

**CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” DE
PRESIDENTE PRUDENTE/SP**

CURSO DE DIREITO

**O IMPACTO DA CRISE ECONÔMICA SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO –
ALTERNATIVAS PARA PRESERVAÇÃO DA ATIVIDADE LABORATIVA**

Dayara Mendonça Morais

Presidente Prudente/SP
2018

**CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O IMPACTO DA CRISE ECONÔMICA SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO –
ALTERNATIVAS PARA PRESERVAÇÃO DA ATIVIDADE LABORATIVA**

Dayara Mendonça Morais

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Rafael Aragos.

Presidente Prudente/SP
2018

**O IMPACTO DA CRISE ECONÔMICA SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO –
ALTERNATIVAS PARA PRESERVAÇÃO DA ATIVIDADE LABORATIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso
(Monografia) aprovado como requisito
parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito.

Rafael Aragos

Cristiano Rodrigues Lourenço

Paola Nerillo Fernandes da Silva

Presidente Prudente/SP, _____ de _____ de 2018.

“O trabalho enobrece o homem”.

Max Weber

“As grandes conquistas da humanidade foram obtidas conversando, e as grandes falhas pela falta de diálogo”.

Stephen Hawking

AGRADECIMENTOS

De proêmio, não poderia deixar de agradecer à Deus pela minha vida, pela minha saúde, por estar sempre comigo, me guiando e sustentando, por me conceder a oportunidade de concluir mais uma importante etapa da minha vida, e estar prestes a realizar um sonho, me formar no Curso de Direito e seguir carreira jurídica.

Agradeço aos meus pais e irmãos por me apoiarem e acreditarem na minha capacidade para concluir mais um capítulo da minha história, da nossa história, em especial à minha mãe, por me amar incondicionalmente, por tudo que fez e faz por mim, por ser a minha base, a minha inspiração diária para seguir em busca da realização dos meus sonhos, por despertar o que há de melhor em mim.

Ademais, agradeço a todos os colaboradores do Centro Universitário Toledo Prudente pelo profissionalismo, por conceder aos seus alunos o melhor corpo docente, por verdadeiramente nos prestigiarem com o melhor ensino, em especial, os meus mestres e aos amigos que formei ao longo desta jornada os quais tive o prazer de conhecer ao longo deste curso.

Agradeço ao meu orientador Rafael Aragos por me incentivar e transmitir o seu conhecimento jurídico, as suas ideias, por me auxiliar diretamente através de orientações as quais contribuíram de forma significativa para a evolução e conclusão deste trabalho.

Agradeço ao meu namorado Pedro Nunes, por estar ao meu lado do início ao fim deste trabalho, por me apoiar e tornar esta árdua jornada um pouco mais leve através de seu carinho e companheirismo.

Agradeço a todos do Escritório de Advocacia “Pacianotto, Fernandes & Lotfi” os quais tive o prazer de conhecer e fazer parte desta equipe, por contribuírem de forma ativa para o meu crescimento profissional e pessoal, agradeço pela confiança que depositaram, e depositam em mim para execução de casos reais, me inserindo ao mundo prático da advocacia e aumentando ainda mais minha admiração por este ramo.

Agradeço, por fim, aos meus queridos amigos e companheiros, em especial, aos amigos Natally, Aline e Leonardo. A cada um, agradeço pela valiosa amizade, por tornarem esta intensa jornada um pouco mais leve, por transformarem as dificuldades em risos diários, através do carinho, união e força.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por escopo analisar o mercado de trabalho atual, especificamente, no tocante as consequências deixadas em razão da crise econômica brasileira, valendo-se de um estudo pormenorizado das principais crises econômicas que assolaram o Brasil até os dias de hoje, quais foram as suas principais causas, seus períodos mais críticos, e principalmente, quão forte fora a sua abrangência perante as relações de trabalho. Concluída a referida análise introdutória, passaremos a discorrer sobre os princípios de maior relevância e específicos do direito do trabalho, qual a sua aplicabilidade prática e qual o seu campo de abrangência nas relações de trabalho. Também iremos discorrer brevemente sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual, como de conhecimento, não se refere a um princípio específico do direito do trabalho, no entanto, possui plena aplicabilidade neste ramo, sendo inclusive responsável por nortear as demais normas aplicáveis as relações trabalhistas. Por conseguinte, discorreremos sobre os possíveis mecanismos existentes capazes de driblar os impactos da crise econômica em face das relações de trabalho. Melhor elucidando, faremos uma análise quanto as alternativas trazidas pela legislação pátria, as quais poderão amenizar o supramencionado impacto, especificamente, o escopo principal deste trabalho será a abordagem sobre a redução da jornada de trabalho, aspectos inerentes a lei de terceirização, além de outras novidades trazidas com o advento da lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, em especial, uma nova modalidade de contrato de trabalho denominada de contrato intermitente. Ademais ainda discorreremos sobre a existência de algumas medidas atípicas alternativas que também podem ser capazes de amenizar o impacto da crise, valendo-se do direito comparado. Por fim, faremos um breve estudo sobre a limitação da flexibilização dos direitos trabalhistas. Portanto, o presente trabalho tem por finalidade demonstrar que a reestruturação da economia nacional é possível, e, além de trazer benefícios ao Estado em si, também mostra-se como uma válvula de escape aos empresários em geral e a classe trabalhadora.

Palavras-chave: Crise Econômica. Relação de Trabalho. Proteção Laborativa. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present work of course completion had the scope of analyzing the current labor market, specifically, regarding the consequences left by all Brazilian economic crisis, using a detailed study of those main economic crises that devastated Brazil until the days of today, which was the principal causes, the most critical periods and especially, how strong was the coverage in labor relations. Once this introductory analysis has been completed, we will discuss the most relevant and specific principles of labor law, their practical applicability and their field of labor relations. We will also briefly discuss the principle of the dignity of the human person, which, as knowledge, does not refer to a specific principle of labor law, however, has full applicability in this field and is also responsible for guiding other applicable rules labor relations. Therefore, we will discuss possible mechanisms that can overcome the impacts of the economic crisis in the face of labor relations. We will analyze the alternatives introduced by the national legislation, which may soften the aforementioned impact. Specifically, the main scope of this work will be the approach on the reduction of working hours, aspects inherent to the law of outsourcing, as well as other news brought with the advent of law 13467/17, known as Labor Reform, in particular, a new modality of work contract called an intermittent contract. In addition we still discuss about the existence of some alternative atypical measures that may also be able to mitigate the impact of the crisis, using comparative law. Finally, we will make a brief study on the limitation of flexibilization of labor rights. The purpose of this paper is to demonstrate that the restructuring of the national economy is possible and, in addition to bringing benefits to the state itself, also shows itself as a way of escape for entrepreneurs in general and the working class.

Keywords: Economic Crisis. Employment Relationship. Work Protection. Labor Reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 BREVE ANÁLISE SOBRE A CRISE ECONÔMICA NO BRASIL	11
2.1 Relatos sobre as Principais Crises	12
2.2 Os Possíveis Causadores da Crise Econômica no Brasil	16
2.3 Relação Entre a Crise Econômica e o Desemprego	18
3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DA CRISE	21
3.1 Princípio da Busca do Pleno Emprego	23
3.2 Princípio da Preservação da Empresa	25
3.3 Princípio da Condição Mais Benéfica	27
3.4 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos	29
3.5 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas	292
3.6 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	294
4 ALTERNATIVAS PARA PRESERVAÇÃO DA ATIVIDADE LABORATIVA E SEUS ENTRAVES	388
4.1 Desafios para a Compatibilização de Interesses na Relação de Trabalho	399
4.2 Redução da Jornada de Trabalho	40
4.2.1 Aspectos Inerentes ao PPE (Programa de Proteção ao Emprego)	41
4.3 Terceirização	455
4.3.1 A Nova Lei de Terceirização (13.429/17) e Sua Aplicação Prática	459
4.4 Contrato Intermitente – Lei nº 13.467/2017	52
4.5 Limitações sobre a Flexibilização das Normas Trabalhistas	54
4.6 O Direito Comparado	57
5 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo dedica-se a análise de algumas alternativas trazidas pela atual legislação trabalhistas como forma de mitigar o desemprego, bem como, dirimir os impactos da crise econômica que há tempos assola o país.

O primeiro capítulo cuidou de analisar de forma sucinta quais foram as principais crises sofridas pela economia do Brasil, quais foram os seus motivos, bem como qual a sua relação com o mundo do trabalho.

É cediço que nos momentos em que vigora uma grande onda de instabilidade econômica a população como um todo sofre com os seus reflexos negativos, em especial, os empresários através do encerramento de suas atividades e, por consequência, os trabalhadores, que acabam perdendo os seus postos de trabalho.

Posteriormente, no capítulo seguinte foi realizada uma análise minuciosa sobre os principais e indispensáveis princípios norteadores das relações de trabalho, sendo eles, o princípio da busca do pleno emprego, da preservação da empresa, da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade de direitos, da imperatividade das normas trabalhistas, e o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual não se trata de princípio específico do ramo do direito do trabalho, no entanto, mostra-se como o grande responsável por nortear a aplicação das demais normas trabalhistas.

Na sequência, o capítulo 4 cuidou de estabelecer quais são as alternativas criadas pela legislação atual, as quais podem ser consideradas aptas para driblar a crise econômica, preservando os postos de trabalho, bem como a atividade empresarial, sendo elas, a redução da jornada de trabalho, a terceirização de mão de obra, bem como a aplicação do contrato de trabalho intermitente, sem que tais medidas suprimam os direitos já conquistados pela classe trabalhadora.

É cediço que diante de um momento de instabilidade financeira, como ocorre nas situações de crise econômica acentuada, como válvula de escape, as empresas, principalmente privadas, buscam alternativas com o intuito de dirimir os seus gastos, dentre elas encontra-se a demissão dos seus funcionários, livrando-se das despesas com remunerações e encargos sociais.

Trata-se de uma temática a qual encontra-se em pleno auge, isto pois, o país ainda não encontrou meios concretos capazes de sanar tal dificuldade enfrentada.

Por estes e outros motivos que, a abordagem de tal assunto não só busca viabilizar as relações de trabalho, mas sim traz extrema relevância social, pois a crise econômica é um infortúnio que afeta a população como um todo, seja direta ou indiretamente.

Por fim, analisando pelo prisma tanto do empregado como do empregador, os quais são o enfoque principal do presente trabalho, passaremos a abordar sobre a existência de meios que favoreça ambos os lados, os quais viabilizem a preservação do emprego formal sem que isso prejudique a situação econômico-financeira das empresas.

2 BREVE ANÁLISE SOBRE A CRISE ECÔNOMICA NO BRASIL

Inicialmente, faz-se necessário destacar que, o estudo da crise econômica vivenciada pelo País não é o enfoque predominante do presente trabalho, no entanto, para que adentremos a ótica principal, será imprescindível uma breve análise quanto aos aspectos inerentes a grande onda de desemprego causada pela crise econômica que há tempos assola o Brasil.

O termo “economia” tem como origem a língua grega e possui como significado “administração de um lar”. Refere-se à ciência que estuda os processos de produção, intercâmbio e consumo de bens e serviços.¹

Neste seguimento, a crise de natureza econômica refere-se a uma drástica mudança infortuna, a qual resulta em um quadro de grande escassez financeira, contribuindo diretamente para a redução, e até mesmo a extinção de inúmeros postos de trabalho.

A expressão “crise” possui uma conceituação extensiva, podendo indicar um acontecimento angustiante, fora do normal e grave, referindo-se a algo perigoso.

O renomado doutrinador e economista Francês Oliver Blanchard retrata a expressão “crise” por um aspecto diferente, relacionando-a com a uma depressão. O autor leciona que:

Embora não haja qualquer definição consensual, os economistas usam o termo depressão para descrever uma recessão profunda e prolongada [...] Mais uma vez, embora não haja definição consensual, a maioria dos economistas usa o termo crise para se referir a um longo período de crescimento baixo ou nulo, mais prolongado do que uma recessão típica, porém menos profundo que uma depressão.²

Basicamente, a Crise Econômica refere-se a um episódio infortúnio causado pela redução mundial no nível da atividade econômica, sendo que, tal infortúnio ocorrido no Brasil afetou de forma significativa os proventos dos empregados, bem como, o próprio emprego em si.

¹ <https://conceito.de/crise-economica>. Acesso em: 09/05/18.

² BLANCHARD, Oliver. Macroeconomia. 5ª ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2011, p. 420.

É cediço por toda população brasileira o quão forte fora, e vem sendo os efeitos da Crise Econômica em nosso País, principalmente para aqueles que a vivenciaram de perto, os empresários e a classe trabalhadora.

Neste sentido cumpre salientar que o quadro econômico vivenciado pela economia brasileira nos últimos tempos tem resultado em uma onda de discussões e questionamentos dos cidadãos como um todo, não se restringindo apenas ao governo e ao ramo financeiro, isto porque toda a população, incluindo aqueles que não possuem entendimento sobre o ramo da economia mostram-se receosos com a situação financeira do País.

Um cenário de crise econômica, como a vivenciado pelo Brasil, refere-se a períodos de mingua em todos os setores financeiros, sejam eles os setores de produção ou de comércio fazendo com que os rendimentos caiam ante a diminuição do consumo de serviços e produtos, resultando na quebra das empresas e conseqüentemente, no desemprego.

