

# **A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTA NO PL 6787/2016: UMA ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES SOB A ÓTICA DO EMPREGADOR, DOS EMPREGADOS E DOS LIMITES IMPOSTOS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

**Breno Travassos Sarkis**

## **RESUMO**

O presente estudo de caso tem como objetivo analisar, sob a ótica do empregador e dos empregados, as percepções e os limites acerca da flexibilização dos direitos do trabalho, apresentado por intermédio do PL 6787/2016, mais especificamente o Artigo 611-A, incisos II, V e XIII, em vista de uma empresa de móveis planejados em Brasília/DF. Para tanto, apresenta histórico da empresa em pauta, conceito, evolução do instituto da flexibilização, razões das doutrinas favoráveis e contrárias à sua aplicabilidade, análise das entrevistas realizadas com representantes da empresa e os limites das negociações coletivas, com base na legislação e na jurisprudência atual do Tribunal Superior do trabalho.

**Palavras-chave:** Direito Trabalhista. Flexibilização. PL 6787/2016. Supressão de Direitos. Limites.

## **INTRODUÇÃO**

Atualmente, o tema da flexibilização dos direitos trabalhistas tem levado a sociedade a discutir a sua aplicabilidade, seja em âmbito judicial, por intermédio das jurisprudência e doutrinas, como também na esfera legislativa, por meio de Projetos de Lei que visam adequar a legislação trabalhista vigente.

Neste sentido, o presente estudo de caso tem como objetivo analisar, sob a ótica do empregador e empregados, as percepções acerca da flexibilização dos direitos trabalhistas prevista no PL 6787/2016, mais especificamente em relação Art. 611-A, incisos II, V e XIII, respectivamente, quanto ao pacto do cumprimento da jornada de trabalho, limitada a 220 (duzentos e vinte) horas mensais; a redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 (trinta) minutos; e ao registro da jornada de trabalho, sob a ótica do empregador e de trabalhadores de uma empresa de móveis planejados,

situada em Brasília - DF.

Para tanto, foram realizadas entrevistas com o empregador e com representantes das funções desenvolvidas por colaboradores na empresa, quais sejam gerente, secretária, vendedor e montador de móveis, para que diante das indagações expressassem seus entendimentos sobre a alteração da disciplina sobre os direitos trabalhistas.

Dessa feita, a partir de uma análise das entrevistas, esclarece-se os limites atuais impostos por intermédio da legislação vigente, como também pela atuação do judiciário, especificamente, pelo Tribunal Superior do Trabalho, de modo a avaliar a autonomia da vontade das partes, como também a indisponibilidade de alguns direitos trabalhistas, em razão da ordem pública e a garantia mínima de proteção ao trabalhador, em consideração a hipossuficiência e a busca da igualdade de força junto ao empregador.

## **HISTÓRICO DA EMPRESA**

A empresa Bontempo Móveis Brasília, objeto deste estudo, é uma das principais franquias do Grupo Bontempo, criado em 1978, pelo Sr. José Stedile, avô do atual proprietário da franquia sediada em Brasília. A marca Bontempo surgiu tendo como inspiração as últimas 05 (cinco) gerações da família envolvidas com a fabricação de móveis no sul do país.<sup>1</sup>

O atual diretor financeiro da franquia de Brasília – Sr. Otávio Bertolazzi, por meio de entrevista, informou que a inauguração da loja ocorreu em 1999 sob a responsabilidade de seu pai. A principal atividade é a fabricação e comercialização de móveis planejados, de alto padrão, para atender a um seletor público consumidor, em razão da condição sócio-econômica, como “A” e “B”.

Por tratar-se de uma empresa de móveis planejados, os principais produtos comercializados são móveis para cozinhas, quartos, salas, *closets* e *home-theaters* sob medida, com detalhes previamente acertados entre o consumidor e o *designer* no momento da criação do projeto mobiliário.

Atualmente a empresa está situada no Setor de Indústria e

---

<sup>1</sup> Informações obtidas por intermédio de entrevista com o diretor financeiro/proprietário da empresa – Sr. Otávio Bertolazzi.

Abastecimento - SIA, em uma estrutura de aproximadamente 1.500 m<sup>2</sup> (mil e quinhentos metros quadrados). Nesse espaço, localizam-se o *showroom*, a área de criação de projetos, ambos com livre acesso de clientes, a diretoria, o depósito e demais setores, dados conferidos em visita *in loco*.

Em seu quadro de funcionários, a empresa conta, atualmente, com 68 (sessenta e oito) trabalhadores, divididos em 05 (cinco) funções, quais sejam: gerente, secretária, vendedores, montadores e assistentes de montagem.

Assim, com base nas informações prestadas pelos empregados de cada uma dessas funções, o presente artigo busca analisar os entendimentos das pessoas envolvidas no que tange a flexibilização dos direitos trabalhistas prevista no PL 6787/2016, sob a ótica do trabalhador, principalmente em relação às questões do pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, limitada a 220 (duzentos e vinte) horas mensais; a redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 (trinta) minutos e, por fim, ao registro da jornada de trabalho.

## **AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

A negociação coletiva tem se tornado a forma mais eficiente de solução de conflitos coletivos trabalhistas, inclusive, em razão dos incentivos da Justiça do Trabalho e dos Sindicatos profissionais, de modo a resultar em convenções ou acordos coletivos.

A Recomendação 91 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, define a convenção coletiva como:

Todo acordo escrito relativo a condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, de um lado e, de outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, por representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizado pelos últimos, de acordo a legislação nacional.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Recomendação nº 91, 1951.

Conforme escreve Sérgio Martins Pinto,

A Convenção 154 da OIT esclarece que a negociação coletiva “visa fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores e disciplinar as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez”.<sup>3</sup>

Segundo José Augusto Rodrigues Pinto, a negociação coletiva deve ser entendida

como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.<sup>4</sup>

Pode-se explicitar algumas funções para a negociação coletiva, tais como: jurídica, política, econômica, social e ordenadora, segundo Sérgio Pinto Martins e também Francisco Ferreira Jorge Neto.

A função jurídica compreende a superação dos conflitos e a possibilidade do acordo de vontades entre as partes, a criação das normas e a obrigatoriedade no cumprimento dos instrumentos oriundos da negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo). Situação que incentiva a autocomposição e, conseqüentemente, a redução da judicialização das questões trabalhistas.

