar com as relações laborais à realidade econômica empresarial.

6.1 Casos de redução salarial (art. 7º, VI, CRFB/88)

No tocante à irredutibilidade salarial, que está prevista no art. 7º, VI, da Carta Magna, a qual é vedada, salvo por convenção ou acordo coletivo, é importante salientar que o Direito do Trabalho é composto também de normas autônomas em que as próprias partes elaboram as regras que irão conduzir o vínculo de emprego.

Nesse contexto, destaca-se o seguinte julgado do TRT12, o qual permitiu a redução salarial prevista em acordo coletivo do trabalho, *in verbis*:

NORMAS COLETIVAS. REDUÇÃO SALARIAL. VALIDADE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA.

As cláusulas normativas que apresentam redução salarial são válidas quando previstas por acordo coletivo do trabalho ou convenção coletiva do trabalho, por força do art. 7º, VI da CRFB. Inexistência de hipótese de enquadramento da Súmula 277 do TST. O que se deve verificar, unicamente é se, conglobadamente, as normas coletivas não traduziram prejuízo à categoria do empregado, o que há de ser demonstrado.² (grifou-se)

Outrossim, objetivando corroborar a possibilidade de se flexibilizar o salário, adiciona-se ao presente artigo, nos anexos, um acordo coletivo

² SANTA CATARINA, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Processo n.º 0002977 43.2012.5.12.0047, Juiz José Ernesto Manzi - Publicado no TRTSC/DOE em 15-5-2013.

de trabalho celebrado na cidade de Joinville/SC, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego em 22-6-2016, sob o número SC001288/2016, o qual reduziu os salários e proporcionalmente a jornada de trabalho dos empregados da empresa Erzinger Indústria Mecânica Ltda, pelo período de 3 (três) meses.

Desse modo, depreende-se que o aludido acordo se baseia na situação econômica extremamente delicada do País, a qual impacta diretamente nas atividades financeiras das empresas, com a consequente redução da demanda.

Nesse sentido, a fim de preservar não só os princípios fundamentais da função social empresarial, como também a manutenção do pleno emprego, a empresa Erzinger Indústria Mecânica Ltda., em companhia com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Mecânicas de Joinville e Região, celebrou o supracitado acordo coletivo de trabalho.

114 6.2 Casos de flexibilização da jornada de trabalho (art. 7º, XIII, CRFB/88)

A despeito do que está contido no art. 7º, XIII, da Magna Carta, é inválida, juridicamente, a simples extensão da duração do trabalho por além do montante de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Por esse ângulo, confere-se o julgado do Egrégio TRT12 que assentiu em utilizar o regime de compensação da jornada de trabalho, que é uma forma de prorrogação da duração do trabalho prevista na Constituição, porém sem o pagamento de horas extras, uma vez que serão compensadas em outros dias, *in verbis*:

HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. A validade do banco de horas está condicionada ao cumprimento da sistemática estabelecida por meio das normas coletivas. A inobservância das regras pertinentes torna inválido o ajuste, demandando o pagamento das horas que extrapolaram os limites do art. 7º, XIII, da CF/88.³ (grifou-se)

³ SANTA CATARINA, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Processo n.º 0004952-36.2015.5.12.0002*, Juiz Roberto L. Guglielmetto, publicado no TRTSC/DOE em 16-5-2017.

Dessarte, são válidos os bancos de horas, desde que regulamentados por acordos ou convenções coletivas, não sendo devidas horas extras justamente porque o excesso de jornada em um dia é compensado pela redução laboral em outro.

Nesse viés, há na jurisprudência trabalhista a famosa jornada de plantão 12x36, a qual é fixada por negociação coletiva, nos moldes do mesmo artigo constitucional.