A diminuição nacional no nível do exercício econômico, a redução do acesso ao crédito e o declínio do sistema econômico nacional estão prejudicando de modo significativo os rendimentos da classe trabalhadora e o emprego em si.

No entanto, é cediço que não é de hoje que o mundo do trabalho martiriza-se com o referido processo de reestruturação produtiva o qual é realizado de forma contínua pelo capitalismo em sua incansável procura pelo capital.

Neste sentido, a situação em que nos encontramos trata-se tão somente de uma nova fase do referido processo, marcada por uma série de períodos atingidos pela crise econômica, cujas sequelas no decorrer da história têm se mostrado demasiadamente nocivas a segurança financeira dos trabalhadores.

Portanto, podemos concluir que as situações de crise as quais colocaram em risco a economia do nosso País ocorreram em diversos períodos da história brasileira, inclusive deixando resquícios atualmente, atingindo de forma significativa as relações de trabalho, devendo tais períodos serem abordados a seguir.

2.1 Relatos Sobre as Principais Crises

O histórico referente a economia do Brasil é muito rico, em especial, analisado a fundo os últimos 60 anos observar-se-á que o nosso País já enfrentou diversas mudanças no tocante a política, passando de um regime ditatorial à democracia, além de uma diversificação dos planos econômicos, passando por períodos de inflações exorbitantes.

Deste modo, o presente capítulo fará um breve resumo sobre as principais e mais importantes situações políticas e econômicas vivenciadas ao longo da história pelo Brasil.

De início pode se dizer que a economia do Brasil, retroagindo aos anos 80 tem sofrido significativas oscilações, revezando ciclos pequenos de crescimento com inúmeros declínios de natureza econômica, os quais por diversas vezes ocorreram de forma abrupta.

Os referidos padrões de oscilações financeiras se reproduziram ao longo da história, conforme se vislumbra:

Em 2000, o PIB cresceu 4,3%; entre 2001 e 2003 houve uma forte desaceleração (nesse período o PIB cresceu a uma taxa média de 1,7% ao ano); entre 2004 e 2008, a economia brasileira cresceu a uma média anual de 4,8%; em 2009 houve uma breve recessão devido ao contágio da crise mundial; em 2010 a economia cresceu 7,6%, vindo a desacelerar em 2011/2014 para 2,4% ao ano em média; e **em 2015-2016 a economia entrou em forte e prolongada recessão, com crescimento negativo médio de -3,7% ao ano**, puxado para baixo tanto pelo setor de serviços quanto industrial.³ (Grifei)

Analisando cada período supramencionado, é possível salientar que entre os anos de 2003 a 2006, reinou-se o primeiro mandato do Ex-Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o qual iniciou a sua missão mandatária em um período em que a economia, de certa forma, estava estável, dando seguimento ao denominado “tripé da política macroeconômica”.

Neste período, a política fiscal, bem como monetária foram guiadas de maneira rigorosa, possuindo como característica marcante uma alta nas taxas de juros e um resultado inicial positivo.

Ainda quanto ao referido período, importante salientar que:

³ PAULA, Luiz Fernando de. PIRES, Manoel. Crise e Perspectivas para a Economia Brasileira. Vol. 31. São Paulo: Estudos Avançados. 2017, p. 126.

A recuperação econômica a partir de 2004 foi puxada, inicialmente, pelo boom de commodities e, depois, pelo aumento no consumo das famílias, devido ao maior estímulo ao crédito bancário e ao aumento da renda real das famílias. Em face dos enormes influxos de capitais externos e do superávit comercial, houve uma significativa apreciação da moeda, que contribuiu para política de redução da inflação. Ao mesmo tempo o Tesouro reestruturou a dívida externa pública e o Banco Central acumulou reservas: o setor público passou de um devedor líquido de US\$ 57,8 bilhões no final de 2002 para uma posição credora líquida de US\$ 95,9 bilhões no final de 2007, o proveu maior “policy space” para políticas anticíclicas.⁴

Em setembro do ano de 2008 fora anunciada a quebra de um dos maiores bancos de investimento dos Estados Unidos da América denominado de Lehman Brothers, dando início a uma considerável Crise Mundial, influenciando de maneira negativa na economia brasileira, ocorrendo de forma intensa, porém, passageira, resultando na:

(...) saída de capitais estrangeiros aplicados em bolsa; redução da oferta de crédito externo para bancos e firmas; aumento das remessas de lucros e dividendos por parte de subsidiárias de empresas multinacionais; retração do mercado de crédito doméstico; e “empoçamento” de liquidez no mercado interbancário.⁵

Durante este período de crise global, foram adotadas políticas nacionais para reestruturação da economia brasileira, contando com a contribuição da reestruturação da economia mundial no ano de 2010.

De forma retroativa, deve se salientar que em meados do ano de 2009 o País enfrentou grandes fluxos de capitais à curto prazo influenciados por uma notável diferença ao compararmos as taxas de juros externas e internas. Tal acontecimento resultou em uma alta valorização da moeda brasileira neste ano.

Analisando o período do ano de 2011, com a mudança na presidência do País, houve a adoção de políticas econômicas contracionista⁶, com o escopo de diminuir a demanda agregada e controlar a inflação.

O mandato da Ex-Presidente Dilma Rousseff foi destacado desde o seu início pelo agravamento gradual do cenário econômico internacional ante à ocorrência diversos infortúnios econômicos, que influenciariam diretamente na economia do Brasil, como:

⁴ PAULA e PIRES. Op. Cit., p. 126-127.

⁵ PAULA e PIRES. Op. Cit., p. 127.

⁶ É a tomada de decisões que visa uma redução de gastos governamentais público ou aumento os impostos, ou ainda uma combinação de ambos.

A crise do Euro, à fraca recuperação norte-americana e à desaceleração dos países emergentes – a taxa de crescimento médio da economia mundial caiu de 5,1% em 2010 para 3,8% em 2011, 3,3% em 2012, 3,1% em 2013, e 3,1% em 2014. Quanto à política econômica, destacaram-se mudanças no mix e nos instrumentos de política, com uso de medidas macroprudenciais monetárias e cambiais, forte redução na taxa Selic (de 12,5% em julho de 2011, para 7,5% em agosto de 2012) e uma desvalorização cambial de 25% (entre agosto de 2011 e maio de 2012).⁷

A partir do ano de 2014, a crise econômica retraiu subitamente, passando a suportar um grande e extenso recuo entre os anos de 2015/2016, com um índice avançado do Produto Interno Bruto (PIB) negativada em 3,7%, associado à um amplo prejuízo em diversos parâmetros sociais.

Valendo-se de uma análise histórica voltada para a atualidade, a partir do ano de 2014, é possível constatar que a crise econômica fora extremamente sentida pela população brasileira entre os anos de 2015 e 2016, a qual por sua vez, passou por um momento de adaptação forçada à nova realidade financeira.

Segundo o Comitê de Datação do Ciclo Econômico (Codace), da Fundação Getúlio Vargas, a Economia brasileira encontra-se formalmente em recessão desde o segundo trimestre de 2014. O produto *per capita* brasileiro caiu cerca de 9% entre 2014 a 2016.⁸

Neste sentido, no ano de 2016 fora realizada uma pesquisa pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) a qual teve por escopo retratar a nova realidade vivida pela população brasileira constatando-se que 48% dos entrevistados passaram a usar mais transporte público, além do número de abandono dos planos de saúde ter aumentado cerca de 34%.⁹

Ademais, através da referida pesquisa também pode se constatar que a crise econômica no corrente ano levou 14% das famílias entrevistadas a transferir os seus filhos de escolas particulares para públicas¹⁰, dentre outras medidas drásticas que tiveram de ser adotadas como forma de amenizar o impacto da crise.

⁷ PAULA e PIRES. Op. Cit., p. 129.

⁸ http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142017000100051#aff1. Acesso em 11/02/2018.

⁹ <https://oglobo.globo.com/economia/recessao-gera-mudancas-de-habitos-de-consumo-na-pulacao-19991966#ixzz4lw1rNM00>. Acesso em 11/02/18.

¹⁰ <https://oglobo.globo.com/economia/recessao-gera-mudancas-de-habitos-de-consumo-na-pulacao-19991966#ixzz4lw1rNM00>. Acesso em 11/02/18.

Com a mudança no Ministério da Fazenda no ano de 2016 ocorreu a adoção de novas medidas emergentes pelo novel ministro com escopo de recuperar a economia do País:

No início de 2016, Nelson Barbosa, o novo ministro da Fazenda, anunciou sua agenda de medidas para o ano: estabelecimento de um limite para o crescimento dos gastos de custeio e de pessoal (criação de um teto para folha de pagamentos), recriação da CPMF, desvinculação de parte das receitas fiscais, simplificação do sistema tributário (PIS/Cofins) e reforma da previdência (cuja proposta não chegou a ser apresentada). Seu grande desafio era estabelecer uma estratégia de consolidação fiscal que fosse capaz de reverter a trajetória ascendente de aumento nos gastos públicos que contraditoriamente comprometia a capacidade de implementação de políticas públicas do governo no longo prazo. Contudo, ao longo de 2016, a propagação da crise política praticamente paralisou as ações do governo que não pôde implementar nenhuma agenda da política econômica.¹¹

Por conseguinte em se tratando da situação vivenciada atualmente, os índices apontam que no ano de 2017 o Produto Interno Bruto teve um aumento de 1%, isso após dois anos de intensa retração da economia. O que pode até trazer um certo alívio em um primeiro momento, no entanto, pesquisas apontam que os crescimentos na economia registrados até o ano de 2020 servirão apenas para recuperar os danos causados pelas crises anteriores.

Ante o referido estudo podemos concluir que a economia no Brasil somente voltará a respirar efetivamente, com o crescimento das finanças no País, a partir do ano de 2021, isto se a economia do País continuar em ascensão, situação está que é esperada pela população brasileira há mais de 6 anos.

2.2 Os Possíveis Causadores da Crise Econômica no Brasil

De início cumpre esclarecer que a crise econômica vivenciada pelo Brasil encontra inúmeras justificativas, deste modo, seria inviável mencionar somente um motivo capaz de esclarecê-la.

¹¹ PAULA e PIRES. Op. Cit., p. 134.

Neste sentido, vários foram os fatores que contribuíram para que o Brasil alcançasse o *status* de País em Crise. Pesquisas apontam que uma de suas causas ocorreu no ano de 2014, quando se iniciou uma intensa recessão econômica, a qual resultou em um retrocesso no Produto Interno Bruto por dois anos seguidos, conforme retro mencionado, dando ensejo a atual crise econômica.

Por outro lado, diz-se que a Crise Política brasileira também fora um episódio marcante para o declínio da economia, a qual ocasionou em uma onda de protestos por todo o País contra o governo da ex-presidente Dilma Rousseff, o que resultou em seu afastamento definitivo no ano de 2016 através de um processo de *impeachment*.

Ademais, além das causas políticas que inevitavelmente contribuíram, e contribuem, para o declínio na economia do País, podemos também apontar alguns aspectos da economia externa os quais também contribuíram em parte, para a crise no Brasil, como por exemplo, a crise financeira do ano de 2008, a qual ficou conhecida como a maior crise da história tendo origem após o Banco Lehman Brothers, um dos maiores bancos de investimentos dos Estados Unidos, decretar a sua falência, fazendo com que as Bolsas de Valores do mundo inteiro caíssem.

Diante do imenso impacto que a crise de 2008 causou podemos afirmar que os seus efeitos foram experimentados de forma global, incluindo o Brasil o qual se viu obrigado a entrar em estado de recessão, o que fez com que o desemprego aumentasse. Atualmente, entende-se que o País ainda sofre com resquícios deixados por estes fatores da economia externa.

Ademais, pesquisas realizadas pelos setores de economia também apontam como possível causador da crise econômica no Brasil uma estratégia de baixa na taxa de juros adotada pelo Banco Central, em conjunto com o Ministério da Fazenda e do Desenvolvimento, os quais são responsáveis pela estruturação das taxas de juros, que por sua vez é encarregada de movimentar parte significativa da economia do País. Diz-se que a referida estratégia, apesar de válida não deu certo para o Brasil, visto que, com o escopo de aumentar a economia e o oferecimento de crédito o governo passou a estabelecer taxas de juros muitíssimo baixas, o que acabou resultando em prejuízo.

Um estudo realizado pela Universidade São Judas Tadeu localizada no Estado de São Paulo aponta que:

Trata-se de uma estratégia boa, mas que exige cuidado. Quando utilizada em excesso, como foi o caso do Brasil nos últimos quatro anos, ela pode gerar inflação e aumentar as taxas de inadimplência. Isso é ruim para a economia em longo prazo, já que um reajuste por meio de elevação de juros demora a fazer efeito e suas consequências são pesadas para a economia, como vemos atualmente. O aumento de juros para quase 14% no Brasil tem contribuído para a retração econômica, apesar de ter como objetivo a diminuição da inflação.¹²

Ademais, ainda podemos apontar como uma das causas que contribuíram para a crise econômica no Brasil, em especial nos anos de 2014 à 2016 e que ainda perdura atualmente, o alto índice de gastos do governo com o investimento para realização de obras públicas para a Copa do Mundo de Futebol, evento realizado no País em 2014, bem como para os Jogos Olímpicos no Brasil ocorrido no ano de 2016. Pesquisas apontam que tais acontecimentos causaram um aumento de dívidas para o Estado, além de terem contribuído para o crescimento da inflação.