A questão política busca incentivar o diálogo, ou seja, as convenientes estabelecem soluções, partidas e contrapartidas a fim de obter um diálogo social capaz de por fim aos conflitos e equalizar os interesses de cada classe. É um instrumento de estabilidade das relações empregatícias. Enquanto que a função econômica busca distribuir as riquezas e também melhorias das condições sociais.

A função social, por intermédio da participação de ambas as partes, compreende pela harmonização e equilíbrio e, principalmente, pela contribuição dos trabalhadores nas decisões empresariais, visando o constante

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 889.

<sup>4</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 68.

processo de aquisições e trocas de experiências entre as partes envolvidas, com vistas a melhorar a relação empregatícia. Assim, acredita-se que a negociação coletiva pode ser eficaz no que tange ao combate das desigualdades sociais e ao desenvolvimento social dos trabalhadores.

Por fim, a função ordenadora busca atenuar a dependência econômica e jurídica dos empregados frente aos empregadores, por intermédio do trabalho exercido pelos sindicatos e representantes, visando, assim, a diminuição das livres determinações dos empregadores frente aos empregados.

Cediço, ainda, que todas as propostas de alteração das normas trabalhistas sempre ocasionam profundas discussões, sejam elas doutrinárias ou ideológicas. Sobretudo, em razão da crise econômica atual, é cada vez maior o apelo da classe empresária por mudanças, enquanto que a classe obreira, representada por seus sindicatos, repelem veementemente qualquer alteração nas legislações trabalhistas que possam diminuir os direitos outrora adquiridos.

Porém, em ambas as classes, deve estar presente o interesse em buscar soluções que possam diminuir os efeitos colaterais da crise econômica, bem como tornar cada vez mais equilibrada as relações empregatícias entre empregadores e empregados e, assim, propiciar o desenvolvimento econômico e progresso social.

A respeito do tema, Sergio Pinto Martins aponta:

flexibilização do Direito do Trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.<sup>5</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento, a flexibilização é o “afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos”.<sup>6</sup>

No mesmo sentido, Robortella define:

---

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 25.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 67.

[...] a flexibilização do direito do trabalho como o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.<sup>7</sup>

Assim, muitos doutrinadores entendem que a flexibilização é um mecanismo inclusive de sobrevivência atual, tanto das empresas quanto dos empregados, de modo que este instituto ganha cada vez mais força em razão das crises econômicas, da globalização, dos elevados encargos sociais e demais fatores do mundo moderno. Neste sentido, explica Sérgio Pinto Martins:

A flexibilização das normas de Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação ao seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.<sup>8</sup>

Ocorre que nem sempre a flexibilização pode significar melhorias nas condições de trabalho dos empregados e nas relações com os empregadores. Segundo Márcio Túlio Viana, a modernização das empresas, bem como a crescente mobilidade delas em se adequarem aos novos tempos e aos novos mercados, desestrutura os movimentos sindicais, uma vez que possibilita que as empresas ameacem abandonar o local de trabalho e aumentem os níveis de desemprego, ainda mais em épocas de crises econômicas, *in verbis*:

Além disso, a crescente mobilidade da empresa viabiliza ameaças do tipo: "ou vocês cedem, ou nos mudamos daqui". A greve dá lugar a um fenômeno que se assemelha ao *lock-out*, e que é tão ou mais eficaz do que ela própria já foi. Não é preciso que a promessa se realize: bastam as ameaças.

E, como já não vivemos o pleno emprego, mas o desemprego e o subemprego, não é só o coletivo operário, mas *o próprio trabalhador* que se parte ao meio, perdendo a sua face coletiva. A solidariedade cede passo ao individualismo. A nova empresa consegue externalizar a própria concorrência, jogando-a por sobre os ombros dos empregados e de suas

---

<sup>7</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1994. p. 97.

<sup>8</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 7.ed. São Paulo: Atlas. 2005. p. 39 e 40.

contratadas. E salve-se quem puder.<sup>9</sup>

Assim, entende que essa flexibilização ocasionará não apenas perdas aos direitos do trabalho, mas também fragilizará a estrutura sindical, tendo em vista que a legislação atual possibilita que o sindicato consiga em uma negociação defender e conseguir, efetivamente, direitos e benefícios aos trabalhadores representados, sem o risco de ter os empregos de seus representados colocados em jogo.

Ademais, nas palavras de Márcio Túlio Viana<sup>10</sup>, “livre negociação num contexto de desemprego, terceirizações e fraude é quase como falar em livre contrato de trabalho”.

Renato da Fonseca Janon<sup>11</sup> acredita que mesmo nos países onde as leis trabalhistas estão sob negociação coletiva e o aumento da produtividade empresarial, do desenvolvimento e do progresso social já são percebidos, entende que o Brasil ainda não tem estrutura social para garantir os direitos trabalhistas.

Aduz que a questão cultural da América Latina não permite garantir que a flexibilização, de fato, propicie melhores condições. Inclusive, cita exemplos como Chile, Colômbia e Argentina que entre as décadas de 80 (oitenta) e 90 (noventa) buscaram flexibilizar as leis trabalhistas e geraram apenas aumento no nível do desemprego e não alcançaram os fins pretendidos.

Ademais, alega que em países que adotaram esta política, a taxa de desemprego não diminuiu e, conseqüentemente, tornou os funcionários cada vez mais dependentes dos empregos e vulneráveis aos anseios patronais, tendo em vista a diminuição do salário médio em consequência do desemprego e o iminente risco de demissão.

A flexibilização parte do pressuposto de que para sua viabilidade é necessário um sindicato que “brigue” pelos direitos de seus associados e garanta condições cada vez melhores aos trabalhadores. Assim, sindicatos

---

<sup>9</sup> VIANA, Márcio Túlio. Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. Revista de Direito do Trabalho. vol. 106/2002. p.184-188. Abr-jun/2002. DTR\2002\203.

<sup>10</sup> VIANA, Márcio Túlio. Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. Revista de Direito do Trabalho. vol. 106/2002. p.184-188. Abr-jun/2002. DTR\2002\203.

