

A TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE AO CENÁRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO DO PAÍS¹

Patrícia Cristina Ribeiro²

RESUMO

O Direito do Trabalho, no início da história, tinha o intuito de combater os abusos praticados pelos empregadores. Hoje, preza pela adequação deste às novas condições que se instalaram no contexto mundial, que provocaram relevantes alterações nas relações de trabalho e, principalmente, reflexos nos modos de produção das empresas, causando aumento do desemprego e empregos informais. Como opção para essa adequação surge a flexibilização, que propõe a relativização de alguns direitos e deveres. Resta-nos analisar se é realmente um auxílio para a classe operária ou garantia dos interesses da classe empresária para amenizar os efeitos da crise sobre suas empresas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Crise Econômica. Flexibilização. Desemprego.

Sumário: Introdução. 1 Crise x flexibilização. 1.1 A crise econômica e as transformações do mercado de trabalho. 1.2 Flexibilização e alternativas para flexibilizar. 1.3 Pagamento parcelado das verbas rescisórias. 1.4 Depósitos recursais e princípios do contraditório e ampla defesa. Conclusões.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por escopo contextualizar um tema que vem sendo muito discutido nos últimos dois anos, principalmente devido à instalação

1.Orientado pelo Professor Nivaldo dos Santos (PUC Goiás)

2.Advogada, integrante do departamento jurídico de uma empresa de médio porte em Goiânia e recém-graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

da crise político-econômica no país. Trata-se da tutela dos Direitos Trabalhistas diante desse cenário ainda atual, no qual se estuda também a eficácia e viabilidade da flexibilização das normas para um equilíbrio nas relações de trabalho.

É bem verdade que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não mais retratava de forma fiel as relações trabalhistas no país, pois as relações humanas estão em constante dinamismo, especialmente pelos efeitos da globalização, desenvolvimento tecnológico e cenário político atual que se enfrenta.

Por isso, pode-se dizer que o Direito do Trabalho é um instituto que sofre modificações constantemente, desenvolvendo-se sempre com a finalidade de equilibrar a desigualdade social e econômica do trabalhador com benefícios e melhoramentos jurídicos.

Certamente estas foram algumas das razões que levaram à promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, cujo objetivo precípuo é adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Além da Lei supramencionada, também ganhou destaque o instituto da flexibilização, o qual tenta adaptar esse dinamismo das relações ao momento financeiro pelo qual o país passa, indicando mecanismos que poderiam harmonizar as alterações de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Isto posto, busca-se garantir um conjunto de direitos mínimos ao trabalhador e, ao mesmo tempo, a conservação da empresa, tendo como objetivo maior driblar o desemprego que assola o país e controlar a economia.

Ao fim, apresentaremos propostas que podem ser consideradas flexibilizadoras, como alternativa para um equilíbrio das relações trabalhistas, proporcionando ao empregador uma oportunidade de manter-se firme no momento de crise.

2 CRISE X FLEXIBILIZAÇÃO

2.1 A CRISE ECONÔMICA E AS TRANSFORMAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho em nosso país está atravessando um momento crítico com taxa de desemprego elevada, crescimento da informalidade e redução

de salários e isso não é novidade para os brasileiros, pois desde o ano de 2016 estes números crescem e refletem diretamente no desenvolvimento da nação.

As pesquisas mostram, conforme veremos adiante, que, ao passar dos meses, os trabalhadores sentem ainda mais o reflexo da chamada crise, que se instalou não por causa única e exclusiva do último governo (Dilma Rousseff, afastada definitivamente pelo *impeachment* no dia 31/08/2016), mas por uma série de medidas e manobras políticas que foram tomadas ao longo dos anos.

O governo arriscou e baixou juros à força, estimulou o consumo a todo custo, o que fez muitas pessoas financiarem carro, casa e faculdade concomitantemente, e beneficiou setores e companhias seletivamente, ao invés de promover reformas que facilitassem os negócios no país de forma geral.