Deste modo, conclui-se que a crise econômica no Brasil possui inúmeras origens, cabendo salientar que para que haja um avanço na reestruturação econômica em grande parte cabe aos governadores, os quais foram eleitos pelo povo para representar os interesses da coletividade buscar alternativas para fomentar a economia de forma ágil, com estratégias visualizadas à longo prazo, garantindo a população brasileira, dentro do possível, uma economia segura e estável.

2.3 Relação Entre a Crise Econômica e o Desemprego

Ante as situações em que há acentuado grau de crise econômica a tendência é que a desigualdade de renda e a redução do poder de negociação dos sindicatos se tornem cada vez pior, isto sem mencionar o aumento do nível de desemprego em todo território nacional.

No decorrer da história capitalista, as estratégias de reestruturação financeira têm aplicado como receituário básico para as empresas, o corte e a

¹² <http://blog.usjt.br/crise-no-brasil-entenda-as-suas-principais-causas/>. Acessado em: 11/02/2018.

redução de gastos em vários setores, sendo que dentre eles a demissão de funcionários mostra-se como uma medida inevitável.

Neste sentido, as demissões ocasionadas pela crise econômica têm contribuído de forma significativa para a queda dos rendimentos de inúmeros trabalhadores, fazendo com que tenham que abdicar dos seus pertences e anseios financeiros, para viverem em uma nova e, muitas vezes, miserável realidade.

Podemos afirmar que os períodos em que o Brasil sofreu com a denominada crise socioeconômica, o qual, conforme outrora conceituado, mostra-se como um transmissor da desigualdade social, resultou, e resulta ainda hoje, em uma forte precarização do trabalho formal, ante a dificuldade das empresas em se manterem abertas, prejudicando de forma veemente o trabalhador.

Por outro lado, é cediço que a crise econômica afeta diretamente a população como um todo, pois em tal situação o Estado com a adoção de políticas públicas insuficientes e arriscadas de certa forma passa a depositar na população a responsabilidade pela reestruturação econômica do Estado, através do aumento de tributos.

Deste modo, conforme supramencionado, além da inexistência de políticas públicas apropriadas, o retrocesso na economia local também gera como principal problematização a extinção de inúmeros postos de trabalho.

Trata-se em verdade de um ciclo vicioso, onde o retrocesso econômico resulta na precarização dos postos de trabalho, gerando, por sua vez, na redução da receita pública, dentre outros acontecimentos que acabam agravando a crise econômica.

Segundo estudo recente realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) entre os meses de outubro a dezembro de 2017, a taxa de desemprego no Brasil alcançou o índice de 11,8%, o que corresponde a 12,3 milhões de brasileiros em situação de desemprego ante o fechamento das empresas devido à crise econômica o que resultou em demissões em massa.¹³

Desta breve análise podemos concluir com veemência que a crise econômica contribui de forma significativa para o desemprego em nosso País, visto que, ante a paralização do giro de capital as empresas se veem obrigadas a

¹³ https://www.suapesquisa.com/economia/causas_desemprego.htm. Acessado em: 12/02/2018.

cessarem as suas atividades abolindo, em muitos casos de forma definitiva, os postos de trabalho.

Por fim, e aproveitando o ensejo para fazer um *link* deste derradeiro capítulo com o capítulo principal deste trabalho, pode se afirmar que a população brasileira anseia por novas alternativas de trabalho, novas formas para geração de renda.

Ante tais situações, certamente frágeis como o aumento crescente do desemprego, e pensando em possíveis alternativas capazes de driblar este infortúnio é que recentemente a legislação trabalhista foi atualizada passando a prever novas formas de trabalho, sendo que, a partir de então faremos um estudo sobre a pertinência e legalidade destes novos institutos.

3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DA CRISE

Inicialmente, cumpre salientar que, todo ramo do direito utiliza-se dos princípios como normas orientadoras para aplicação do direito em si, neste contexto, com o direito do trabalho não poderia ser diferente. Os princípios são considerados normas essências, os quais são instituídos como base para aplicação do Direito.

Deste modo, no presente capítulo será abordada a temática quanto os princípios norteadores das relações de emprego, com o escopo de averiguar se as formas atuais e alternativas de trabalho, as quais serão estudadas posteriormente, encontram-se em consonância com os ditames principiológicos responsáveis por auxiliar o direito do trabalho.

Quanto a referida temática, conceitua o Doutrinador Sérgio Pinto Martins, o qual entende que “princípios são as preposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas”¹⁴

No mesmo sentido, leciona o Doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello:

O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos.¹⁵

Outrossim, cumpre transcrever a definição trazida pelo doutrinador Maurício Godinho Delgado, o qual aduz que:

Princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.¹⁶

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 58.

¹⁵ MELLO, Celso Antônio Bandeira. Curso de Direito Administrativo. 8ª ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 573.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: Ltr, 2011, p. 180.

Analisando a retro introdução doutrinária pode se constatar a importância dos princípios para o ordenamento jurídico brasileiro, os quais, basicamente são responsáveis por nortear a interpretação das leis, dando maior segurança jurídica à sociedade.

Deslocando tais definições ao âmbito do Direito do Trabalho, o qual tem por escopo predominante a regularização da relação entre empregado e empregador, regida pelo Contrato de Trabalho, podemos destacar que, ao se estabelecer o referido negócio jurídico, avaliando-se as partes mencionadas, percebemos com facilidade que entre eles não existe isonomia.

Para o direito do trabalho o empregado é considerado o mais vulnerável do contrato de trabalho, sendo reconhecido como parte hipossuficiente ao ser comparado com o empregador, e é por tal razão que é possível afirmar que, neste negócio jurídico não há isonomia.

Neste sentido, visando estabelecer um equilíbrio entre o relacionamento – empregador/empregado – é que entra em ação o poder interpretativo dos princípios sobre a legislação trabalhista.

É cediço que, o ramo do Direito do Trabalho possui autonomia legislativa, e, com referida autonomia foram implantados alguns princípios exclusivos, dentre os quais cumpre destacar, o princípio do pleno emprego, da preservação da empresa, da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade de direitos, da imperatividade das normas trabalhistas, bem como, o princípio máster norteador de toda relação jurídica, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Tais bases principiológicas foram criadas com escopo de nivelar a ideia que se tem quanto a hipossuficiência da classe trabalhadora em confronto com o empregador, fazendo com que haja necessidade da intervenção do Estado buscando a paridade de forças.

Ademais, percebe-se que há imparcialidade quanto a elaboração dos princípios, uma vez que, estes também buscam fornecer melhores condições a continuação da atividade empresarial, isto pois, grande parte da população em geral acabam sendo beneficiados por sua capacidade financeira, dentre eles destacam-se a classe trabalhadora, os credores, consumidores e até mesmo o fisco no que se refere a arrecadação de impostos, os quais possuem interesse na preservação e continuidade da atividade econômica.

A diante, os próximos capítulos estudarão os princípios primordiais do Direito do Trabalho, aclarando os seus mandamentos e seus procedimentos de aplicação, com escopo de evidenciar a sua existência e sua efetividade prática.

3.1 Princípio da Busca do Pleno Emprego

O primeiro princípio específico do ramo do direito do trabalho que iremos dissertar, é sobre o Princípio da Busca do Pleno Emprego, o qual tem por escopo regular a atividade econômica no sentido de incentivar a iniciativa privada buscando a manutenção e criação de novos postos de trabalho.

O Pleno Emprego encontra respaldo legal no artigo 170, inciso VIII da Constituição Federal de 1988¹⁷ e, para melhor interpretá-lo não devemos consolidar apenas a ideia de criação de postos de trabalho, referindo-se apenas ao sentido literal do pleno emprego, mas igualmente, voltando os olhos aos fatores de produção e recursos em benefício do desenvolvimento econômico.

Existem inúmeras definições doutrinárias quanto ao que vem a ser a busca do pleno emprego, dentre elas, o autor Manoel Gonçalves Ferreira Filho de forma sucinta lhe emprega o seguinte significado “criar oportunidades de trabalho, para que todos possam viver dignamente, do próprio esforço”¹⁸, tratando-se de uma definição insuficiente ante a relevância que tal princípio possui.

Neste sentido, o renomado doutrinador Eros Roberto Grau buscou de forma mais acentuada lecionar quanto a busca do pleno emprego:

Em outros termos – a expansão das oportunidades de emprego produtivo – esse princípio já fora contemplado entre aqueles da ordem econômica na Emenda Constitucional nº 1/69, no seu art. 160, VI. Em razão de ser esse, o imediatamente acima transcrito, o seu enunciado, tomava-se-o, em regra, como se estivesse referindo, exclusivamente, ao pleno emprego do fator trabalho. Expansão das oportunidades são expressões que conotam o ideal Keynesiano de emprego pleno de todos os recursos e fatores da produção. O princípio informa o conteúdo ativo do princípio da função social da propriedade. A propriedade dotada de função social obriga o proprietário ou

¹⁷ “Artigo 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VIII - busca do pleno emprego”.

¹⁸ FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. Curso de Direito Constitucional. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 356.

o titular do poder de controle sobre ela ao exercício desse direito-função (poder-dever), até para que se esteja a realizar o pleno emprego. Não obstante, consubstancia também, o princípio da busca do pleno emprego, indiretamente, uma garantia para o trabalhador, na medida em que está coligado ao princípio da valorização do trabalho humano e reflete efeitos em relação ao direito social ao trabalho (art. 6º, caput). Do caráter conformador do princípio decorrem consequências marcantes, qual, entre eles, o de tornar inconstitucional a implementação de políticas públicas recessivas.¹⁹

De tais definições podemos concluir que o princípio da busca do pleno emprego tem por escopo regular a atividade econômica através de estímulos voltados à iniciativa privada almejando a criação e manutenção dos níveis de trabalho.

Outrossim, cumpre ressaltar que o advento da lei nº 11.101/2005 a qual foi responsável por regular a recuperação judicial, extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, por deter como base o princípio da preservação da atividade empresária, é tido como um reflexo do princípio da busca do pleno emprego, visto que, também possui a finalidade de concorrer em combate ao desemprego, bem como, alcançar a reintegração da evolução econômica.

Devemos nos atentar sobre a necessidade da adequação do termo “pleno emprego” ante a atual realidade social, visto que, o referido nos encaminha para uma interpretação restritiva onde acredita-se que o pleno emprego remete a uma situação em que aqueles que possuem aptidão ao labor estarão sujeitos a formação de vínculo empregatício.

Ocorre que, atualmente existe uma diversidade de formas para se exercer a atividade laboral, bem como, uma diversificação de vínculos que se pode formar, mostrando-se mais conveniente ante a realidade atual a alteração do termo pleno emprego por pleno trabalho, ou a sua interpretação de forma extensiva.

Quanto a função exercida pelo princípio do pleno emprego cumpre transcrever um trecho redigido pelo doutrinador José Carlos de Assis:

O Pleno Emprego, entendido como a condição do mercado de trabalho na qual todo cidadão disposto a trabalhar encontra ocupação remunerada segundo suas aspirações, qualificações e habilidades, é condição indispensável para construir uma sociedade efetivamente democrática, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização, e possibilitar aos que não dispõem de renda da propriedade a realização individual segundo suas potencialidades. Nesse sentido, é a

¹⁹ GRAU, Eros Roberto. A Ordem Econômica na Constituição de 1988. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 68.

contrapartida social do direito individual de propriedade, e a proteção constitucional daqueles que nascem sem direito a herança, mas com direitos de cidadania.²⁰

Desta feita, podemos concluir que o princípio do pleno emprego anseia pela erradicação da pobreza, desigualdade socioeconômica, contribuindo para implementação de melhores condições de trabalho e o reestabelecimento da infraestrutura econômica das empresas.

3.2 Princípio da Preservação da Empresa

O segundo princípio que será estudado é o Princípio da Preservação da Empresa o qual tem por escopo principal a manutenção do exercício empresarial frente a situações infortunas de crise econômica resultando em processo de recuperação judicial ou falência almejando em especial a preservação dos postos de trabalho.

A Carta Magna de 1988 não reconheceu expressamente o princípio em análise, no entanto, de uma simples análise do texto constitucional podemos constatar o seu reconhecimento material, destacando-se pelo estudo dos seus fundamentos e pelo propósito da ordem econômica.

De forma mais específica, entende-se que o princípio da preservação da empresa encontra-se previsto na Constituição Federal de forma implícita, visto que ao analisar o seu modo de produção de capital bem como a relação que se vislumbra entre a sociedade e o capital econômico encontra-se o nascedouro deste princípio.

Cumprе salientar que o mundo econômico desempenha uma grande influência sob a realidade fática social de forma explícita, de modo que, ao analisarmos a situação de uma empresa fadada a decretação de falência em virtude de forte crise econômica a sociedade como um todo suportará os efeitos da referida catástrofe acometida ao empresário, em especial, a classe trabalhadora.

²⁰ ASSIS, José Carlos. A Quarta Via: A Promoção do Pleno Emprego como Imperativo da Cidadania Ampliada. 1ª ed. Rio de Janeiro: Textonovo, 2000, p.122-123.