<sup>11</sup> JASON, Renato da Fonseca. Reforma trabalhista: reduzir direitos não gera emprego. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/09/19/reforma-trabalhista-reduzir-direitos-nao-gera-emprego/>>. Acesso em: 15 de fevereiro. 2017.

como a CUT<sup>12</sup> e a CNTC<sup>13</sup> argumentam que o aumento do desemprego, bem como a diminuição do nível salarial, tem por consequência enfraquecer sindicatos, situação que obrigaria trabalhadores a negociarem diretamente com cada empresa, colocando-os novamente em disparidade no momento da negociação. Além da possibilidade de pequenos sindicatos jamais terem paridade de força com as empresas, situação na qual os trabalhadores a eles vinculados seriam prejudicados corriqueiramente. Inclusive, alegam que cada benefício legal flexibilizado será compensado, mas que estas supostas vantagens não substituem a saúde do trabalhador e os momentos de convívio em sociedade e com a família.

Todavia, para a perfeita compreensão deste instituto, é premente diferenciar a flexibilização das leis do trabalho e o risco deste instituto em diminuir os direitos trabalhistas outrora garantidos, situação conhecida como desregulamentação, e apontada por doutrinadores contrários.

Segundo Arnaldo Sússekind,

*A desregulamentação do Direito do Trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não se confunde. A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis é que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para sua aplicação.*<sup>14</sup>

Para Joaquim Donizeti Crepaldi, a desregulamentação

significa retirar as normas heterônomas das relações de trabalho, de tal forma que a vontade dos sujeitos é que estabelecerá as normas que devem comandar as suas relações, ou seja, é a extinção gradual de regras imperativas,

---

<sup>12</sup> DALLE, Isaiás. Temer mente: reforme enfraquecerá trabalhador, diz CUT. Disponível em: < <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2016/12/temer-mente-reforma-enfraquecera-trabalhador-2259.html>>. Acesso em: 15 de fevereiro.2017.

<sup>13</sup> PINTO, Levi Fernandes. Manifesto da CNTC contra o projeto da Reforma Trabalhista PL 6787/2016. Disponível em: < <http://www.feconeste.com.br/site/manifesto-da-cntc-contra-o-projeto-da-reforma-trabalhista-pl-67872016/>>. Acesso em: 15 de fevereiro.2017.

<sup>14</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 22.ed. São Paulo: LTr, 2006. p.206.

com a conseqüente ampliação da liberdade de convenção.<sup>15</sup>

Entretanto, a intenção dos doutrinadores favoráveis ao instituto da flexibilização é demonstrar que as inovações tecnológicas, a globalização dos mercados internacionais e, principalmente, a crise econômica atual, exigem além de ajustes na carga tributária nacional, a possibilidade das empresas nacionais contratarem trabalhadores com maior flexibilidade e de acordo com as necessidades específicas de cada função, a fim de reduzirem custos que muitas vezes não beneficiam os trabalhadores e propiciar o crescimento, razão pela qual essa flexibilização contribuiria, inclusive, para cumprir a finalidade social das normas e das empresas.

Dessa forma, não há que se falar em diminuição dos direitos trabalhistas outrora adquiridos, nem mesmo em extinção das garantias básicas aos trabalhadores.

Na arguta lição de Arnaldo SÜSSEKIND,

Com a flexibilização, os sistemas legais preveem fórmulas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, seja pelos instrumentos de negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários. Por conseguinte: a) amplia o espaço para a complementação ou suplementação do ordenamento legal; b) permite a adaptação de normas cogentes a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; c) admite derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de nova tecnologia.<sup>16</sup>

Atualmente, busca-se mecanismos para flexibilizar as leis trabalhistas e evidenciar este instituto como um dos remédios para a superação de crises econômicas e para o aumento do desenvolvimento e progresso social. Entretanto, faz-se necessário entender, também, a ótica que cada trabalhador possui sobre a questão e, também, se considera válida a questão.

A própria Constituição Federal de 1988, bem como as leis infraconstitucionais, buscam mecanismos que permitem o instrumento da flexibilização. Contudo, em atenção às entrevistas desse estudo de caso, percebe-se que para seu perfeito deslinde, deve-se atentar à existência de

---

<sup>15</sup> CREPALDI, Joaquim Donizeti. O princípio de proteção e a flexibilização das normas de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 57.

<sup>16</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 22.ed. São Paulo: LTr, 2006. p.206.

uma norma legal mínima, que estabeleça direitos básicos dos trabalhadores, de forma a propiciar a regulamentação das normas trabalhistas com base nas negociações coletivas.

Para Sergio Pinto Martins,

os limites à flexibilização trabalhista, sob o prisma da admissibilidade, podem ser entendidos como admissíveis ou inadmissíveis. Admissíveis são os limites que, mesmo em momentos de crise, garantem um mínimo de direitos aos trabalhadores, permitindo a continuidade da empresa (setor produtivo). Inadmissíveis são os limites estabelecidos com fim único de suprimir direitos trabalhistas.<sup>17</sup>

O Governo Federal busca, por intermédio do PL 6787/2016, flexibilizar determinadas leis trabalhistas por meio das convenções e acordos coletivos, cujo principais pontos de divergência e questionamentos incidem diretamente quanto a possibilidade de flexibilização de alguns dos direitos trabalhistas, no que tange ao artigo 611-A, especificamente em relação aos incisos II, V e XIII, a saber:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

II- pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais; (*sic*)

V- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

XIII- registro de jornada de trabalho.<sup>18</sup>

## **OS DOIS LADOS: O EMPREGADOR E OS EMPREGADOS**

Para o presente estudo de caso, colhemos e analisamos o depoimento do diretor financeiro/proprietário com vistas a explicar a realidade da empresa sob o ponto de vista do empregador, assim como depoimentos de alguns dos funcionários da empresa referência, especificamente, um funcionário de cada função (gerente, secretária, vendedor e montador) para analisar o ponto de vista do trabalhador e, assim, analisar os dois lados das relações empregatícias e as repercussões das alterações nos direitos

---

<sup>17</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 129.

<sup>18</sup> BRASIL. Projeto de Lei nº 6787/2016. Atualmente em trâmite na Câmara dos Deputados em análise da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Designado Relator, Dep. Rogério Marinho (PSDB-RN).

trabalhistas propostas pelo PL 6787/2016, no que tange a três aspectos: a) pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, limitada a 220 (duzentos e vinte) horas mensais; b) redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 (trinta) minutos; e, por fim, c) quanto ao registro da jornada de trabalho.<sup>19</sup>

Segundo o Sr. Otávio Bertolazzi, diretor financeiro/proprietário, a empresa pontua que encontra muitas dificuldades em gerir os interesses dos funcionários e da empresa no modelo atual seguido pela CLT, principalmente, em relação às horas de labor.