Por conseguinte, transcreve-se acórdão do Egrégio TRT da 12ª Região o qual validou a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, *in verbis*:

HORAS EXTRAS. SISTEMA DE 12 POR 36 HORAS. A Constituição Republicana de 1988, em seu art. 7º, inc. XIII, acolheu o elastecimento da jornada mediante compensação semanal, respeitado, porém, o limite de 44 horas, não prevendo quaisquer limitações. Devidamente cumprido, é válido o sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, posto que não ultrapassado o limite imposto.⁴ (grifou-se)

115

Ante o exposto, à luz do artigo 7º, XIII, da Magna Carta, infere-se que é possível implantar o regime de compensação de jornada nas relações de trabalho, com o propósito de adaptá-la às recentes inovações no cenário atual, fato que reflete no fenômeno da flexibilização das normas.

6.3 Casos de turnos ininterruptos (art. 7º, XIV, CRFB/88)

Em consonância com o art. 7º, XIV, da Carta Maior, é viável a fixação de jornada de trabalho superior a 6 horas pelo sistema de turnos ininterruptos de revezamento, contanto que seja estabelecida através de regular negociação coletiva e limitada a oito horas diárias.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITAÇÃO A OITO HORAS DIÁRIAS. Consoante entendimento jurisprudencial majoritário do E. TST, fundamentado na Súmula 423 daquela Corte e na interpretação

⁴ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Processo n.º 0002881-29.2015.5.12.004*, Juiz Narbal A. Mendonça Fileti, publicado no TRTSC/DOE em 23-2-2017.

conjunta dos incisos XIII, XIV, XXII e XXVI do art. 7º da Constituição Federal, a majoração da jornada legal de seis horas, para os trabalhadores sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento, pressupõe não apenas a existência de previsão expressa em norma coletiva, mas, também, a não extrapolação do limite de oito horas diárias, sob pena reconhecimento do direito a percepção de horas extras além da sexta.⁵ (grifou-se)

Dessa forma, a majoração da jornada legal de seis horas, para os trabalhadores sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento, pressupõe não apenas a existência de previsão expressa em norma coletiva, mas também a não extrapolação do limite de oito horas diárias.

Quanto a esse aspecto, o Egrégio TST editou a Súmula nº 423, *in verbis*:

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras. (grifou-se)

Por conseguinte, nessa jornada especial, caso haja trabalho após a sexta hora, será considerada como extra. No entanto, conforme visto anteriormente, a própria Carta Magna permite que, via negociação coletiva (acordo ou convenção), essa jornada seja aumentada. Assim, segundo o TST, se houver negociação coletiva, há a possibilidade de a jornada ser flexibilizada para oito horas (Súmula nº 423 TST).

7 CONCLUSÃO

Com o desdobramento da pesquisa em comento, objetivou-se sugerir maiores explicações a respeito deste tema, a fim de entendê-lo e assimilá-lo de forma mais objetiva, sobretudo pela realidade que o País enfrenta, na qual, gradativamente, a iniciativa privada busca solucionar suas inconformidades sem a intervenção estatal.

De acordo com o que foi abordado no decorrer do artigo em

⁵ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Processo n.º 0000818-06.2015.5.12.0021*, Juiz Roberto Basilone Leite, publicado no TRTSC/DOE em 16-5-2016.

testilha, o Direito do Trabalho é um ramo da ciência do Direito muito versátil, que está em constante transformação em busca de compatibilizar as inovações tecnológicas sem reduzir direitos e garantias individuais e, para tal fenômeno, deu-se o nome de flexibilização.

Ademais, após a análise minuciosa do tema e o levantamento dos argumentos jurídicos ora apresentados, é imperioso concluir que o fundamento mais comum para legitimar a flexibilização dos direitos dos trabalhadores está no fato de os procedimentos e métodos de trabalho se mostrarem inapropriados e lentos diante da globalização, e, dessa forma, surgir a necessidade de mudanças pontuais que sejam convenientes para ambas as partes.