Neste sentido encontra-se o posicionamento do doutrinador Fábio Ulhoa Coelho:

Essa crise pode ser distinguida como econômica, financeira e patrimonial, sendo que uma, em um sistema complexo e em suas relações econômicas, poderá desencadear na outra. Sem adentrar nos tipos de crises elencados pelo autor, esse sistema complexo pode ser fatal, gerando prejuízo não só para os empresários e investidores que empregaram o seu capital no desenvolvimento, como para credores e, em alguns casos, num encadear de sucessivas crises, também para outros agentes econômicos.²¹

A Constituição Federal vigente traz em seu bojo, especificamente, nos incisos do artigo 170 da Constituição Federal de 1988 alguns princípios norteadores da ordem econômica, que por consequência refletem diretamente nas relações trabalhistas, os quais mostram-se vinculados ao princípio da preservação da empresa, dentre eles o princípio da livre concorrência, da função social da propriedade, bem como, a busca do pleno emprego.

Neste sentido, nos ensina o Doutrinador Carlos Alberto Farracha de Castro:

Não se pode falar em busca do pleno emprego, sem propiciar a preservação da empresa (...). Afinal, o exercício da atividade empresarial é a fonte de tributos e empregos. Ou seja, sem a preservação da atividade empresarial inexistente emprego, razão pela qual não há como valorizar o trabalho, motivo por que a pretensão do legislador constituinte ficaria reservada ao seu emprego.²²

Outrossim, com o mesmo posicionamento leciona o jurista Luiz Edson Fachin:

A busca pelo pleno emprego corresponde à preservação da empresa, de modo que, quando das dúvidas de emprego de regra que implique paralisação empresarial e regras que se destina a aplicar solução jurídica sem a paralisação, por óbvio dever-se-á aplicar esta última, sem sacrifícios de outros direitos dignos da regra jurídica.²³

Deste modo, podemos reconhecer que o princípio da preservação da empresa não se restringe apenas a busca do pleno emprego, mas igualmente, encontra respaldo no princípio da função social da empresa, uma vez que a Magna

²¹ COELHO, Fábio Ulhoa. Comentários a Nova Lei de Falências de Empresas. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p.23-24.

²² CASTRO, Carlos Alberto Farracha de. Preservação da Empresa no Código Civil. Curitiba: Juruá, 2007. p. 43.

²³ FACHIN, Luiz Edson. Estatuto Jurídico do Patrimônio Mínimo. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p.99.

Carta não anui com a extinção das propriedades que contribuem com a produção, o que se mostraria incongruente, precisamente quando da busca pela preservação do princípio da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Por fim, conclui-se que a defesa do princípio constitucional da preservação da empresa não importa em reconhecer que a preservação do exercício empresarial se emprega a todas as empresas. Ele não se limita a socorrer as pretensões individuais do empreendedor, mas sim assegurar os anseios da coletividade em si. Deste modo, o princípio da preservação da empresa tem por finalidade possibilitar que a empresa alcance a sua função social.

3.3 Princípio da Condição Mais Benéfica

O terceiro princípio específico do ramo do direito do trabalho que iremos dissertar, é sobre o Princípio da Condição Mais Benéfica, o qual se deriva do Princípio da Proteção, também específico do direito do trabalho.

De forma sucinta o princípio em estudo apregoa que os privilégios já obtidos, mostrando-se mais benéficos ao obreiro, não poderão ser alterados para uma condição pior, do contrário ocorreria a violação do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.²⁴

De uma simples análise do próprio enunciado do princípio da condição mais benéfica em si constataremos a sua conceituação, o qual nos traz a interpretação de que em um caso fático a condição mais benéfica ao operário deve ser considerada primordial.

Neste sentido, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado estabelece que além de se revestir do caráter de direito adquirido, a condição mais benéfica deve prevalecer quando houver cláusulas contratuais que se divergem, bem como ratifica que não são normas, mas cláusulas de contrato, sejam elas tácitas ou expressas.²⁵

Ademais, o doutrinador do trabalho Arnaldo Sussekind também buscou conceituar o princípio em estudo como sendo o:

²⁴ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 1350.

(...) que determina a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento da empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis.²⁶

Ainda cumpre transcrever a conclusão trazida pela doutrinadora Alice Monteiro de Barros, a qual nos ensina que o princípio da condição mais benéfica tem por escopo “proteger situações mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato de forma expressa ou tácita”.²⁷

Cumpre salientar que, a condição mais benéfica pode ser instituída pela lei, acordo ou convenção coletiva, contrato individual de trabalho, bem como por sentença normativa.

Quanto a validade do referido instituto principiológico Américo Plá Rodriguez, doutrinador Uruguaio, sustenta que deve existir uma condição anterior concretamente reconhecida, de forma que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador do que a norma aplicável.²⁸

Ademais, cumpre salientar que inúmeros doutrinadores e interpretes das normas trabalhistas ressaltam sobre quanto o princípio da condição mais benéfica se assemelha com a garantia constitucional ao direito adquirido prevista no artigo 5º, inciso XXXVI, destacando-se o entendimento do doutrinador Odonel Gonçalves o qual leciona que a condição mais benéfica surgiu do direito adquirido, declarando que “nenhuma lei pode tirar condições e benefícios já adquiridos exatamente por ser o trabalhador a parte mais fraca, hipossuficiente da relação de trabalho”.²⁹

Em contrapartida, enquanto existem posicionamentos doutrinários no sentido de que o princípio em análise encontra seu nascedouro na garantia constitucional ao direito adquirido, há que se salientar que também existem posicionamentos no sentido conforme destaca Ana Virgínia Moreira Gomes:

²⁶ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 17ª ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 129.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p.82.

²⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios do Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 60.

²⁹ GONÇALVES, Odonel Urbano. Direito do Trabalho para Concursos, São Paulo: Atlas, 2000, p. 29

A regra da condição mais benéfica diferencia-se da teoria dos direitos adquiridos, porque seu âmbito de aplicação é distinto: naquela, o conflito no tempo ocorre entre duas normas convencionais; enquanto, nesta última, o conflito dá-se entre normas estatais.³⁰

Desta forma, baseado no exposto, cumpre-nos finalizar dizendo que o entendimento que prevalece é que o princípio da condição mais benéfica guarda relação com a regra do direito adquirido, bem como, integra o princípio da proteção ao trabalhador, determinado que se prevaleçam as condições mais vantajosas ao obreiro, permitindo ser instrumento de acordo no contrato de trabalho e na regulamentação interna do estabelecimento empregador, mesmo ante o advento de nova norma jurídica que traga menos proteção.³¹

3.4 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

O quarto princípio específico do ramo do direito do trabalho que será estudado é o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, também conhecido como Princípio da Indisponibilidade de Direitos, o qual aduz sobre a característica de imperatividade das normas trabalhistas, sendo também responsável por delimitar restritivamente a viabilidade de disposição das partes, se preocupando em salvaguardar os interesses do empregado, objetivando a redução da desigualdade existente entre os participantes da relação trabalhista.

A irrenunciabilidade encontra seu fundamento legal no artigo 468, da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme se verifica:

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

O doutrinador Américo Plá Rodriguez traz um conceito sobre a irrenunciabilidade como sendo a “impossibilidade jurídica de privar-se

³⁰ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2001, p. 151.

³¹ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 17^a ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 134.

voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.³²

Neste sentido podemos observar que a irrenunciabilidade é o cerne da questão discutida no princípio em estudo devendo ser aprofundada. Em contrapartida, podemos conceituar a renúncia como um ato de abrir mão, recusar, abdicar os direitos garantidos pela legislação trabalhista.

Ademais, a partir do estudo feito até então, podemos verificar que o princípio da irrenunciabilidade também traz em sua interpretação a imperatividade da lei trabalhista, do sentido do que se entende do direito romano como *jus cogens* (normas imperativas) e *jus dispositivum* (normas dispositivas), salientando que àquelas precisam ser cumpridas, independente da vontade das partes, por outro lado estas somente devem ser cumpridas nas situações em que as partes não tenham convencionado preceitos diversos.

Referido imperativo encontra sua origem através de uma análise sucinta da evolução legislativa histórica, regressando-se ao Código de Napoleão o qual indicava que as leis trabalhistas eram marcadas pela possibilidade de disposição pelas partes contratantes, passando posteriormente a serem impostas com o advento da autonomia do Direito do Trabalho, ou seja, sem depender da vontade das partes.

Outrossim, entende-se que tal imposição possui como justificativa o fato de os direitos concedidos aos empregados não beneficiarem somente eles mesmos, mas sim, busca-se proteger um bem social de maior abrangência, referindo-se a terceiros pessoas também incluídos na relação trabalhista.

Estas terceiros pessoas podem ser afetadas indiretamente, como por exemplo, dependentes financeiros do empregado, bem como terceiros influenciados diretamente, usando de exemplo aqueles que exercem a mesma função, os quais se veriam em uma conjuntura de competição injusta em busca de melhores condições de trabalho caso seu colega abdique daquela tutela estatal.

Por outro lado, cumpre salientar que a própria Consolidação das Leis Trabalhistas traz em seus artigos 444³³ e 468, conforme supramencionado, a

³² RODRIGUEZ, Américo Plá. Op. Cit., p. 142.

³³ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

oportunidade das partes da relação de trabalho se autorregularem com a condição de que respeitem os limites estabelecidos em lei, bem como não traga malefícios ao trabalhador, o que se denomina de limitação parcial.

Ainda quanto aos argumentos doutrinários que buscam justificar a necessidade de aplicação do princípio em estudo podemos elencar a presunção de vício na manifestação de vontade do trabalhador que abdica dos seus direitos, visto que, na relação de trabalho o empregado se vê em uma posição inferior no sentido financeiro e de subordinação, se comparado ao empregador, não desfrutando de liberdade para expressar a sua vontade, vendo-se muitas vezes compelido a aderir situações de desvantagens ante ao que a lei lhe garante.

Podemos acrescentar que a procura pelo alcance da igualdade material entre as partes da relação trabalhistas se deu em virtude da necessidade de tutela ao trabalhador em conjunto com as normas do Estado, almejando-se a consolidação da ideia de irrenunciabilidade, visto que, a constituição de direitos de nada adiantaria se o empregado deles pudesse dispor.

Neste sentido, utilizando-se do direito comparado cumpre-nos transcrever o entendimento do doutrinador Mexicano Mario de La Cueva, o qual em tradução leciona que:

As características que justificaram a existência de normas indisponíveis no direito do trabalho foram em síntese: 1) inexistência de uma real liberdade de negociação; 2) influência maléfica do regime de concorrência; 3) o abuso de poder do empregador quando da imposição de sua vontade contratual ao laborista, o que gerava um vício de consentimento, de modo a justificar a interferência estatal para que fossem garantidos os direitos mínimos.³⁴

Para finalizar, cumpre-nos fazer uma breve explanação quanto a entrada em vigor da lei nº 13.467/17, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, a qual alterou em partes o paradigma trazido pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos, introduzindo no artigo 444 supramencionado o parágrafo único³⁵, o qual trouxe a inovadora criação do empregado hiperssuficiente.

³⁴ CUEVA, Mario de La. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. 2ª ed. México: Editorial Porrúa, 1972, p. 10.

³⁵ Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela lei nº 13.467 de 2017).

O mencionado dispositivo legal traz a ideia de que atualmente os empregados com faixa salarial considerada elevada e que possuam nível superior poderão negociar suas condições de trabalho mesmo que lhe tragam desvantagens em comparação ao que a lei trabalhista lhe assegura, ressalvado os direitos constitucionais.

3.5 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

O quinto princípio específico do ramo do direito do trabalho que será dissertado é sobre o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, o qual disciplina que as regras trabalhistas são em sua essência imperativas, o que significa dizer que as partes da relação contratual não podem, em regra, dispor livremente sem a observância do que a lei impõe.

Em complementação, significa dizer que o princípio em estudo tem por escopo informar que na relação envolvendo as figuras do empregado e empregador as normas trabalhistas são de observância indispensável, não sendo permitida a sua inobservância no vínculo empregatício. Podemos observar que tal princípio traz uma mitigação no que diz respeito a autonomia da vontade das partes, isto em benefício da preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, salientando que a sua concordância é dispensável, salvo as situações em que a própria legislação de forma expressa permite a transação.

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas refere-se a um desdobramento do princípio da irrenunciabilidade de direitos, conforme outrora estudado, encontrando fundamento legal nos artigos 9º, 44 e 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas.³⁶

O doutrinador Arnaldo Sussekind faz um paralelo do princípio em análise com o princípio da proteção, lecionando que:

³⁶ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho – uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes.³⁷

Cumprido salientar que, no mês de novembro de 2017 entrou em vigor em nosso ordenamento jurídico a lei nº 13.467/2017 a qual nasceu com a intenção de, dentre outras, conferir uma maior autonomia as partes da relação contratual de trabalho, o que por consequência trouxe a mitigação dos ditames estabelecidos pelo princípio da imperatividade das normas trabalhistas.

Neste sentido conforme retro mencionado, a imperatividade da legislação trabalhista abrangeu inúmeras flexibilizações com o advento da denominada Reforma Trabalhista, em especial, devido a inclusão do parágrafo único ao artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho³⁸, bem como pela inclusão do artigo 611-A³⁹ no mesmo dispositivo legal, sendo que este último assim dispõe:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015.
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

³⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano 8, nº 8, 2000, p. 44.