Informa que, atualmente, a empresa conta com 68 (sessenta e oito) empregados, dos quais 40 (quarenta) prestam labor externo (montadores e assistente de montagem) e 28 (vinte e oito), internamente.

Explica que a jornada de trabalho dos funcionários internos (secretárias, vendedores e gerente) é realizada em 02 (dois) turnos, compreendendo o primeiro turno das 9h às 18h, de segunda a sexta, e aos sábados das 9h às 14 h, sempre com intervalo intrajornada de 01 hora.

O segundo turno dos trabalhadores internos tem início às 10h, com término às 19h, de segunda a sexta, e aos sábados das 10h às 15 h, também com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora aos sábados. Ressalta que a empresa não funciona aos domingos.

Os funcionários externos, quais sejam, montadores e assistentes de montagem, possuem a jornada de trabalho das 8h às 17h, de segunda a sexta feira, com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora e, aos sábados, das 8h às 12h, sem intervalo intrajornada.

Assim, sustenta que a empresa respeita estritamente a jornada de trabalho determinada em lei, de modo que o limite diário de 08 horas e o semanal de 44 horas são sempre considerados. Entretanto, caso haja a necessidade de hora extra o trabalhador é remunerado, também nos termos da lei.

---

<sup>19</sup> As entrevistas foram realizadas individualmente, com representantes que exerciam as seguintes funções na empresa objeto do estudo: diretor financeiro/proprietário, gerente, secretária, vendedor e montador. A metodologia utilizada foi a elaboração de perguntas quanto a cada ponto da flexibilização observados neste trabalho, quais sejam: “Qual a função exercida na empresa e a respectiva jornada de trabalho?”; “A possibilidade de flexibilização da jornada em 220 (duzentos e vinte) horas mensais é vantajosa em seu ponto de vista?”; “A redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos diários, porém com a devida compensação é interessante ou não?”; “A atual forma de controle de ponto exercida pela empresa, condiz com a realidade? É vantajosa novas formas de controle?”

Ao ser questionado quanto às alterações propostas pelo PL 6787/2016 no que tange à flexibilização quanto a jornada do trabalho, o empregador entende ser favorável. Acredita que isso acarretará maior produtividade do trabalhador visto que questões pessoais serão melhor administradas, contribuindo para que este esteja absolutamente focado em suas obrigações durante a execução das atividades do trabalho, *in verbis*:

Seria interessante não apenas para a empresa, mas também para o funcionário, pois alguns preferem trabalhar uma hora a mais por dia e não trabalhar aos sábados. Para as empresas seria interessante pois nessa uma hora de jornada a mais no dia, o funcionário rende muito mais que quatro horas aos sábados.

Quanto ao intervalo intrajornada, o empregador acredita ser vantajoso para os dois lados. Para o trabalhador, a possibilidade de reduzir o período do intervalo intrajornada, acarretando saída mais cedo do trabalho ou folga aos sábados, e para o empregador, menor interrupção do trabalho com melhora da produtividade. Veja:

A redução do almoço seria vantajosa para os dois, pois os funcionários da empresa preferem almoçar rápido e voltar ao trabalho e, principalmente os externos, que saem mais cedo do trabalho e não pegam trânsito.

Em relação aos registros de ponto, aduz que é absolutamente necessária a adequação dos registros de jornada para cada situação, especificamente para os trabalhadores externos visto que poderão ser os mais prejudicados pela impossibilidade de controle de forma clara e correta. Salienta que muitos funcionários iniciam o turno diretamente no local de trabalho (montagem em casa de clientes) e sequer passam na empresa ao final do expediente. Dessa feita, a possibilidade de acordo junto ao sindicato garantiria aos empregadores e empregados a segurança jurídica necessária para a continuação da relação empregatícia, evitando prejuízos para as partes, assim como inúmeras demandas judiciais que oneram a empresa simplesmente por não terem como comprovar a ausência de fiscalização da jornada externa de maneira eficiente.

Para o Sr. Ralf Fidalgo, gerente da empresa, a jornada de trabalho é parecida com a dos demais funcionários internos, de segunda a

sexta, das 9h às 18h, e aos sábados das 9h às 14h, sempre com intervalo intrajornada de 1 hora. Ressalta que, mesmo sendo gerente, não costuma laborar por tempo superior aos demais funcionários, visto que é responsável pela supervisão do labor.

Questionado quanto a possibilidade de pactuação da jornada de trabalho limitada tão somente as 220 (duzentos e vinte) horas mensais, diz-se contrário a essa possibilidade, nos seguintes termos:

Bem, é o seguinte, para a parte comercial, acho que não vai resolver, para a administrativa pode até ter um ganho (...). Não adianta um vendedor trabalhar 20/30 (vinte ou trinta) horas em um dia ou na semana e no dia seguinte trabalhar apenas 02 (duas) horas. Não vai adiantar se o cliente vir a loja e não encontrar o vendedor, não vai trazer renda para a empresa e também para ele.

Acredita que a flexibilização supracitada somente seria possível para colaboradores que exercem cargos administrativos e que não tenham contato com clientes. Entende que a parte comercial da empresa seria prejudicada pela ausência de uma rotina de horário de trabalho dos funcionários, uma vez que clientes poderiam não ser atendidos pelo mesmo funcionário todas as vezes que procurassem a empresa ou que têm costume de comprar. Assim, conclui que o maior prejuízo não seria a flexibilidade dos horários, e, sim o prejuízo financeiro que esta flexibilização poderia ocasionar às empresas e aos empregados que dependem de comissões de vendas.

Acerca do intervalo intrajornada, o gerente também não é favorável, pois entende que para o empregado, mesmo que haja uma compensação ao final do dia ou a dispensa do labor aos sábados, perderia as demais utilizações do horário intrajornada que vão além do descanso e almoço, como o acompanhamento do filho na escola, idas ao banco, entre outras. Sintetiza que prefere a prática “velada” do funcionário de resolver questões pessoais durante o intervalo intrajornada, evitando a necessidade de sempre pedir autorização ao empregador, ficando sempre dependente da boa vontade do patrão, veja o posicionamento:

Eu vejo como uma perda para os dois lados, pois no horário de almoço ele (funcionário) faz banco e algumas coisas pessoais em detrimento do almoço dele. Se reduzir, o funcionário deve combinar com o chefe e o que era velado, vai precisar ser feito

mediante autorização do chefe.