Sem embargo, não se pode permitir que com a instituição da flexibilização surja, em nosso ordenamento jurídico, uma recessão social, na qual se enalteça os benefícios econômicos em detrimento das garantias sociais, confrontando os princípios norteadores do Direito do Trabalho, como o da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos.

Por fim, duas correntes foram apresentadas no estudo em comento. Na corrente favorável à flexibilização, seguiu-se o posicionamento de Pastore, o qual afirma que com a flexibilização seria possível adaptar as leis trabalhistas às grandes modificações surgidas no mercado de trabalho, com o intuito de criar novos empregos e diminuir a incidência dos encargos sociais.

Por outro lado, na corrente contrária à flexibilização, constatou-se que tal ideologia é uma forma de desregulamentar os direitos e vantagens que protegem o trabalhador, com o objetivo de aumentar a margem de lucro da classe patronal, sob o argumento, muitas vezes fictício, de que a empresa está sofrendo com a crise.

Todavia, a realidade brasileira é marcada pela desigualdade social e pela injusta divisão do capital, fato que corrobora a ideia de inviabilidade da negociação coletiva entre empregado e empregador, tendo em vista a nítida superioridade de poderes e interesses, sobretudo em tempos de crise, quando possuir emprego, ainda que com baixos salários, torna-se um privilégio.

Ante o exposto, atestou-se que o fenômeno da flexibilização já

está presente em nosso ordenamento jurídico, o qual viabiliza a adequação, via negociação coletiva, às realidades econômicas da empresa e aos fatores regionais, de modo que se possa compatibilizar as normas autônomas com as heterônomas.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.
- _____. **Decreto-Lei n. 5452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11984.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho - **TST n. 423**, de 13 de outubro de 2006. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-423> Acesso em: 1º julho de 2017.
- CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 8 ed. Salvador: Juspodivum, 2016. p. 60.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 220- 221.
- FILHO, MARTINS, Ives Gandra silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**, 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 64.
- GARCIA, Gustavo Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Forense, 2016. p. 83.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 319.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 539.
- MORAES, Luis Felipe do Nascimento. O capital globalizado, o investimento estrangeiro e a flexibilização das normas trabalhistas no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba: Genesis, v. 25, n. 125 , p. 69, fev. 2005.
- PASTORE José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**, São Paulo: LTr, 1995.
- POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século XX**. São Paulo: Contexto, 1999.
- SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Processo n.º 0004952-36.2015.5.12.0002**, Magistrado Roberto L. Guglielmetto, publicado no TRTSC/DOE em 16-5-2017.
- _____. _____. **Processo n.º 0002977-43.2012.5.12.0047**, Magistrado José Ernesto Manzi - Publicado no TRTSC/DOE em 15-5-2013.

_____. _____. **Processo n.º 0000818-06.2015.5.12.0021**, Magistrado Roberto Basilone Leite, publicado no TRTSC/DOE em 16-5-2016.

_____. _____. **Processo n.º 0002881-29.2015.5.12.004**, Magistrado Narbal A. Mendonça Fileti, publicado no TRTSC/DOE em 23-2-2017.

ANEXOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	SC001288/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE:	22/06/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR033535/2016
NÚMERO DO PROCESSO:	46304.001776/2016-07
DATA DO PROTOCOLO:	21/06/2016

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

119

SIND TRAB IND E OFICINAS MECANICAS DE JOINVILLE REGIAO, CNPJ n. 84.714.104/0001-58, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). ADRIANO BRAATZ;

E

ERZINGER INDUSTRIA MECANICA LTDA, CNPJ n. 80.986.581/0001-11, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). HILARIO KUHL ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2016 a 31 de agosto de 2016 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s)

acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Mecânicas**, com abrangência territorial em **Joinville/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Descontos Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

CONSIDERANDO, que o salário é irredutível, salvo nos casos de acordo ou convenção coletiva de trabalho firmados com a assistência do Sindicato Laboral, nos termos do **inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal da República Federativa do Brasil, bem como o disposto no inciso XIII também do artigo 7º da Constituição Federal**.