³⁸ Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467 de 2017).

- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Deste modo, conclui-se que o princípio da imperatividade das leis trabalhistas encontra-se atualmente em plena vigência, no entanto, colide com as ressalvas estabelecidas pela novel legislação trabalhista a qual dentro dos limites legais, buscou flexibilizar a sua imperatividade, salvaguardando os direitos fundamentais já conquistados pela classe trabalhadora.

3.6 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Por fim, o sexto e último princípio que será estudado é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana o qual não se refere a um princípio específico do direito do trabalho, no entanto, possui plena aplicabilidade neste ramo, mais do que isso, é responsável por nortear a aplicação de todas as regras e demais princípios estudados até então.

Trata-se de um princípio Constitucional o qual está expressamente previsto no artigo 1º, inciso III da Magna Carta possuindo *status* de Direito Fundamental.

O jurista Ingo Sarlet, da intenção de fixar uma conceituação mínima entende:

(...) por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humano (...).⁴⁰

Determinar os contornos para conceituação do que vem a ser dignidade da pessoa humana não é um trabalho fácil visto que a sua interpretação abrange preceitos intrínsecos de cada indivíduo. Pode-se dizer que o referido

⁴⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 61.

princípio envolve determinados valores que não estão passíveis de serem avaliados, como a ética e a moral os quais fazem parte da natureza de cada ser humano.

Neste sentido nos ensina o doutrinador Oscar Viera:

O papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, como a concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados.⁴¹

Até este ponto já se vislumbra que o princípio da dignidade da pessoa humana possui imenso valor, necessitando de rigorosa proteção do Estado, sendo que, este último se encarrega pela criação de métodos para sua ascensão e sua inclusão social.

Ainda na intenção de conceituar o princípio da dignidade da pessoa humana, o doutrinador Alexandre de Moraes assim dispõe:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁴²

Em síntese podemos certificar que a dignidade da pessoa humana refere-se a um princípio fundamental responsável por nortear a aplicação de todas as demais normas do ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um conjunto de valores com o escopo de assegurar a todo cidadão a efetividade dos seus direitos perante o Estado.

No tocante a efetividade do princípio em análise nas relações de trabalho podemos evidenciar que a sua aplicação prática se dá com o objetivo de corrigir as lacunas da legislação trabalhista em prol do trabalhador nas situações em que prescindem de regulamentação própria.

⁴¹ VIEIRA, Oscar Vilhena. Direitos Fundamentais. Uma Leitura da Jurisprudência do STF. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 67.

⁴² MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. São Paulo: Atlas, 2002. p. 128.

Neste seguimento, cumpre-nos destacar que com a evolução histórica o labor passou a ser considerado como procedimento para edificação da cidadania. A partir de então o trabalho passou a ser classificado como um direito fundamental inteiramente ligado à dignidade da pessoa humana, além de ser um direito assegurado pela Constituição Federal.

O contrato de trabalho tem por objeto, além de outras especificações, a incidência de dois encargos recíprocos, por um lado o compromisso do empregado em efetivar a prestação de serviço, por outro, o compromisso do empregador de cumprir corretamente com pagamento de salário pelo serviço prestado, resultando em uma prestação e contraprestação.

Há doutrinadores que ao ressaltar a importância do trabalho ao trabalhador transparecem o entendimento de que o direito do trabalho possui status de regulamentação jurídica atinente aos direitos humanos.

Nesta perspectiva, Maurício Godinho Delgado leciona sobre a existência de vinculação entre o direito do trabalho e os direitos humanos:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força ou habilidade isolada não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural, o que se faz, de maneira geral, considerando o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.⁴³

Ademais, cumpre salientar que nenhuma alegação de ordem financeira pode se sobrepor as normas jurídicas relativas aos direitos sociais, isto porque estes possuem *status* de fundamentais para a valorização do labor e elevação da condição humana.

A doutrinadora Gabriela Neves Delgado assegura que “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 78.

integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva”.⁴⁴

Podemos acrescentar que, o direito do trabalho, assim como os demais ramos do ordenamento jurídico brasileiro, carece de regulamentação apropriada, sendo que, por diversas situações a falha se dá especificamente no tocante as normas dirigidas à proteção da integridade do trabalhador.

Deste modo, concluímos que o princípio da dignidade da pessoa humana possui plena aplicabilidade no âmbito das relações trabalhistas, com o escopo de, em princípio, buscar preencher as lacunas da legislação do trabalho, bem como salvaguardar o trabalhador contra atitudes que ofendam a sua dignidade e integridade, de modo a lhe garantir oportunidades de trabalhos dignos.

⁴⁴ DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo: LTr, 2006, p. 207.

4 ALTERNATIVAS PARA PRESERVAÇÃO DA ATIVIDADE LABORATIVA E SEUS ENTRAVES

De antemão pode-se destacar que pelo estudo realizado até aqui vislumbrou-se que a população de uma forma geral já sofreu, e ainda sofre, muito com a falta de estabilidade na economia brasileira sendo que em tais períodos eivados de incertezas os setores empresariais não conseguem subsídios financeiros suficientes para se manterem “na ativa”, fazendo com que muitas empresas se vejam coagidas a encerrar suas atividades, o que por consequência acaba resultando na demissão de inúmeros trabalhadores.

Nestas situações onde aqueles que perderam seu trabalho formal se veem com extrema dificuldade financeira e sem perspectiva de retorno ao mercado ante a redução dos postos de trabalho causada pela crise econômica é que começa a surgir a procura por formas alternativas de trabalho.

Ocorre que, em muitos casos estes ex-trabalhadores formais, acabam se submetendo a realização de trabalhos informais, vivendo muitas vezes de proventos dos denominados “bicos”, perdendo todos os benefícios e direitos assegurados aqueles que exercem atividade formal, cumprindo salientar que atualmente esta é a realidade de grande parte da população brasileira.

Neste sentido, é notório que o exercício do trabalho informal mostra-se como uma aposta daqueles que estão fora do mercado de trabalho formal com escopo de driblar as dificuldades resultantes da crise econômica na tentativa de reestabelecerem as suas condições financeiras.

No entanto, o exercício destas atividades informais não resulta em nenhum benefício para o trabalhador, nem mesmo para as empresas sendo que em verdade trata-se de uma alternativa falha que busca camuflar os malefícios resultantes da instabilidade econômica do País.

O exercício do trabalho informal suprime do trabalhador os seus direitos mais básicos garantidos pela relação de trabalho formal, como por exemplo, seguro desemprego, férias, décimo terceiro, recolhimento previdenciário, dentre outras garantias trazidas pela legislação trabalhista.

Deste modo, para que haja a extinção de tais atividades informais é necessário que a economia seja reestruturada com a consequente recuperação

financeira das empresas visando a oferta de estabilidade para os trabalhadores e a criação de novos postos de trabalho.

Portanto, conclui-se que o escopo deste capítulo é apresentar alternativas de trabalho legais que podem trazer benefícios tanto ao empregado como ao empregador, podendo ser adotadas pelas empresas em situações de crise econômica evitando o encerramento de suas atividades empresariais com a consequente manutenção dos postos de trabalho.

4.1 Desafios para a Compatibilização de Interesses Entre Empregado e Empregador na Relação de Trabalho

Conforme observado no capítulo anterior, a elevação no número de empresas que encerraram suas atividades nos últimos tempos gerou o consequente aumento no número de desempregados em nosso País, sendo que as regras trazidas pela atual legislação trabalhista resultaram na instituição de novas relações trabalhistas alternativas, baseadas principalmente na autonomia de vontade das partes que compõem a relação de trabalho.

A adoção de novas medidas como a redução da jornada de trabalho, a terceirização, bem como a novel modalidade de contrato de trabalho denominada de “contrato intermitente” entraram em cena com escopo de amenizar os principais efeitos trazidos pela crise econômica, quais sejam, o encerramento das atividades empresariais e as demissões em massa.

Entretanto, há quem questione sobre a legalidade desses novos meios de trabalho, indagando se a sua adoção suprime dos trabalhadores os seus direitos outrora adquiridos e garantidos por lei. Referida indagação nos obriga a concordar que a busca por um equilíbrio pleno de proteção entre empregado e empregador ainda se mostra como um grande desafio no que concerne a visão legal.

Por outro lado existem opiniões no sentido de que a legislação trabalhista é muito ultrapassada, ou seja, ela não acompanhou a evolução e o progresso das relações de trabalho, as quais serão estudadas nos capítulos seguintes.

Com essa mesma interpretação, é possível afirmar que a Consolidação das Leis do Trabalho garante ao trabalhador o exercício de suas atividades laborais de forma digna. No entanto, a referida legislação nas situações em que predomina-se a crise econômica dificultam a criação e manutenção dos postos de trabalho, visto que, por um lado o obreiro está assegurado pelas normas trabalhistas, no entanto, as atividades profissionais de trabalho encontram-se ameaçadas pela estagnação da economia do País.

Devemos salientar que nas situações infortunas em que a onda da crise econômica encontra-se em plena vigência a qual gera o círculo vicioso outrora referido, qual seja, a falta de capital, o fechamento das empresas e a demissão de funcionários, não podemos imputar a culpa à nenhuma das partes que compõem a relação de trabalho, visto que neste cenário crítico empregados e empregadores se tornam verdadeiras vítimas da falta de estabilidade econômica.

Deste modo conclui-se que o exercício do trabalho formal mostra-se como um importante fator de inclusão social e, por consequência é o único meio mais eficaz de combate à pobreza. A supressão dos postos de trabalho constrange a população brasileira, resultando no aumento da crise econômica e social.

Portanto, nos tópicos que serão analisados a seguir vislumbrar-se-á a possibilidade de expansão dos tipos alternativos de trabalho, investigando se há alguma afronta a Constituição Federal e as normas trabalhistas.

4.2 Redução da Jornada de Trabalho

O presente capítulo dedica-se a análise da Redução da Jornada de Trabalho como uma das alternativas capazes de dirimir os impactos da crise econômica em face das relações de emprego.

Diante de um momento de instabilidade financeira, como ocorre nas situações de crise econômica acentuada, como válvula de escape, as empresas, principalmente privadas, buscam alternativas com o intuito de dirimir os seus gastos. Dentre essas alternativas encontra-se a demissão dos seus funcionários, livrando-se das despesas com remunerações e encargos sociais. Trata-se de uma temática que

atualmente está em pleno auge, isto porque o país ainda não encontrou meios concretos capazes de sanar tal dificuldade enfrentada.

Analisando este infortúnio sobre um prisma legal, faz-se necessário mencionar os ditames estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, a qual prevê a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, além de expressamente impedir a diminuição salarial.

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho veda a adoção de mudanças no contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador as quais possam acarretar prejuízos àquele.

No entanto, prevendo a possibilidade de acontecimentos críticos quanto a economia nacional, a carta magna estabeleceu em seu artigo 7º a possibilidade de redução dos proventos do empregado frente a propositura de um acordo coletivo de classe.⁴⁵

Com o intuito de manter os postos de trabalho e dar seguimento a atividade privada, a lei permite que se estabeleça uma convenção coletiva, em harmonia com o sindicato da respectiva categoria profissional, transigindo sobre a redução de proventos salariais, bem como da jornada de trabalho em momentos de comprovada crise financeira.

Isto posto, como medida assecuratória visando reprimir o impacto sofrido pela crise econômica, no ano de 2015 foi aprovada a lei nº 13189/15, a qual deu origem ao PPE (Programa de Preservação ao Emprego), trazendo como escopo a regulamentação da diminuição da jornada de trabalho e consequente diminuição salarial, como meio de conservação dos postos de trabalho, bem com viabilizar a reestruturação financeira das empresas privadas.

4.2.1 Aspectos Inerentes ao PPE (Programa de Proteção ao Emprego)

Inicialmente, é salutar a transcrição do texto legal regulamentador do Programa de Proteção ao Emprego, especificamente, lei nº 13.189 de 19 de novembro de 2015, artigo 1º e seus incisos:

⁴⁵ Artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal da República de 5 de outubro de 1988: irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Art. 1º Fica instituído o Programa Seguro-Emprego - PSE, com os seguintes objetivos:

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

II - favorecer a recuperação econômico - financeira das empresas;

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

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

V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

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

Visando diminuir os maus efeitos que assolam o País com o advento da crise econômica nos últimos anos, especificamente, do ano de 2015 em diante, o Governo Federal vem se valendo de diversos meios com o escopo de cortar gastos, bem como, garantir o emprego de inúmeros trabalhadores.

Um dos referidos meios adotados pelo Governo Federal vislumbrando vantagens aos trabalhadores, bem como, aos empresários e ao governo em si, foi a criação do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que atualmente recebeu uma reformulação em sua denominação, sendo chamado de Programa Seguro-Emprego (PSE).

O PPE (Programa de Proteção ao Emprego) foi instituído no mês de julho de 2015, de responsabilidade da ex-presidente da República, Dilma Rousseff, por intermédio da Medida Provisória nº 680/2015 prevendo prazo de adesão para as empresas até o mês de dezembro de 2016. Após a adesão, o programa tem como vigência o período de 6 (seis) meses, sendo possível a prorrogação por igual período.