A classe mais baixa estava se vendo finalmente inserida aos demais, pois tinham agora a chance de ter a casa própria e de deixar o transporte público, o qual, diga-se de passagem, atende muito mal a população, inexistindo qualquer tipo de conforto ou segurança.

Desse modo, as contas públicas saíram do controle e apareceu então a inflação, que corresponde ao aumento persistente e generalizado dos preços. A demanda permaneceu a mesma, mas os custos aumentaram, ocasionando a diminuição da produção e o aumento dos preços de mercado. Foi assim que os brasileiros viram o feijão “de todo dia” ser substituído e até mesmo o leite faltar à mesa.

Mais medidas desesperadoras vieram através dos juros exorbitantes e cortes em investimentos sociais. A essa altura as empresas internacionais já decidiam retirar os investimentos do Brasil, vez que inexistia perspectiva de crescimento. Aliado a isso, o escândalo da Petrobrás estava a todo vapor, sendo considerado o maior caso de corrupção e lavagem de dinheiro do país, com repercussão internacional.

Segundo levantamento feito pelo *Serasa Experian*, o número de recuperações judiciais requeridas de janeiro a agosto de 2016 foi 61,2 % superior ao registrado no mesmo período do ano anterior, sendo o maior resultado acumulado no ano desde 2006, demonstrando que a saúde das empresas foi radicalmente afetada, e que, por consequência, atinge diretamente os trabalhadores.

Já em relação à falência, houve um aumento de 5,4% em relação ao mesmo período de 2015, sendo que as micro e pequenas empresas lideraram o número de pedidos em agosto de 2016, sendo seguidas pelas médias e grandes, respectivamente.

A brusca desaceleração da economia, a recessão na produção e consumo, elevou significativamente o desemprego que tomou conta do país.

Segundo pesquisa feita pelo IBGE, através do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), a taxa média anual de desocupação foi estimada em 11,5% em 2016 e 12,7% em 2017, a qual corresponde a 13,2 milhões de pessoas desempregadas, sendo esta a maior da série histórica da pesquisa.

Os trabalhadores então foram obrigados a utilizar medidas imediatas para sobreviver enquanto buscavam outro emprego, como FGTS, seguro-desemprego e poupança, porém não foram suficientes e os desempregados ainda tinham que lidar com uma concorrência maior na busca de um emprego. Em síntese, foi assim que houve aumento significativo da informalidade, na qual os cidadãos buscaram algum tipo de renda por meio de um microempreendimento ou alguma atividade que se configure por conta própria.

Diante de tantas dificuldades, as empresas que não fecharam as portas buscaram meios para manter poucos empregados e o pagamento de seus salários em dia, propondo salários mais baixos e em contrapartida uma jornada mais curta, e é justamente nesse momento que surge a necessidade da flexibilização, demonstrada alhures.

O mercado de trabalho se amolda ao novo contexto socioeconômico do país, e os trabalhadores são obrigados a aceitar as medidas, pois precisam do mínimo para sobreviver, entretanto, surge em momento posterior à Reforma Trabalhista, a qual regulamenta pontos importantes para o equilíbrio da relação entre empregados e empregadores.

2.2 FLEXIBILIZAÇÃO E ALTERNATIVAS PARA FLEXIBILIZAR

Como já foi introduzido no capítulo anterior, o instituto da flexibilização corresponde em manter a intervenção estatal nas relações trabalhistas

para que sejam instituídas condições mínimas de trabalho e ao mesmo tempo dar liberdade limitada para que as partes convençionem acerca do contrato de trabalho.

Sem estas condições mínimas, o trabalhador fica impossibilitado de ter uma vida com dignidade, que é o mínimo existencial. Por outro lado, diante da situação que vem sendo explicada, é possível ter regras menos rígidas que possibilitem a manutenção da empresa e dos empregos, surtindo como um real ponto de equilíbrio entre o princípio da proteção ao trabalhador e a manutenção da saúde da empresa, vez que são direitos garantidores da dignidade humana que se incorporam a necessidade atual de conservação da empresa e da empregabilidade.