Sobretudo, acredita que o funcionário continuaria tendo a necessidade de utilizar o período ora concedido integralmente de 1h no horário do meio-dia, razão pela qual o empregador acabaria tendo que liberar o funcionário e não conseguirá manter uma rotina na empresa, sendo assim, prejudicial também ao empregador.

Quanto ao registo de ponto, o gerente é favorável a flexibilização, seja pela possibilidade de sua anulação ou alteração de sua forma, porém ressalta que sempre deverá ser negociado por intermédio do sindicato. Aduz que para empresas que possuem apenas funcionários internos o controle do registro de ponto é simples, não onera a empresa e garante segurança ao empregado por saber que será compensado pelo trabalho extraordinário. Todavia, para os trabalhadores externos verifica a impossibilidade de se controlar da maneira correta a forma como é feito atualmente, inclusive, exemplifica o caso da franquia Bontempo em São Paulo que possui funcionários que se deslocam diretamente para a casa dos clientes para prestar o labor e retornam também diretamente para casa ao fim do dia, em razão do trânsito caótico da cidade.

Eu acho que o controle de ponto para o funcionário fixo, você consegue. Agora quanto ao externo, você não consegue ter controle sobre isso.

[...]

Não tem como fazer o controle e acreditar que ele está fazendo a jornada correta, pois se ele quiser chegar mais tarde ou sair mais cedo, a não ser que a empresa fique ligando, não tem como controlar.

Assim, ao retornar ao estudo da empresa em Brasília, entende que a forma atual de regulamentação não permite um controle eficaz da jornada de trabalho, a não ser que a empresa contate o empregado o tempo inteiro por telefone para ter notícias de seu labor. Entretanto, em razão do número de funcionários da empresa e elevado custo para a implementação, entende que não há estrutura para esse controle para empresas de pequeno porte como a em questão, e, conseqüentemente, possibilidade de controle real da jornada de trabalho dos trabalhadores externos.

A secretária da empresa, Sra. Roselene, possui jornada de

trabalho de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada, e não labora aos sábados e aos domingos.

Para a entrevistada, a repercussão da livre pactuação quanto à jornada de trabalho, desde que limitada a 220 (duzentos e vinte) horas, é absolutamente vantajosa. Entende que propiciará melhor relação entre patrão e empregado, possibilitando a compensação de horas e a adequação às demais atividades exercidas.

Todavia, ressalta que é importante a anuência direta do trabalhador, pois pode acontecer, por exemplo, do mesmo querer cursar determinada faculdade/curso e estar “engessada” no horário anteriormente pactuado sem o devido acatamento. Acredita que seja vantajoso desde que haja a participação do trabalhador quanto a definição dos horários, anteriormente à contratação ou posterior a mesma.

Quanto ao intervalo intrajornada, a secretária menciona já utilizar-se desse tipo de negociação diretamente com a empresa, pois tem o costume de almoçar e, imediatamente, retornar ao labor, compensando o período com a folga aos sábados. Entende que esta rotina lhe permite realizar atividades aos sábados e aproveitar melhor os momentos com a família. Todavia, ressalta que somente é adequada e favorável à redução do intervalo intrajornada, caso haja algum benefício ao trabalhador, veja:

Acho interessante, para mim, no meu caso, não muda, eu almoço e volto e 30 (trinta) minutos é suficiente. A gente que passa o dia aqui dentro e tem os compromissos, é bom sair antes.

Em relação às folhas de ponto para os funcionários, a Sra. Roselene possui a mesma opinião dos demais colegas ao apontar que o controle da jornada dos funcionários internos é simples. Entretanto, acredita ser necessário adequar cada classe de funcionários da empresa à realidade da função exercida, pois para alguns funcionários não é possível o controle de jornada, principalmente, para os trabalhadores externos. Julga ser necessário fiscalizar a jornada por meio de novas modalidade de controle, embora seja a favor da flexibilização.

A Sra. Daniela, vendedora da empresa, informa que labora 44 horas semanais, de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h, com intervalo de 1

(uma) hora, e aos sábados das 9h às 14h, também com 1 (uma) hora de intervalo.

Para ela, a pactuação da jornada é interessante. Todavia, acredita que para o comércio não funcionará, pois entende que é “cultural” a presença do vendedor no horário integral de funcionamento da empresa. Acredita que esta flexibilização somente funcionaria para empresas que trabalham, exclusivamente, por produtividade, *in verbis*:

Acho que funciona, mas não para o comércio, pois é cultural o horário da loja. Para o cliente, ele sabe a hora certa de ir na loja e com quem falar. Para as demais empresas é fantástico, principalmente em trabalhos por produtividade.

Quanto à possibilidade de redução do intervalo intrajornada, a vendedora entende ser válido, desde que previamente acordado entre os pactuantes, inclusive, se vê representada pelo Sindicato e confia plenamente na defesa de seus direitos por eles.

Ao ser questionada sobre eventuais prejuízos, entende que essa possibilidade será regulada pelas partes envolvidas e facilitará o convívio entre empregados e empregadores visto que há interesse de ambas as partes em possibilitar um acordo.

Em relação à jornada, a vendedora explica que assina o ponto diariamente e respeita os horários de sua jornada corretamente, porém entende ser complicado exercer o controle para os funcionários externos. Inclusive, aduz que acontece de ter algo a resolver para a empresa externamente e ter que voltar à sede da empresa somente para assinar o ponto, situação que poderia ser facilmente adaptada a cada situação, caso houvesse a possibilidade de flexibilização.

O Sr. Marcos, um dos montadores da empresa entrevistado, trabalha das 8h às 17h, de segunda a sexta-feira, com intervalo de 1 (uma) hora. Aos sábados, o horário de trabalho tem início às 8h e término às 12h, sem o gozo do intervalo, de modo que sua jornada atende as normas legais vigentes.

Acredita que para sua função (montador) não é interessante a flexibilização da jornada visto que a alternância de horas poderia ocasionar uma “bagunça” na organização da empresa e em sua vida pessoal. O fato de

executar suas funções em locais com limitações de horários (residências, condomínios e escritórios) pode acarretar prejuízos aos serviços prestados, como por exemplo atrasos na entrega, nos seguintes termos:

Eu, particularmente, não acho vantagem, pois vai gerar uma certa bagunça. Na maioria dos condomínios só pode trabalhar na carga horária que é feita hoje. Então na nossa função não é bom. Mas para outras funções é interessante.