A alteração de PPE para PSE se deu em razão do prazo limite estipulado pelo primeiro. Como o Governo atual encontra-se sobre as poderes do Presidente da República Michel Temer, este anunciou por meio da Medida Provisória 761/2016 a renovação do programa.

Além da nomenclatura, não ocorreram grandes mudanças seguindo o mesmo raciocínio previsto pelo PPE, prorrogando também o prazo de adesão pelas empresas até o dia 31 de dezembro de 2017, com prazo limite de permanência de 24 meses, devendo ser respeitada a data de cessação do programa, a qual

encontra-se prevista atualmente para o mês de dezembro de 2018, data em que o referido programa em tese deixará de existir.

O enfoque do programa quando da sua criação, era minimizar o índice de desemprego durante o período de crise econômica, visando tanto tutelar o trabalhador por ser a parte mais vulnerável no referido período, bem como, a recuperação das empresas economicamente.

Ademais, tinha como proposta desestimular as demissões nas empresas que encontravam-se em dificuldade financeira devido à crise, no entanto, também acabou por resultar em negociações entre o governo, as empresas e as representações sindicais.

O programa prevê a redução de até 30% da jornada de trabalho com redução do salário do trabalhador em porcentagem proporcional. Metade da porcentagem salarial reduzida é repostada pelo governo por meio de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), desde que em um limite máximo de R\$ 900,84 (novecentos reais e oitenta e quatro centavos). Esse valor é equivalente a 65% do maior benefício pago pelo seguro-desemprego, qual seja R\$ 1.385,91 (um mil trezentos e oitenta e cinco reais e noventa e um centavo).⁴⁶

Com a redução salarial, o valor a ser pago pelo empregador não pode ser inferior ao salário mínimo. O empregado também não pode ser demitido durante a vigência do PPE e, após o encerramento do programa, o trabalhador deve ser mantido por mais um terço do tempo de vigência do programa.⁴⁷

O programa foi criado para participação de todas as empresas sem distinção, no entanto, faz-se necessário o cumprimento de determinados pré-requisitos.

A primeira condição é que a empresa comprove que está passando por dificuldades financeiras e que por isso não tem condições de manter todos os seus funcionários com o salário especificado na carteira de trabalho. Salienta-se que a dificuldade deve ser em razão de crise econômica cíclica ou sistêmica, não podendo ser motivada por má-gestão.⁴⁸

⁴⁶ Disponível em: www.politize.com.br/programa-de-protecao-ao-emprego-como-funciona/. Acessado em: 22/04/2017.

⁴⁷ Disponível em: www.politize.com.br/programa-de-protecao-ao-emprego-como-funciona/. Acessado em: 22/04/2017.

⁴⁸ Disponível em: www.politize.com.br/programa-de-protecao-ao-emprego-como-funciona/. Acessado em: 22/04/2017.

A empresa não pode aderir ao PPE sem a aprovação de um Acordo Coletivo de Trabalho específico para esse fim, feito entre a empresa e o sindicato representante da categoria de trabalhadores.⁴⁹

Por fim, para aderir ao programa as empresas precisam ainda comprovar regularidade com as obrigações fiscais, previdenciárias e com o FGTS, que devem ser mantidas também durante o período do programa. Além disso, a empresa deve possuir CNPJ há pelo menos dois anos e comprovar que já esgotou todas as alternativas, como por exemplo, usar ao máximo as férias coletivas e zerar o banco de horas.⁵⁰

No tocante as vantagens e desvantagens trazidas pela adesão ao referido programa Analisando pelo prisma do Governo em si, este declara que em vista dos gastos com pagamento de seguro desemprego, o montante despendido com o Programa de Proteção ao Emprego é ínfimo.

Ademais, o referido programa ainda traz como vantagem a possibilidade de preservação dos empregos, conseqüentemente, conservando os lucros com o pagamento de contribuições e tributos.

No entanto, ainda analisando a questão sobre o prisma do governo, para que os gastos com o seguro desemprego sejam realmente minimizados, faz-se necessário que um montante considerável de empresas venham a aderir o programa.

Por outro lado, avaliando as possibilidades pela ótica do trabalhador, o enfoque principal do programa é preservar tanto os postos de emprego quanto os seus respectivos direitos trabalhistas, além de, conforme supracitado, garantir ao empregado um determinado período de instabilidade ao final da vigência do programa, ou seja, situação em que o empregado não poderá ser demitido.

Todavia, valendo-se da mesma análise, sobre a mesma ótica, o trabalhador encontrará como uma possível desvantagem, a redução de uma parcela do seu salário, isto devido à redução de sua jornada de trabalho, o que, apesar de tudo, também lhe trará como vantagem, um maior tempo livre.

⁴⁹ Disponível em: www.politize.com.br/programa-de-protecao-ao-emprego-como-funciona/. Acessado em: 22/04/2017.

⁵⁰ Disponível em: www.politize.com.br/programa-de-protecao-ao-emprego-como-funciona/. Acessado em: 22/04/2017.

Por fim, ao explorarmos as perspectivas da empresa quando da aderência ao referido programa, esta encontrará como possíveis vantagens, a preservação de suas aplicações em mão de obra especializada, e como consequência, ainda reprime o pagamento de multas rescisórias em decorrência de demissões sem justa causa.

Não obstante, a empresa certamente encontrará óbice para cumprir com uma das exigências para adesão do programa, qual seja, a comprovação de que a esta encontra-se passando por uma situação crítica em suas finanças, devendo em alguns casos, apresentar dados confidenciais para que haja a referida comprovação.

Por conseguinte, segundo análise divulgada pelo Ministério Público do Trabalho, em novembro de 2016, o PPE preservou 63,3 mil postos de trabalho, número acima da meta inicial do governo, o qual pretendia conservar cerca de 50 mil empregos com o programa. Até então, havia 116 pedidos de adesão e outros 34 aguardando em fila, tendo como aprovadas 154 empresas.⁵¹

Por outro lado, no início do corrente ano o Presidente Michel Temer e o Ministro do Planejamento Dyogo Oliveira assinaram um decreto fixando o limite de R\$ 331,6 milhões de reais a serem gastos pelo governo com o Programa Seguro Emprego no ano de 2018 sendo um limite um pouco superior ao fixado para o ano de 2017, que foi de 327,280 milhões de reais. Na visão do governo, o valor é suficiente para proteger até 123 mil postos de trabalho⁵²

Deste modo, podemos concluir que a redução da jornada de trabalho é uma alternativa expressamente válida em situações excepcionais, como por exemplo, em situações de comprovada crise financeira, onde nestes casos a jornada de trabalho pode sofrendo modificações, com o intuito de salvaguardar os postos de trabalho, bem como garantir a saúde financeira das empresas declaradas em crise.

4.3 Terceirização

⁵¹ Disponível em: www.politize.com.br/programa-de-protecao-ao-emprego-como-funciona/. Acessado em: 22/04/2017.

⁵² Disponível em: oglobo.globo.com/economia/recessao-gera-mudancas-de-habitos-de-consumo-na-populacao-19991966#ixzz4lw1rNM00. Acessado em: 01/05/2018.

A crescente progressão do processo de produção, em especial analisando-se as ocorrências atuais, resultaram na aparição de inúmeros métodos para a organização das relações de trabalho.

Neste sentido, dentre as referidas técnicas atualmente a terceirização de mão de obra vem recebendo destaque especial.

Cumprе salientar que o instituto da terceirização corresponde a um procedimento de transferência de prestação de serviços de uma empresa à outra, sendo que é regida por duas partes a empresa “tomadora de serviços” referindo-se aquela que adquire os serviços, e a empresa “prestadora de serviços” que é aquela que oferece os serviços.

O Doutrinador Maurício Godinho Delgado destaca que o fenômeno da terceirização:

(...) foi constituído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa. Tal fenômeno é relativamente novo no Direito do Trabalho do País assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensões apenas nas últimas três décadas do século milênio.⁵³

A expressão “terceirização” segundo Maurício Godinho “resulta de neologismo oriundo da palavra terceira, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes”.⁵⁴

Voltando-se ao ramo do direito do trabalho, o instituto da terceirização é marcada por possuir características próprias, neste sentido conceitua o doutrinador Godinho:

A terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este o laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto a empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata esse obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços,

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 453.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit., p. 452.

que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.⁵⁵

Por outro lado, o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento traz um posicionamento contrário ao fenômeno em estudo. Nos seus dizeres terceirizar significa:

Transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercíveis no âmbito do contrato originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato-derivado. Este é uma figura jurídica que corresponde ao significado econômico do vocábulo que é usado, na linguagem trabalhista, para designar a transferência de atividade econômica de quem originariamente a exercitaria para o exercício de outra pessoa física ou jurídica, o que não é vedado pela lei mas pode ter implicações trabalhistas que também ocorrem na sucessão de empresas e em outras alterações que podem afetar direitos dos empregados, nas quais o contratante originário mantém a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores.⁵⁶

Dos entendimentos doutrinários supramencionados é possível extrair que o instituto da terceirização se dá nos casos em que a empresa prestadora serviços obtém onerosamente a execução de trabalhos de um empregado e a repassa, também de forma onerosa, à outra empresa, denominada de tomadora de serviços.

Deste modo, conseguimos observar que a terceirização trouxe um modelo alternativo para compor as relações de trabalho, trazendo inovação se comparada ao modelo bilateral, criando uma relação trilateral de trabalho.

Cumprir destacar que anteriormente ao advento da lei nº 13.429/2017 a qual regulariza atualmente as formas de contratação de mão de obra terceirizada, a contratação de trabalhadores terceirizados somente poderia ocorrer para realização de atividade-meio da empresa tomadora de serviço, regendo-se pela súmula nº 331 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme segue:

I - A contratação de trabalho por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974);
II – A contratação irregular de trabalho, por meio de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, indireta ou funcional (art. 37, II, da Constituição da República);

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit., p. 453.

⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 301.

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983), de conservação de limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos de administração direta, das autarquias, das funções públicas, e das sociedades de economia mista, desde que, este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial (alteração pela resolução de 11.9.00, DJ 19.9.00).

Da interpretação do disposto acima observa-se que, a referida súmula dispõe expressamente em seu inciso I que a contratação de trabalhador por empresa intermediária é ilegal, sendo que nestes casos o vínculo empregatício é formado diretamente com a empresa tomadora de serviço.

No entanto, a única exceção trazida expressamente pela súmula em seu inciso III, é a permissão para contratação de trabalhador terceirizados apenas para execução de serviços ligados a atividade meio da empresa tomadora de serviço, ressaltando que não pode haver pessoalidade e subordinação direta.

O doutrinador Amauri Mascaro em uma de suas obras doutrinárias trouxe a conceituação do que vem a ser atividade-meio e atividade fim:

Realizando uma didática distinção entre atividade-meio e atividade-fim, Amauri Mascaro do Nascimento afirma que “atividades-meio são aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante, e atividades-fim são aquelas que coincidem. Se um estabelecimento bancário contrata empresa de serviço de vigilância, trata-se de contratação de atividades-meio, mas se o contrata empresa de serviços de caixa, trata-se de atividade-fim. Se um colégio se vale de empresa de limpeza, a atividade contratada é meio, mas se contrata empresa de professores, a situação caracteriza-se como contratação de atividade-fim, porque as aulas são a finalidade do colégio.”⁵⁷

Deste modo, conclui-se que em um passado bem próximo a contratação de mão de obra terceirizada era possível apenas para a execução de atividade-meio da empresa tomadora de serviço.

Ocorre que, conforme supramencionado, a partir de 31 de março de 2017, com a aprovação da lei nº 13.429/2017, a distinção entre o que vem a ser atividade-meio e atividade-fim não mais subsiste, visto que, a referida lei cuidou de

⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 31ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 26.

regularizar também a possibilidade de contratação de mão de obra terceirada para execução de qualquer atividade, seja meio ou fim.

4.3.1 A Nova Lei de Terceirização (13.429/2017) e Sua Aplicação Prática:

Conforme supramencionado, em consonância com a legislação vigente à pouco tempo atrás, a terceirização era usualmente utilizada em casos extremamente excepcionais em nosso país, em razão da oposição legislativa e jurisprudencial quanto ao modelo trilateral de trabalho.

No entanto, a referida excepcionalidade foi afastada com o advento da lei nº 13.429 em março de 2017, a qual além de modificar dispositivos da lei nº 6.0169/74 que regulariza o trabalho temporário passou a incluir no ordenamento jurídico uma nova aplicação à terceirização de mão de obra.

Importante reforçar que o novel dispositivo legal permite e regulariza a aplicação da terceirização de mão de obra sem distinção, sendo que a sua aplicação prática poderá ocorrer tanto para o exercício das atividades meio, quanto para as atividades fim no interior da empresa tomadora de serviço.

Deste modo, disciplina o artigo 4º-A da lei 6.019/74, incluído pela lei 13.429/17, que “a empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.”

Por outro lado, o parágrafo 1º do mesmo dispositivo legal faz menção sobre a possibilidade de aplicação prática da terceirização, lecionando que “a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços”.