Segundo Nassar (1991, p. 76.), a flexibilização das normas trabalhistas integra um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, que corresponde a um complexo de medidas designadas a compor o Direito do Trabalho de novos mecanismos hábeis a compatibilizá-lo com as modificações resultantes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de caráter diverso.

Isto significa que a flexibilização dos preceitos trabalhistas não se finda em um só fator, mas sim no conjunto do fenômeno da flexibilização, que é mais extenso, englobando técnicas políticas, econômicas e sociais, e não exclusivamente jurídicas.

Ao analisar o caso concreto, se existir divergência entre o princípio da proteção ao empregado e a necessidade de conservação de seus empregos por meio da indispensável flexibilização de seus direitos para manutenção da empresa, a razoabilidade será a medida mais plausível a ser tomada, devendo-se verificar, em cada caso, a real necessidade de redução de direitos adquiridos e indispensáveis para a preservação do emprego.

O que se deve impedir é o abuso do direito, considerado pelo Código Civil, em seu artigo 187, como ato ilícito, o qual visa coibir possíveis condutas de empregadores que enxergam na flexibilização auferir lucro superior para aumentar seus rendimentos.

Desse modo, pode-se dizer que a flexibilização é um “direito” do empregador, entretanto deve ser empregada com prudência e apenas em caso de real e evidenciada necessidade de restauração da empresa. É por isso que os princípios da razoabilidade, lealdade, transparência e necessidade devem estar presentes em todo o processo sob a tutela sindical.

Os Sindicatos surgiram com o propósito de representar interesses de um determinado grupo na esfera das relações trabalhistas, cuidando para que os direitos dos trabalhadores sejam resguardados e para que tanto os dispositivos legais quanto os princípios sejam aplicados ao caso concreto, entretanto não vem ao caso abordar a questão sindicalista.

De acordo com Vólia Bomfim, o Brasil aderiu à flexibilização legal e sindical. A primeira, como o próprio nome sugere, é quando a lei prediz as exceções ou permite, em determinadas hipóteses, a minoração de direitos. Já a segunda ocorre quando as normas coletivas autorizam a redução desses direitos.

Alguns autores, como Maurício Godinho, entendem que há direitos de indisponibilidade absoluta e relativa. Seguindo esta visão, apenas a estes seria permitido à flexibilização, ao passo que àqueles não, pois integram um patamar mínimo civilizatório.

Esse é também o limite para a negociação coletiva, uma vez que deve existir transação de direitos e nunca uma alteração que prejudique a saúde do trabalhador ou que signifique uma simples renúncia. É o que o Egrégio TRT da 18ª Região entende acerca do assunto, vejamos:

HORAS IN ITINERE . SUPRESSÃO EM NORMA COLETIVA. NULIDADE DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. São nulas as cláusulas previstas em Convenções Coletivas que suprimam totalmente direitos dos empregados, pois a regra do artigo 58, § 2º, da CLT, é de ordem pública e **os direitos dos empregados podem ser transacionados, mas não renunciados**. Portanto, reputa-se inválida a norma coletiva que prevê a supressão do pagamento do tempo gasto a título de horas in itinere , pois a cláusula que assim dispõe incorre em manifesto e considerável prejuízo aos trabalhadores, caracterizando renúncia, e não transação, de direitos trabalhistas (inteligência da súmula nº 8, item I, deste eg. Regional). (TRT18, RO - 0011862-84.2014.5.18.0281, Rel. DANIEL VIANA JUNIOR, 2ª TURMA, 21/09/2016) (grifamos)

Como exemplo de limite a esse tipo de flexibilização, qual seja por norma coletiva, temos a Súmula 449, do Tribunal Superior do Trabalho, que considera nula cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que aumenta o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração de horas extras.