Todavia, o montador entende que para outras funções a flexibilização pode ser interessante, desde que previamente compactuado e com participação direta do trabalhador. Dessa forma, não vislumbra qualquer risco de perda dos direitos trabalhistas, inclusive, cita que para áreas de venda e administrativa essa seria uma possibilidade muito interessante.

Quanto ao intervalo intrajornada, o Sr. Marcos é a favor da redução, desde que o trabalhador possa compensar a perda de 30 (trinta) minutos saindo mais cedo diariamente ou não trabalhando aos sábados. O montador entende que a redução do intervalo intrajornada com compensação de horas não causa prejuízo ao trabalhador, mas sim benefícios. Ademais, acredita que esses 30 (trinta) minutos a mais de labor antes da interrupção para o intervalo intrajornada aumenta a produtividade do trabalhador, de modo que para a empresa a flexibilização também é vantajosa. Veja:

Pra mim não faria diferença, poderia ser os 30 (trinta) minutos. Não sei pras outras pessoas. Para mim seria vantajoso, pra não ter que sair de casa e trabalhar meio período no sábado.

Em relação ao registro da jornada, acredita que algumas alterações sejam necessárias. No exercício de sua função, informa que é impossível preencher de forma fidedigna as folhas de ponto, sendo ainda mais difícil para a empresa fiscalizar. Entende que a ida diretamente de sua casa para as casas dos clientes com vistas a realizar a montagem dos móveis, sem passar na empresa, e ao final do dia ir direito para a própria casa, faz com que não tenha o costume de anotar diariamente os controles de ponto, de modo que quando se recorda de preencher, tão somente no momento de entrega à empresa, os horários preenchidos não são verídicos, situação que não permite que a empresa visualize a correta jornada de trabalho exercida.

É dada a folha de ponto, mas não tem controle e cada um assina sua folha de ponto. Eu coloco o horário que normalmente eu chego, mas tem vez que não é o horário certo. [...]

Não tem nem como você fazer um controle rigoroso da coisa, não tem um fiscal. O ideal é abolir a folha de ponto, mas o entendimento entre patrão e empregado deve prevalecer, pelo que eu conheço da empresa não tem problema. [...]  
Outra forma de ponto é interessante, mas desde que realmente controlasse.

Assim, entende não ser adequada a atual forma de controle de jornada e sugere, inicialmente, abolir a folha de ponto, uma vez que tanto as empresas quanto os trabalhadores ficam prejudicados. O primeiro por não ter segurança na jornada anotada pelo empregado; e o segundo, por muitas vezes, não ter a hora extraordinária quitada pelo empregador em virtude de uma suposta fraude.

Entretanto, quando questionado se a abolição do controle de ponto não beneficiaria ainda mais as empresas quanto ao trabalho extraordinário do empregado, o montador retificou o posicionamento, entendendo que a melhor solução seria a busca por outros meios de controle mais efetivos.

Não obstante, ao ser questionado quanto ao Sindicato que lhe representa, aduz que não é o melhor, mas que busca mecanismos de proteger e defender o trabalhador como um todo. Inclusive, sob a possibilidade de ter seus direitos regidos por uma lei geral a todos os trabalhadores (CLT) ou por uma Convenção ou Acordo Coletivo específico, prefere a segunda opção, sob o argumento que o Sindicato pode oferecer benefícios e seguranças as partes diretamente envolvidas em determinadas funções.

## **ANÁLISE DAS ENTREVISTAS**

Ao analisar as entrevistas, percebem-se não apenas divergências de opiniões entre o empregador e os empregados, mas principalmente entre os próprios trabalhadores.

Em relação ao inciso II do Art. 611-A e à possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho, de modo a nunca extrapolar o limite previsto

de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, necessário esclarecer em primeiro momento, segundo Sérgio Martins Pinto<sup>20</sup>, os fundamentos para os limites da jornada de trabalho atual, tais como: a questão biológica, em razão da fadiga e diminuição no rendimento após 08 (oito) horas de trabalho; a social, para viabilizar o convívio do trabalhador com outras pessoas e à família; a questão econômica, quanto a produção da empresa e, por fim, o fator humano a fim de diminuir os riscos de acidentes de trabalho.

Todavia, verifica-se que a maioria dos entrevistados foi favorável à flexibilização e entende que a possibilidade de sindicatos e empresas acordarem a jornada trará inúmeros benefícios. Ao comparar o ponto de vista de cada envolvido sobre a flexibilização, verificou-se que as principais vantagens elencadas são: a) o cumprimento da jornada no horário escolhido pelo empregado em acordo com o empregador; b) melhor gerenciamento da vida pessoal; c) possibilidade de exercer outras atividades durante a semana; d) aumento da renda familiar; e) redução no número de faltas e atrasos; e f) diminuição do cumprimento de horas extras.

Entretanto, para o gerente Sr. Ralf e a vendedora Sra. Daniela, a flexibilização não seria vantajosa a nenhuma das partes visto que atrapalharia a rotina da empresa e, conseqüentemente, a produtividade e os valores auferidos pela empresa e pelos funcionários. Acreditam que funcionários, principalmente aqueles da área comercial, devem cumprir suas jornadas em horário regular, pois seriam facilmente encontrados na loja pelos clientes.

No mesmo sentido, embora não elencado pelos entrevistados, deve-se atentar ao principal argumento contrário à flexibilização da jornada de trabalho: o risco de o trabalhador laborar em um mês tempo superior a outros meses e o salário ser variável conforme a jornada trabalhada, prejudicando o orçamento mensal do empregado, tornando o pagamento por hora trabalhada.

Outro ponto desfavorável é a possibilidade de longas jornadas em um único dia. Todavia, ao serem questionados, os entrevistados/trabalhadores apontaram que toda alteração somente seria possível por meio de Convenção ou Acordo Coletivo e mediante prévio interesse dos próprios trabalhadores. O entendimento é comum quanto à confiança no trabalho do Sindicato e a

---

<sup>20</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 566.

certeza de que não seriam prejudicados.

Portanto, após análise, a maioria dos entrevistados entendeu ser vantajosa a flexibilização da jornada de trabalho para o trabalhador, tendo em vista que a base salarial será a mesma dos dias atuais, qual seja, com base em 220 (duzentos e vinte) horas mensais e não por hora específica trabalhada. No que tange à opinião divergente, minoria dos entrevistados, as convenções coletivas devem debater e encontrar soluções a fim de viabilizar os interesses de todas as pessoas envolvidas, mas deve prevalecer o interesse coletivo para que seja possível atender aos anseios da maior parte dos trabalhadores.