Importante salientar que a referida alteração na aplicação da terceirização da mão de obra teve início com o projeto de lei nº 4330/04 de responsabilidade do Deputado Federal Sandro Antônio Scodro, o qual em sua exposição de motivos para a criação do referido projeto afirmou que:

O mundo assistiu, nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como consequência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa. Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço. No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulnerável os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.⁵⁸

Deste modo, há quem entenda que a justificativa para alteração das normas regulamentadoras da terceirização refere-se a busca de maior celeridade e eficiência no processo de produção, com melhor qualidade e menor custo. Neste mesmo entendimento leciona a doutrinadora Alice Monteiro:

Teoricamente, o objetivo da terceirização é diminuir os custos e melhorar a qualidade do produtivo ou do serviço. Alguns especialistas denominam esse processo de “especialização flexível”, ou seja, aparecem empresas, com acentuado grau de especialização em determinado tipo de produção, mas com capacidade para atender a mudanças de pedidos de seus clientes.⁵⁹

Por outro lado, a quem entenda que a terceirização de mão de obra refere-se a uma alternativa para especializar os modos de produção, sendo que a referida inovação legislativa mostra-se imprescindível para a manutenção dos postos de trabalho, mantendo-os em equilíbrio.

Aqueles que são contrários a aplicação da lei 13.429/17, defendem que a utilização irrestrita da terceirização de mão de obra é totalmente discutível, visto que a referida norma regulariza apenas um dos lados da relação de trabalho, o lado do empregador, deixando os interesses da classe trabalhadora a mercê, não realizando nenhuma análise sobre as consequências que a novel legislação pode trazer a referida classe.

Analisando por um viés mais otimista, não podemos negar que a nova legislação garante ao trabalhador terceirizado todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como na Constituição Federal, visto que, não há qualquer distinção entre os trabalhadores, seja ele contratado

⁵⁸ Disponível em: www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841. Acessado em: 12/05/2018.

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 42.

diretamente pela empresa tomadora de serviço, seja contratado de forma terceirizada, ambos possuem os mesmos direitos trabalhistas.

Ademais, ainda cumpre salientar que o trabalhador terceirizado possui garantia de aplicação dos seus direitos em dose dupla, isto porque de acordo com o artigo 5º-A, § 5º da lei 13.429/17, empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviço, ou seja, caso a empresa contratada não cumpra com os direitos devidos ao trabalhador, a empresa contratante, ora tomadora de serviço, responde pela supressão de tais direitos.

O fato é que a terceirização de mão de obra vem crescendo rapidamente no Brasil, sendo que, no ano de 2011 fora promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho uma audiência pública para tratar da referida temática, ocasião em que o Diretor Técnico do Dieese, Clemente Ganz Lúcia, ali presente, apresentou dados que apontavam que o número de trabalhadores terceirizados no Brasil à época, perfazia o montante entre 7,5 a 9 milhões.⁶⁰

Deste modo, antes do advento da lei nº 13.429/17 não havia nenhuma regulamentação plausível para reger a contratação de trabalhadores terceirizados, mesmo havendo um número consideravelmente grande deles, os quais, atualmente encontram-se tutelados por legislação própria, além das legislações trabalhistas que se aplicam integralmente a todos os trabalhadores, inclusive terceirizados.

Ademais, a lei nº 13.467/17 conhecida como “Reforma Trabalhista”, também cuidou de regularizar a contratação de trabalhadores terceirizados, estabelecendo em seu artigo 5º-C que não pode ocorrer a contratação por uma empresa de um prestador de serviço de determinada companhia que tenha sido funcionário daquela nos últimos 18 meses.

Outrossim, o trabalhador que for demitido não poderá ser recontratado como prestador de serviço para atuar nesta mesma empresa, sendo que, o prazo previsto para recontração do mesmo funcionário também é de 18 meses. Tal medida objetiva impedir a prática de demissões em massa pelo empregador, com intuito de recontração dos mesmos através de outra empresa prestadora de serviços.

⁶⁰ Disponível em: www.youtube.com/watch?v=ldcpGs1kRml. Acessado em: 12/05/2018

Deste modo, conclui-se que a lei nº 13.429/17 a qual regulariza atualmente a terceirização de mão de obra é extremamente nova, no entanto, analisando-a com otimismo, pode-se dizer que a sua aplicação poderá gerar novos postos de trabalho, bem como otimizar a economia do país através da instalação de novas micro e pequenas empresas especializadas, as quais poderão acelerar a criação de diversas vagas no mercado de trabalho.

4.4 Contrato Intermitente – Lei nº 13.467/2017

Inicialmente, devemos destacar que com a entrada em vigor da lei nº 13.467/2017 em novembro de 2017 ocorreram inúmeras mudanças no âmbito trabalhista, dentre elas a inclusão de uma nova modalidade de contratação, denominada de contrato intermitente.

Os dois tipos de contrato de trabalho mais conhecidos e utilizados atualmente são, o contrato de trabalho por tempo indeterminado e o contrato de trabalho por tempo determinado.

O doutrinador Luiz Guilherme cuidou de conceituar o que vem a ser cada um dos referidos contratos:

Contrato por tempo indeterminado: neste caso, o contrato realiza-se sem a determinação de um termo final, sendo, portanto, caracterizado pelo princípio da continuidade. Contrato a termo: a legislação brasileira admite o contrato a termo em situações especiais, descritas na CLT em seu art. 443. Seja qual for o caso, o contrato a termo, i. e., o contrato por prazo determinado, por se tratar de uma exceção à regra, de que os contratos de trabalho são por prazo indeterminado, não poderá ser superior a dois anos, conforme preceitua o art. 445 da CLT. A exceção ao limite de dois anos é o contrato de experiência, cuja duração é limitada a 90 dias. A prorrogação do contrato por prazo determinado, tácita ou expressa, mais de uma vez, faz com que este passe a vigorar por prazo indeterminado.⁶¹

Neste sentido, em nosso ordenamento jurídico a regra é que os contratos sejam firmados por tempo indeterminado com escopo de preservar o princípio da continuidade das relações de trabalho, sendo que, o contrato a termo ou

⁶¹ MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. Relações de Trabalho I. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2015, p. 73.

por prazo determinado somente é firmado em casos excepcionais previstos no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O advento da lei nº 13.467/17 trouxe inovações ao ramo do direito, modificando o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual passou a ter a seguinte redação:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

O parágrafo 3º do referido dispositivo legal buscou conceituar o que vem a ser o contrato intermitente, conforme se vislumbra:

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

A novel legislação ainda traz como regra que, o contrato intermitente deve ser celebrado de forma escrita, com especificação do salário-hora, o qual não poderá ser inferior ao salário mínimo, ou ao dos empregados que exercem a mesma função. Além disso:

O empregador deve convocar o empregado – informando a jornada a ser cumprida — com pelo menos três dias corridos de antecedência (§ 1º), cabendo a ele responder ao chamado em um dia útil, presumindo-se recusada a oferta em caso de silêncio (§ 2º), sem que isso descaracterize a subordinação (§ 3º). Há multa de 50% da remuneração para o caso de descumprimento do pactuado (§ 4º), o empregado pode prestar serviços a outros contratantes (§ 5º) e deve auferir (§ 6º), depois de cada período de prestação de serviços e mediante recibo (§ 7º), a remuneração acrescida de férias mais 1/3, 13º salário, RSR e adicionais. Impõe-se o recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS e a entrega da documentação ao empregado (§ 8º), além da garantia de um mês de férias (§ 9º).⁶²

Ademais, no parecer emitido pela Câmara dos Deputados, o contrato intermitente é apresentado sob o pálio da “modernização sem precarização”. Na oportunidade ainda afirmar que apenas essa medida poderá gerar, nos próximos 10

⁶² Disponível em: www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente. Acessado em: 14/05/2018.

anos, 14 milhões de novos postos de trabalho, além de impactar o fomento ao primeiro emprego, à diminuição da evasão escolar e o aumento da renda familiar.⁶³

Em verdade, a referida modernização legislativa buscou regularizar o que é conhecido popularmente como “bico”, aquelas prestações de serviço informais as quais já ocorriam antes do advento da lei, no entanto, sem nenhuma regulamentação legal, sem nenhuma concessão de direitos a estes trabalhadores informais.

Trata-se de uma modalidade de contrato de trabalho extremamente nova, em que ainda não se tem notícias no mundo jurídico sobre a sua aplicação prática, mas que, conforme supramencionado, fora introduzida no ordenamento jurídico com escopo de aumentarem os postos de trabalho e conseqüentemente a renda de inúmeras famílias, além de contribuir de forma significativa para a economia do país.

Deste modo, pode-se finalizar salientando que a regulamentação e aplicação do contrato de trabalho intermitente ainda carece de amadurecimento e debates, ainda não é possível afirmar que o referido contrato mostra-se como uma efetiva alternativa para a preservação da atividade laborativa, mas que, no entanto mostra-se como uma forma de garantir direitos àqueles que atualmente trabalham de maneira informal.

4.5 Limitações sobre a Flexibilização das Normas Trabalhistas

É de conhecimento notório daqueles que operam o direito do trabalho que a legislação trabalhista primordialmente preza pela preservação dos direitos do trabalhador, o qual é considerado a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Entende-se que o trabalhador está subordinado às necessidades do empregador, deixando a sua disposição a venda de sua força de trabalho, submetendo-se a aceitar como contraprestação, aquilo que a relação contratual trabalhista lhe oferecer.

⁶³ MARINHO, Rogério. Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/16, p. 49-50.

Neste sentido, o que a flexibilização das normas propõe é que, o Estado, o qual mostra-se totalmente intervencionista, assumindo a responsabilidade de proteger as partes da relação trabalhista, em especial, o trabalhador, comece a se distanciar aos poucos, diminuindo a sua intervenção, passando a conceder um pouco de autoridade aqueles que efetivamente fazem parte da relação de trabalho, empregado e empregador, os quais automaticamente passarão a ter maior liberdade de negociação.

Conforme se observou até aqui, ante as transformações drásticas na economia brasileira, não restam dúvidas de que a legislação trabalhista, a qual, sempre se mostrou absurdamente protecionista, deve ser reformulada ao ponto de adaptar-se à nova economia do mercado.

Ante esta situação, os acordos coletivos de trabalho, firmados entre os sindicatos e as empresas na busca pela reestruturação financeira, simbolizam o que pode ser chamado de união econômica entre empregador e empregado, com escopo de juntos driblarem a crise.

Referida aliança oculta a suposta oposição que existe entre eles, sendo que, unindo forças, as empresas buscam salvaguardar o seu capital, por outro lado, a classe trabalhadora busca proteger o seu emprego.

Neste sentido, para o doutrinador Sérgio Pinto Martins:

A crise não é apenas uma das questões que envolvem a necessidade de mudança de normas trabalhistas rígidas, mas também as novas tecnologias, o desemprego, a falta de criação de empregos, etc. É a crise uma das causas da flexibilização do Direito do Trabalho. A crise econômica, contudo, é uma companheira de viagem indispensável, mas histórica, do Direito do Trabalho.⁶⁴

O posicionamento do autor é no sentido de que as normas trabalhistas aplicadas de forma rígida, mostram-se incompatíveis com a nossa realidade econômica, marcada por inúmeros períodos de crises, fazendo-se necessária a flexibilização das normas trabalhistas, com escopo de contribuir para a criação de novos postos de trabalho.

Ademais, na visão do mencionado doutrinador a lei trabalhista encontra-se muito ultrapassada, e, nos seus dizeres:

⁶⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das Condições de Trabalho. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 22-23.

A legislação trabalhista brasileira pode ser comparada a uma máquina ultrapassada, que foi criada para trabalhar, mas que parecia não ter nascido para semelhante fim. A CLT não tem mais a mesma finalidade que tinha quando da sua criação, necessitando ser revista. Uma das formas dessa revisão é verificar mecanismo de flexibilização, de forma a adaptar a realidade de fato à norma jurídica.⁶⁵

Cumprе salientar que as legislações trabalhistas esparsas foram consolidadas em um único dispositivo legal através do decreto lei nº 5.452 no ano de 1943, ou seja, ha exatamente 75 anos.

Não se pode negar que a sociedade sofre diariamente com inúmeras mudanças, e com o ramo do direito do trabalho não é diferente, sendo que é de interesse comum de toda a população que a referida norma seja submetida à realidade do mercado atual.

Vários doutrinadores trabalhistas lecionam quanto ao fenômeno da flexibilização, neste sentido, o doutrinador Américo Plá Rodriguez leciona que, “flexibilizar pode remeter a mera adaptação através de leis mais elásticas, ou referir-se à desregulamentação, com substituição da norma estatal pela convenção coletiva”.⁶⁶

Ademais, Vilma Maria Inocência Carli dispõe que “a flexibilização representa o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que exijam maior disponibilidade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos”.⁶⁷

Outrossim, o doutrinador Antônio Álvares da Silva também reitera ser a flexibilização das normas trabalhistas “uma necessidade de adaptação às novas necessidades econômicas, haja vista que a ciência jurídica, sendo histórica, necessita ajustar-se às transformações sociais e políticas que se apresentam, sendo inconcebível que o Direito do Trabalho esteja à margem dessas mudanças”.⁶⁸

Entretanto, para o alcance do fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas não pode o legislador deixar de fixar parâmetros para que não exceda as limitações constitucionais e legais estabelecidas e os direitos já conquistados pelos trabalhadores.