Como exemplos da flexibilização legal, temos a redução da jornada

de trabalho com a consequente redução salarial, desde que acompanhadas por convenção ou acordo coletivo, amparado no art. 7º, VI, da Constituição Federal, e a compensação de jornada mediante acordo individual escrito, como disposto no art. 59, §2º e 5º, da CLT.

Para exemplificar a flexibilização legal quando reduz direitos e não apenas autoriza a redução, podemos citar o art. 15, § 7º, da Lei nº 8.036/90, que prevê a redução da alíquota do FGTS em contratos de aprendizagem.

Por fim, é imprescindível ressaltar que a flexibilização das regras trabalhistas não se confunde com a desregulamentação do Direito do Trabalho, pois esta implica em ausência total da proteção legislativa e do Estado, permitindo ao mesmo tempo a livre manifestação da vontade para regular a relação de trabalho.

Enquanto na flexibilização, como já explicado, as normas de ordem pública e de indisponibilidade absoluta permanecem inalteráveis, pois sem elas não é possível proporcionar ao empregado uma vida com dignidade, o que seria contrariar a Carta Magna, permitindo-se, entretanto, tratativas pontuais em relação a determinados direitos e obrigações trabalhistas, cuja indisponibilidade é considerada relativa.

2.3 PAGAMENTO PARCELADO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Conforme se depreende das explanações em linhas pretéritas, as empresas que não têm conseguido custear a sua folha de pagamento optam por fazer o desligamento de alguns funcionários, entretanto precisam enfrentar outra dificuldade que é a de quitar as verbas rescisórias.

Segundo o Diário de Notícias, no final do ano de 2015 o Poder Judiciário registrou um aumento significativo deste tipo de demanda na Justiça do Trabalho, onde já havia um aumento de 15% em âmbito nacional.

Logo, com as empresas sem dinheiro para quitar as verbas rescisórias e com um número considerável de demissões, uma forma para que as partes ficassem satisfeitas seria a conciliação direta entre empregador e empregado, acordando pelo parcelamento das verbas rescisórias.

Neste sentido, com o advento da Lei nº 13.467/2017 e a inserção do

art. 855-B, que trata da homologação de acordo extrajudicial, alguns enxergaram tal possibilidade, porém há requisitos imprescindíveis como a representação das partes por advogados diferentes e uma petição conjunta.

Denota-se que a intenção do legislador foi definir um procedimento em que a Justiça do Trabalho conheça pretensões que não são litígios e, de fato, fiscalize os termos acordados, a fim de que sejam evitados futuros litígios por falta de homologação do acordo.

Aos que são contrários ao procedimento, não cabe dizer que o parcelamento das verbas rescisórias é direito indisponível e por isso não poderia ser convencionado entre as partes, pois apenas estaria sendo objeto de acordo a forma de pagamento e não as verbas a que, indiscutivelmente, possui direito.

Além disso, a questão se mostrava um tanto quanto contraditória, pois nas audiências trabalhistas eram comuns acordos em que o pagamento das verbas rescisórias se dava de forma parcelada, como os processos nº 0000770-48.2016.5.08.0110, 0010257-03.2015.5.18.0012 e 0000934-12.2016.5.11.0051.

Apesar de a nova Lei não autorizar o acordo direto entre empregado e empregador, tratou-se de um avanço significativo, sendo reflexo da flexibilização, que pode ser considerada nestes casos específicos, onde se preserva e resguarda os direitos do empregado em sua totalidade, benéfica e satisfatória.

Ainda não é possível saber como o Judiciário enfrentará essa questão, mas é certo que as empresas que estão com dificuldades poderão se beneficiar, bem como o empregado, que não precisará aguardar o longo trâmite de um processo para, somente após, receber o que teria direito.

2.4 DEPÓSITOS RECURSAIS E PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA

Não bastassem todas as circunstâncias e consequências já demonstradas até aqui, as empresas, hoje, se quiserem ter garantido o contraditório e ampla defesa, precisam também conseguir arcar com as despesas referentes aos depósitos recursais.