CONSIDERANDO, que a situação econômica nacional ainda encontra-se em momento extremamente delicado, o que vem impactando diretamente nas atividades empresariais da Requerente, com a conseqüente redução de pedidos, e com o intuito de resguardar os princípios fundamentais da função social da empresa, bem como a manutenção do pleno emprego, a Requerente vem pela presente propor o que segue:

Condições da proposta de acordo:

- 1.** O presente acordo coletivo tem como objetivo estabelecer a forma e as condições para a redução da jornada de trabalho, e a correspondente redução proporcional dos salários dos empregados da Requerente.
- 2.** O objetivo do presente acordo é reduzir a jornada de trabalho em até 20% (redução) da jornada mensal, correspondente a 8h48min semanais e 44h (quarenta e quatro) horas mês, com reflexo nos salários correspondentes pelo período de 03 (três) meses, nos seguintes meses: os meses de: junho/16, julho/16 e agosto/16.
- 3.** A redução de salários corresponderá a 50% (cinquenta por cento) da redução da jornada de trabalho aprovada, assim sendo a Erzinger arcará com o pagamento de 50% (cinquenta por cento) da redução de jornada a que for submetido o empregado.
- 4.** A redução da jornada de trabalho que vier a ser aprovada será realizada preferencialmente as segundas ou sextas-feiras de cada semana, nos meses em

que for aprovada a redução da jornada de trabalho.

5. O presente acordo abrangerá todos os empregados e setores da empresa, ficando a cargo da empresa a determinação de quais setores serão ou não atingidos e terão o acordo efetivamente implementado.

a. Os empregados que forem convocados nas datas previstas de redução da jornada de trabalho, receberão a remuneração normal dos dias trabalhados, sem qualquer desconto ou redução.

b. As convocações para eventual trabalho em datas previstas de redução da jornada de trabalho, deverão ser realizadas com uma antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

6. Em caso de mudanças favoráveis das condições econômicas da Requerente, poderá haver antecipadamente o restabelecimento da jornada de trabalho e dos salários, sem prejuízo da suspensão deste acordo, sem invalidá-lo ou inibir seu restabelecimento.

7. No período de vigência do presente acordo ou de sua eventual prorrogação fica assegurada a garantia de emprego aos empregados que forem submetidos ao presente acordo, e tenham efetivamente sofrido a redução da jornada e de salário, salvo o caso de demissão por justa causa, ou pedidos de demissão.

8. No período de vigência do presente acordo, a empresa se compromete a não fazer a admissão de novos empregados, salvo se eventualmente assim for determinados pelos órgãos da administração pública de âmbito federal, estadual ou municipal (pessoas portadores de necessidades especiais, aprendizes, reintegração ao emprego), ou para reposição de empregados demitidos por justa causa, ou em razão de pedidos de demissão.

9. Fica estabelecido que não existe qualquer vedação quanto a pratica e/ou trabalho em jornada extraordinária durante a vigência do presente acordo, contudo o trabalho em jornada extraordinária somente se dará em caráter excepcional.

10. As demais cláusulas e condições de trabalho constantes dos contratos individuais de trabalho permanecerão inalteradas.

11. Caso surjam eventuais divergências quanto a aplicação das normas estabelecidas na presente, referidas divergências serão resolvidas perante a

empresa Acordante e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E OFICINAS MECÂNICAS DE JOINVILLE E REGIÃO.**

12. O prazo de vigência do presente acordo é para o período descrito no item 2 da presente.

ADRIANO BRAATZ

Secretário Geral

SIND TRAB IND E OFICINAS MECANICAS DE JOINVILLE REGIAO

HILARIO KUHL

Sócio

ERZINGER INDUSTRIA MECANICA LTDA

ANEXOS

122

ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO DA ASSEMBLÉIA

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.