⁶⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit., p. 14.

⁶⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. Op. Cit., p. 37

⁶⁷ CARLI, Vilma Maria Inocência. A Flexibilização dos Contratos de Trabalho. São Paulo: ME, 2005, p. 93.

⁶⁸ SILVA, Antônio Álvares da. Flexibilização das Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, p. 57.

Neste sentido, ante a necessidade atual é que fora instituída em novembro de 2017 a lei nº 13.467 com intuito de reformular algumas normas trabalhistas, não subtraindo nenhum direito outrora adquirido pelos trabalhadores.

Por fim, as alternativas para preservação da atividade laborativa estudadas nos capítulos anteriores analisadas sob as perspectivas trazidas pelos principais princípios norteadores da relação de trabalho supramencionados, conclui-se que, dentre as opções apontadas não há qualquer supressão de direitos ou retrocesso normativo, visto que ambos encontram-se de acordo com necessidades laborais e econômicas atuais, buscando tão somente a preservação dos postos de trabalho, bem como da continuidade da empresa.

No entanto, sempre que houver indícios de abuso de direito, deve o judiciário cumprir com seu papel de repelir as arbitrariedades e excessos, reestabelecendo o equilíbrio da relação laboral.

4.6 O Direito Comparado

No presente capítulo será feita uma breve análise sobre o direito comparado, em especial, dentre todas as alternativas apontadas com o intuito de preservar a atividade laborativa, analisaremos o instituto da terceirização, com intuito de apenas exemplificar como ele é aplicado em outros países.

Cumprindo salientar que, os sistemas jurídicos estrangeiros dão tratamento diverso ao referido instituto, sendo que alguns países proíbem a sua aplicação, há aqueles que autorizam a sua aplicação, mas restritivamente, e por fim há os que permitem a sua aplicação sem qualquer restrição.

Neste sentido, analisando a legislação Francesa, é possível constatar que a aplicação do instituto da terceirização não é proibida, no entanto, permite-se a subcontratação apenas de atividades ligadas ao propósito da empresa tomadora de serviço (contratante), desde que a empresa prestadora de serviço seja responsável pela aplicação do poder de direção em face da atividade contratada.

Neste sentido leciona o doutrinador Ophir Cavalcanti Junior:

Como forma de terceirização, apresentam-se a filiação (*fisilisation*) e a subcontratação (*sous-traitance*). A *fisilisation* consiste na criação de uma sociedade filial, com personalidade jurídica própria, em razão da supressão de parte das atividades desenvolvidas pela empresa principal. A *sous-traitance* é a contratação de atividades ligadas ao próprio objeto da empresa contratante; a empresa tomadora contrata outra empresa para cuidar de sua produção ou parte dela, ou ainda de um serviço de sua responsabilidade.⁶⁹

Deste modo, conclui-se que o direito francês quando da aplicação do instituto da terceirização estabelece que a contratação não pode ser resumida apenas ao fornecimento de mão de obra, sendo que, o poder de direção sobre a atividade terceirizada é mantido com a empresa contratada.

O sistema espanhol, por sua vez, assemelha-se com o sistema brasileiro, visto que, em seu Estatuto dos Trabalhadores, especificamente artigo 42, permite a contratação de mão de obra terceirizada, gerando em determinados casos a responsabilidade solidária entre as empresas contratante e contratada.

O referido Estatuto em seu artigo 43 vedava o sistema de intermediação de mão de obra. Ocorre que, tal dispositivo fora revogado pelo Decreto nº 198 de 1993, e sucedida pelo artigo 2º da lei nº 10 de 1994, a qual reformulou a legislação das relações de trabalho, com o intuito de potencializar a capacidade do Estado na geração de novos postos de trabalho, ante a situação econômica existente.⁷⁰

A legislação italiana regulariza a prática da terceirização estabelecendo a solidariedade entre as empresas tomadora de serviço e prestadora de serviço, fixando a igualdade nas condições de trabalho em todos os termos aos empregados terceirizados e contratados diretamente pela empresa.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins leciona que a legislação japonesa exige prévia autorização do Ministério Público do Trabalho para que as empresas prestadoras de serviço possam operar, podendo a qualquer tempo ter revogada a permissão de funcionamento. Salienta que, o país proíbe a terceirização nas atividades de transporte portuário e construção.⁷¹

Por fim, o doutrinador Vólia Bomfim Cassar, leciona que, ausentes as regras estatais, os países Alemanha, Inglaterra, Luxemburgo, Irlanda e Suíça

⁶⁹ CAVALCANTI, Junior Ophir. A Terceirização das Relações Laborais. São Paulo: LTr, 1996, p. 87.

⁷⁰ CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 114.

⁷¹ MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 22.

admitem a terceirização de mão de obra, utilizando-se de normatização autônoma para regulamentar o instituto.⁷²

⁷² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 4ª ed. Niterói: Método, 2010, p. 489.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve início com uma breve análise sobre as principais crises econômicas que influenciaram diretamente na economia do Brasil, quais foram os seus períodos mais críticos, bem como quais foram as suas possíveis causas e influências nas relações trabalhistas.

Na sequência aprofundou-se sobre o estudo dos principais princípios norteadores das relações de trabalho, sejam eles: o princípio da busca do pleno emprego, da preservação da empresa, da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade de direitos, da imperatividade das normas trabalhistas e o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual não se refere especificamente a um princípio do direito do trabalho, no entanto, é responsável por nortear a aplicação de todas as normas jurídicas.

Por fim, discorreu-se em capítulos próprios sobre algumas alternativas trazidas pela atual legislação trabalhistas, quais sejam, a redução da jornada de trabalho, a terceirização de mão de obra, e a nova modalidade de contrato de trabalho trazida pela lei nº 13.467/17, o contrato intermitente, que podem ser usadas com escopo de preservar a atividade laborativa, e conseqüentemente, a atividade econômica das empresas.

Importante salientar que, cada qual possui os seus requisitos e especificações próprias no tocante a aplicação prática, sendo que, o Programa Pleno Emprego (PPE), atual Programa Seguro Emprego (PSE), foi instituído em nosso ordenamento jurídico no ano de 2015, com escopo de driblar a forte crise econômica que pairava o país à época, regulamentado a redução da jornada de trabalho como forma de mitigar a onda de demissões em massa causa pelo encerramento das atividades de inúmeras empresas.

A terceirização de mão de obra, por sua vez, entrou em vigor em março de 2017 pela lei nº 13.429/17 com escopo de regularização esta modalidade de prestação de serviço a qual, até então, não possuía regulamentação competente, ficando a mercê muitas vezes, de entendimentos jurisprudenciais e doutrinários.

Através da análise minuciosa da nova lei de terceirização, concluiu-se que ela é extremamente nova, no entanto, analisando-a com otimismo, podemos dizer que a sua aplicação poderá gerar novos postos de trabalho, bem como otimizar

a economia do país através da instalação de novas micro e pequenas empresas especializadas, as quais poderão acelerar a criação de diversas vagas no mercado de trabalho.

O contrato intermitente, por sua vez, refere-se a uma inovação do legislador para a seara trabalhista, visto que, atualmente vigora como regra, que as contratações devem ser feitas por contrato indeterminado, em atenção ao princípio da continuidade das relações de trabalho.

No entanto, a nova modalidade de contrato de trabalho, o contrato intermitente, foi criado com escopo de garantir direitos aqueles que atualmente prestam serviço de maneira informal, os quais, até o advento desta alteração legislativa, não detinham direito algum.

Ademais, ainda salientou-se que a regulamentação e aplicação do contrato de trabalho intermitente ainda carece de amadurecimento e debates, ainda não podemos afirmar que o referido contrato mostra-se como uma efetiva alternativa para a preservação da atividade laborativa, no entanto, esse foi o escopo de sua criação, uma alternativa para aumentar os postos de trabalho, e diminuir o impacto da crise sobre as relações trabalhistas.

Podemos dizer que em nosso país, a legislação trabalhista é socializante, busca proteger com veemência os direitos do trabalhador, porque acredita-se que este é a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

No entanto, a legislação trabalhista mostra-se em partes arcaica e engessada, muitas vezes não condiz com a realidade atual, além de dificultar a implantação de novas alternativas de prestação de serviços, o que dificulta a criação de novos postos de trabalho.

Ademais, a crise econômica, em especial as mais atuais, contribuíram de forma significativa para as referidas alterações nas normas trabalhistas, visto que, do que adianta vigorar uma lei extremamente protecionista, se não há postos de trabalho? Deste modo, pode-se dizer que as referidas e estudadas alterações legislativas no âmbito das relações trabalhistas que ocorreram atualmente foram criadas com escopo de flexibilizar as normas trabalhistas, sem no entanto, retirar-lhes direitos já adquiridos, objetivando tão somente a manutenção e criação de novos postos de trabalho e o conseqüente combate ao desemprego e reestruturação econômica das empresas e do país como um todo.

Por fim, acredita-se que a legislação trabalhista merece especial atenção, visto que por muitos anos ela permaneceu estagnada, sem acompanhar a evolução histórico-social, a sua extrema rigidez, em muito, não mais se justifica nos dias de hoje. A classe trabalhadora anseia por novas legislações capazes de manter os seus postos de trabalho, por outro lado, os empresários já não mais querer ser vistos como “os vilões” da relação trabalhistas, ambos precisam um do outro, precisam unir forças para que esta relação continue, em especial, nos tempos difíceis, como nos casos de crise econômica, e as normas trabalhistas extremamente protecionistas e rígidas em nada contribuem para esta relação. Ressalta-se que em qualquer das situações aqui estudadas, sempre que houver indícios de abuso de direito, deve o judiciário cumprir com o seu papel de repelir as arbitrariedades e excessos, reestabelecendo o equilíbrio da relação laboral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, José Carlos. **A Quarta Via: A Promoção do Pleno Emprego como Imperativo da Cidadania Ampliada.** 1ª ed. Rio de Janeiro: Textonovo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho,** 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BLANCHARD, Oliver. **Macroeconomia.** 5ª ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2011.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

CARLI, Vilma Maria Inocência. **A Flexibilização dos Contratos de Trabalho.** São Paulo: ME, 2005.

CASTRO, Carlos Alberto Farracha de. **Preservação da Empresa no Código Civil.** Curitiba: Juruá, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 4ª ed. Niterói: Método, 2010.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho.** São Paulo: Malheiros, 2000.

CAVALCANTI, Junior Ophir. **A Terceirização das Relações Laborais.** São Paulo: LTr, 1996.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários a Nova Lei de Falências de Empresas.** 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Conceito de Crise Econômica.** Disponível em <https://conceito.de/crise-economica>. Acesso em: 09 de maio de 2018.

CUEVA, Mario de La. **El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo.** 2ª ed. México: Editorial Porrúa, 1972.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao Trabalho Digno.** São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª ed. São Paulo: Ltr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

FACHIN, Luiz Edson. **Estatuto Jurídico do Patrimônio Mínimo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

FILHO, Fernando de Holanda Barbosa. **A Crise Econômica de 2014/2017**. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142017000100051#aff1. Acesso em 11 de fevereiro de 2018.

FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 10ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2001.

GONÇALVES, Odenol Urbano. **Direito do Trabalho para Concursos**, São Paulo: Atlas, 2000.

HIGA, Flávia da Costa. **Reforma Trabalhista e Contrato de Trabalho Intermitente**. Disponível em: www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente. Acessado em: 14 de maio de 2018.

LÚCIO, Clemente Ganz. **Audiência pública sobre a terceirização, promovida pelo TST**. 2011. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ldcpGs1kRml>. Acesso em: 12 de maio de 2018.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARINHO, Rogério. **Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/16**. 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 8ª ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. **Relações de Trabalho I**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Eliana. **Recessão Gera Mudanças de Hábitos de Consumo na População**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/recessao-gera-mudancas-de-habitos-de-consumo-na-populacao-19991966#ixzz4lw1rNM00>. Acesso em 11 de fevereiro de 2018.

PAULA, Luiz Fernando de. PIRES, Manoel. **Crise e Perspectivas para a Economia Brasileira**. Vol. 31. São Paulo: Estudos Avançados. 2017.

PESQUISA. Sua. **Causas do Desemprego**. Disponível em: https://www.suapesquisa.com/economia/causas_desemprego.htm. Acessado em: 12 de fevereiro de 2018.

POLITIZE. **Como Funciona o Programa de Proteção ao Emprego?** Disponível em: <http://www.politize.com.br/programa-de-protecao-ao-emprego-como-funciona/>. Acessado em: 22 de abril de 2017.

RIBEIRO, Luci. **Programa Seguro Desemprego terá Verba Máxima de R\$ 331 mi em 2018**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/programa-seguro-emprego-tera-verba-maxima-de-r-331-mi-em-2018/>. Acessado em 01 de maio de 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3ª ed. Tradução de Wagner Gíglio. São Paulo: LTr, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Os Princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988**. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano 8, nº 8, 2000.

TADEU, Universidade São Judas. **Crise no Brasil. Entenda as Suas Principais Causas**. Disponível em: <http://blog.usjt.br/crise-no-brasil-entenda-as-suas-principais-causas/>. Acessado em: 11 de fevereiro de 2018.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais. Uma Leitura da Jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2006.