Sabemos que quando os valores foram regulamentados, também havia o intuito de dar um basta nos recursos meramente protelatórios, entretanto, não alcançou tal objetivo como pretendido, uma vez que muitas vezes os recursos

são interpostos, mesmo sem o preparo, somente com esta finalidade.

Cabe ressaltar que os valores vigentes são de R\$ 9.189,00 para interposição de Recurso Ordinário, R\$ 18.378,00 no caso de Recurso de Revista, Embargos e Recurso Extraordinário e o mesmo no caso de interposição de Recurso em Ação Rescisória.

A questão levantada é que os valores são bastante onerosos para uma empresa que não está numa boa fase economicamente falando e, às vezes, a necessidade de recorrer é evidente, uma vez que os processos comumente são ajuizados com pedidos baseados em inverdades e valores em excesso.

Vale ressaltar que, com a sucumbência recíproca, outra novidade trazida pela Lei nº 13.467/2017, os advogados deverão ter mais cautela na hora de pleitear e atribuir valores, pois o prejuízo para a parte Reclamante pode ser considerável.

O dano moral exemplificava muito bem esta situação, pois era recorrente e estava sendo tratado de forma banal, como por exemplo, no processo nº 0010832-65.2016.5.18.0015, em que o Reclamante pleiteia o pagamento de R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais) por não ter ocorrido o pagamento das verbas rescisórias.

Neste caso, não foi juntado nada que comprovasse os transtornos vivenciados pelo Obreiro, além do mais, para coibir os atrasos no tocante a esta verba já existe um dispositivo legal específico, qual seja o artigo 477, da CLT, e, caso fosse o dano moral deferido, poderia questionar a ocorrência de *bis in idem*.

Em audiência firmado acordo no valor total de R\$ 3.000,00, já incluindo a multa do artigo supramencionado, o que demonstra que os pedidos costumavam ser exorbitantes e fora da realidade, mas não é o foco neste momento questionar acerca destes problemas.

Tudo isso justifica a necessidade que as empresas têm de recorrer, não podendo simplesmente deixar de exercer o seu direito à defesa por impossibilidade de pagamento.

A Orientação Jurisprudencial nº 140, da SDI1, do TST, é severa e dispõe o seguinte:

Nº 140 DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS. DIFERENÇA ÍNFINITA. DESERÇÃO. OCORRÊNCIA (nova redação) - DJ 20.04.2005 Ocorre deserção do recurso pelo recolhimento insuficiente das custas e do depósito recursal, ainda que a

diferença em relação ao “quantum” devido seja ínfima, referente a centavos.

Fica claro que o depósito recursal é condição para o conhecimento do recurso, julgando-o deserto caso o depósito seja apenas parcial, mesmo que faltem apenas centavos, podendo ser enxergado como uma barreira no acesso à justiça.

O momento atual deveria ser mais aproveitado, uma vez que as pessoas estão mais suscetíveis à flexibilização e seria a oportunidade de regularizar as regras que instituem os depósitos recursais. A proposta não se refere a extinguir esse tipo de pagamento, mas de tornar mais equilibrado, levando-se em conta outros critérios, como o tamanho da empresa e qual o recurso a ser interposto.

Desse modo, seria mais democrática a imposição dos depósitos e também mais justa, atendendo aos princípios do contraditório e ampla defesa e ainda, por consequência, o acesso à justiça.

3 CONCLUSÕES

As relações de trabalho sofreram diversas transformações no Brasil e no mundo, passando da relação mais degradante, como no período da escravidão, até chegar ao que temos hoje, normas consolidadas que garantem os direitos dos trabalhadores e os protegem nas relações com os empregadores.

Acontece que o Brasil, hoje, enfrenta sérios problemas, entre eles e o mais alarmante, a alta taxa de desemprego que atinge toda a sociedade e todos os setores.