Ademais, não há que se falar em salário variável por mês, com base nas horas de labor, tendo em vista que o contrato de trabalho a ser firmado será com base no limite de até 220 (duzentos e vinte) horas mensais, de modo que qualquer jornada superior a esta ensejará automaticamente o pagamento de hora extra e os meses em que a jornada for inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, seja por razão for, não ensejará qualquer variação salarial ao funcionário, mais uma vez, em razão do contrato de trabalho estar limitado a 220 (duzentos e vinte) horas mensais e não no cumprimento obrigatório da integralidade dessas horas.

Contudo, importante que a negociação coletiva também desempenhe o papel de garantir que o salário seja com base no mês inteiro de labor e não com base nas horas mensalmente laboradas, a fim de evitar extrapolação nos limites impostos pela flexibilização da jornada e a ilegalidade da incidência de salários variáveis.

Em atenção ao inciso V e à possibilidade da redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 (trinta) minutos, destaca-se que a existência desse intervalo é uma medida de higiene, saúde e segurança ao trabalhador e o não cumprimento ou cumprimento parcial, pode vir a ocasionar prejuízos ao empregado.

Nesse sentido, caso haja a viabilidade na redução do intervalo intrajornada, a função das convenções coletivas será determinante para não prejudicar o trabalhador, principalmente, no que tange à segurança do trabalho, tendo em vista que em determinadas atividades é essencial o descanso do trabalhador, inclusive, para diminuir a possibilidade de acidentes.

Dos entrevistados, somente o Sr. Ralf (gerente) foi contrário à

redução do intervalo na intrajornada sob a justificativa de que o “horário de almoço permite exercer outras atividades que atualmente são veladas e comumente praticadas pelo trabalhador, como ir ao colégio do filho ou ir ao banco”. Sugere, inclusive, que a alteração além de extinguir essa possibilidade trará desconforto ao empregado que necessitará de autorização do patrão para se ausentar da empresa.

Contudo, ao analisar o depoimento dos demais, percebe-se que o entendimento do gerente quanto à redução do intervalo intrajornada diverge dos demais. Os outros trabalhadores da empresa acreditam que se beneficiariam com a redução 30 (trinta) minutos e a referida compensação, independente do horário a ser gozado, seja para iniciar a jornada de trabalho em horário mais tarde ou sair mais cedo, de modo que todos acreditam ser vantajosa a mudança.

Neste sentido, não havendo riscos à segurança do trabalhador, a maioria dos entrevistados prefere a possibilidade da redução por intermédio da negociação coletiva, desde que seja dada ao trabalhador compensação da jornada de trabalho, de modo que o trabalhador reduza o intervalo intrajornada e, conseqüentemente, não tenha que realizar jornadas mais dilatadas diariamente ou aos sábados, de modo a permitir melhor convívio social e familiar.

Por fim, quanto à flexibilização no que tange ao registro da jornada, elencado no inciso XIII, do PL 6787/201, todos os entrevistados são favoráveis à alteração da forma atual de controle para que permitam às empresas e aos sindicatos realizarem a adequação do controle da jornada, viabilizando a computação e o pagamento das horas extras que se fizerem necessárias.

Os entrevistados acreditam que algumas categorias profissionais que exercem trabalho externo, caso dos montadores de móveis do presente estudo, assim como empresas encontram diversas dificuldades em registrar a jornada de trabalho pela forma atual de controle. Por conseqüência, trabalhadores acabam laborando horas extraordinárias sem as receberem e empresas são compelidas judicialmente a quitarem as horas extras, mesmo sem o cumprimento por parte do empregado.

Assim, caso sejam viabilizadas outras formas de controle, muitos

funcionários irão auferir o pagamento das horas extras já cumpridas. Salienta-se que todos os entrevistados foram categóricos quanto à inviabilidade da abolição do registro de pontos, mas exclusivamente de novas formas de controle.

## **DA AUTONOMIA PRIVADA, DA VONTADE DAS PARTES E DOS DIREITOS INDISPONÍVEIS**

Demonstrado o resultado das entrevistas, necessário analisar a questão da flexibilização dos direitos trabalhistas não apenas com base na autonomia privada e na autonomia da vontade das partes envolvidas, mas também com atenção aos direitos trabalhistas indisponíveis e aos limites estabelecidos, pela norma constitucional e pela jurisprudência, a fim de resguardar o trabalhador.

Neste sentido, a própria Constituição Federal em seu artigo 7º e 8º estimula a realização de negociações coletivas, como também os artigos 444 e 468, da CLT, estabelecem a possibilidade do exercício da autonomia da vontade das partes, todavia, em ambas legislações, exige-se o resguardo ao trabalho e ao trabalhador.

Para Francisco dos Santos Amaral Neto,

a autonomia da vontade possui um significado mais subjetivo e psicológico, ao passo que a autonomia privada marca o poder da vontade de modo objetivo, real e concreto, designando o poder dos particulares de regular juridicamente as suas relações, conferindo-lhes conteúdo e eficácia juridicamente reconhecidos.<sup>21</sup>

Percebe-se que a autonomia da vontade é a manifestação livre da própria vontade do indivíduo em praticar determinado ato, enquanto que a autonomia privada é o poder dos particulares em criar normas jurídicas.

Segundo Ronaldo Lima dos Santos,

Autonomia privada é poder jurídico, autonomia da vontade é faculdade, no sentido de querer psicológico. A autonomia da vontade expressa a esfera de liberdade do ser para direcionar

---

<sup>21</sup> AMARAL NETO, Francisco dos Santos. Autonomia Privada. Revista CEJ, Brasília, n. 1, 1997. p. 26.

e objetivar suas inclinações em direção ao cumprimento das perspectivas por ele visionadas para o seu caminhar no mundo. A autonomia privada manifesta-se objetivamente no mundo, dando azo à auto-regulamentação de interesses entre os particulares.<sup>22</sup>

Assim, “a autonomia privada deve ser conciliada com o direito à idêntica quota de liberdade das outras pessoas e com outros valores do estado democrático de direito, como a autonomia pública, a igualdade, a solidariedade e a segurança”.<sup>23</sup>

Neste sentido, a flexibilização do direito do trabalho, como resultado das negociações coletivas e com base na autonomia privada e na autonomia da vontade, deve respeitar limites, de modo que jamais pode superar o interesse público e deve estabelecer condições mínimas de proteção ao empregado.