Se uma pessoa está desempregada, ela passa a ter acesso apenas ao indispensável, o que causa impacto nos supermercados, nas lojas, nos bares, etc. Se o supermercado, por exemplo, passa a ter pouca demanda, passa a adquirir menos produtos, o que pode aumentar o preço destes, reduzir ainda mais as vendas, gerando queda de receita e desemprego, o que se torna um círculo vicioso.

Levando-se em conta a crise e o desemprego, bem como a consequente crise social, surge como solução para esses problemas a flexibilização das normas trabalhistas, instituto que tem por finalidade modernizar as relações de trabalho, majorar a produção das empresas e assim diminuir o desemprego e o índice de empresas que anualmente fecham suas portas afundadas em dívidas, principalmente de natureza trabalhista.

Isso se dá através da utilização de mecanismos jurídicos que objetivam adaptar o Direito do Trabalho às necessidades tanto do empregador como do empregado, objetivo da Lei nº 13.467/2017, pois de um lado está um desempregado e do outro uma empresa que reúne forças para superar a crise.

No entanto, esta possível solução revela-se uma alternativa ameaçadora para o problema a que se pretende resolver, podendo levar à precarização das relações de trabalho e intensificação da crise social existente.

Necessário frisar que o que se defendeu ao longo deste trabalho foi a utilização da flexibilização de modo consciente, sob fiscalização e em caso de real necessidade, onde só assim seria atingida a finalidade única deste instituto.

É inegável que o Direito do Trabalho necessita se adaptar às mudanças decorrentes do cenário econômico atual, todavia, deve-se ter em mente que a tutela dos direitos trabalhistas não pode simplesmente ser deixada de lado, vez que o trabalhador ainda continua sendo a parte hipossuficiente na relação.

A diferença entre a ausência do Estado como um tutor jurídico da classe obreira e a flexibilização é gritante, até porque, tendo o princípio da dignidade da pessoa humana como base do Estado Democrático de Direito, seria ilógico deixar que os trabalhadores fossem prejudicados em detrimento de lucro empresarial.

Ademais, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador contribui para que a flexibilização se torne mais segura, pois, no caso concreto, será imposta ao empregado a que mais lhe for beneficiar, dificultando as tramoias por parte de alguns empregadores e, caso seja levada ao judiciário, também será garantido o mais benéfico, independente do firmado em contrato.

Por fim, ressalta-se que o mais indicado para casos litigiosos, como exposto alhures, é aceitar um dos meios adequados de solução de conflitos e assim além de ser satisfeita a pretensão, também serão atendidos os princípios da economia e celeridade processual, bem como da segurança jurídica, pois que um acordo tem força de sentença, sendo irrecorrível.

Diante de toda a problemática, fica garantida a tutela dos direitos trabalhistas e ainda apresentada uma possibilidade para que as empresas possam se manter firmes e superar juntamente com os trabalhadores este momento de crise.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Bomfim Vólia, Direito do trabalho. – 9.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

Diário de Notícias. Pagamento Parcelado de Rescisão na Justiça do Trabalho. Sítio: <http://www.diariodenoticias.com.br/ARTIGOS/30284/PAGAMENTO-PARCELADO-DE-RESCISAO-NA-JUSTICA-DO-TRABALHO> - acesso em 28/10.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) em Julho de 2016. Sítio: <http://br.advn.com/indicadores/pnad/2016/07> - acesso em 05/09.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.
NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991, p. 76.

Serasa Experian. Número de recuperações judiciais bate recorde histórico em 2015. Sítio: <http://noticias.serasaexperian.com.br/numero-de-recuperacoes-judiciais-bate-recorde-historico-em-2015-revela-serasa-experian/> - acesso em 26/10.

TRT18, RO - 0011862-84.2014.5.18.0281, Rel. DANIEL VIANA JUNIOR, 2^a TURMA, 21/09/2016