No Brasil, as leis são consideradas hierarquicamente superior aos acordos e convenções coletivas, razão pela qual os instrumentos coletivos não podem estabelecer direitos aos trabalhadores inferiores àqueles estipulados em lei, salvo quando a própria lei autorizar – artigo 7º da Constituição Federal, porém as normas coletivas prevalecem sobre os direitos legislados quando for mais benéfica ao trabalhador, como é o caso atual do intervalo intrajornada em que a lei estipula o mínimo legal de 01h e é possível que a convenção coletiva estipule período superior ao legal.

Segundo Cristiane Ferraz Pias,

Do ponto de vista hierárquico, a lei está colocada em posição de superioridade com relação aos pactos coletivos, de forma que estes, de regra, não podem estabelecer normas que diminuam os direitos previstos em lei, salvo quando ela própria permitir. Por outro lado, essa postura hierarquicamente superior é quebrada para dar lugar ao princípio da norma mais favorável, que faz com que os pactos coletivos, hierarquicamente inferiores, prevaleçam sobre as leis dotadas de toda a sua pujança conferida por sua origem estatal.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. 2. ed. São Paulo: LTe, 2009. p. 119.

<sup>23</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. 2. ed. São Paulo: LTe, 2009. p. 116.

<sup>24</sup> PIAS, Cristiane Ferraz. Das normas previstas em acordos e convenções coletivas de trabalho e a possibilidade de sua integração nos contratos individuais de emprego. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade. São Paulo: LTR, 2003. p. 335.

Assim, questões que versem acerca da saúde, segurança do trabalho, férias, repouso, salário-mínimo, entre outros e que estão devidamente estabelecidas em lei são absolutamente indisponíveis e não podem ser alvos de livre negociação. Entende-se que estes direitos indisponíveis visam a garantir um patamar mínimo de condições sociais e de dignidade aos trabalhadores.

Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>25</sup>, em razão do Princípio da Adequação Setorial Negociada, “as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo”. Ou seja, é possível que as normas coletivas prevaleçam sobre as estatais, todavia, desde que as normas autônomas elevem os direitos trabalhistas já garantidos pela norma estatal, situação que concede aos trabalhadores condições sociais ainda melhores das já estabelecidas e também que não versem sobre direitos indisponíveis.

O TST<sup>26</sup> estabeleceu dois parâmetros principais que devem ser verificados nos instrumentos coletivos, quais sejam: a efetiva transação de direitos, por meio de concessões recíprocas, rechaçando-se a hipótese de mera renúncia a direitos dos trabalhadores; e que a referida transação se opere apenas sobre parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa.

Esclarece-se, assim, que os direitos de indisponibilidade relativa são conhecidos em razão da própria natureza, são aqueles direitos de interesse individual ou bilateral simples e que não caracterizam garantias mínimas ao trabalhador, de modo que é aceitável a transação desse direito em troca de outros benefícios que lhe sejam mais favoráveis, mesmo que momentaneamente, como é o caso da modalidade de salário escolhida e a compensação da jornada de trabalho do funcionário.

Ao analisar as entrevistas, percebe-se que é corriqueiro o conflito entre a autonomia da vontade das partes e os limites legais e jurisprudencialmente estabelecidos para a efetivação dos instrumentos coletivos.

---

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

<sup>26</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. ARR-1335-94.2012.5.09.0022, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de Julgamento: 29/03/2017. 5ª turma. Data de Publicação: DEJT 31/03/2017.

Em atenção ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, atenta-se à possibilidade da compensação/redução da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva. Conseqüentemente, a possibilidade de compensação da jornada ocasionou regimes conhecidos como “semana inglesa”, “semana espanhola” e o sistema de escala. A primeira autoriza a compensação do labor de 04 (quatro) horas referente aos sábados durante os outros dias da semana, de modo que de segunda à quinta o trabalhador labora 01 (uma) hora a mais, enquanto que a segunda – semana espanhola, permite a compensação em semanas diferentes, razão pela qual é possível que em uma semana o labor seja de 48 (quarenta e oito) horas semanais e na seguinte o labor seja de 40 (quarenta) horas semanais, nos termos da Súmula 85/TST<sup>27</sup> e da OJ 323, SBDI-1/TST.<sup>28</sup>

Quanto à terceira possibilidade, a Súmula 444/TST<sup>29</sup> viabiliza que em determinados casos seja possível a jornada de trabalho em escala, ou também conhecida como o “regime 12x36”, no qual o labor é realizado por 12

---

<sup>27</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. Compensação de jornada. Res. 209/2016, DEJT, divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela res. 121/2003, DJ 21.11.2003). II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000). III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003). IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001). V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

<sup>28</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 323. Acordo de compensação de jornada. “Semana espanhola”. Validade (DJ 09.12.2003). É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

<sup>29</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444. Jornada de trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade. - res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 republicada em decorrência do despacho proferido no processo tst-pa-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

horas e o trabalhador folga as próximas 36 horas. Contudo, esclarece-se que a prática reiterada de cumprimento de horas extras pelo trabalhador, ou caso, este “regime 12x36” não seja compactuado via negociação coletiva, esta compensação se torna inválida e deixa de ter o respaldo jurisprudencial

Ademais, além das compensações supracitadas, está previsto na legislação a possibilidade do Banco de Horas, por diferenciar-se dos acordos supracitados, entre outros aspectos, em razão do prazo maior para a devida compensação das horas extras em até um ano, situação que posteriormente ensejará o devido pagamento das horas trabalhadas com o adicional.

Importante, ainda, destacar o art. 7º, XIV, quanto às jornadas de trabalho que ocorrem em turnos ininterruptos. Neste caso, a lei constitucional determina o limite de 06 (seis) horas para jornada, todavia possibilita a negociação coletiva. Assim, o entendimento jurisprudencial do TST, com base na Súmula 423/TST<sup>30</sup>, é que mediante o instrumento coletivo é viável o elastecimento da jornada de 06 (seis) horas para até 08 (oito) horas, sem contabilizar a 7ª e a 8ª hora como extraordinárias.

Verifica-se, assim, que a jurisprudência, apesar dos acordos normativos, firmou o entendimento de que mesmo que não haja expressa limitação do prazo, em lei, para a compensação da jornada, deve-se procurar respeitar o limite mensal de 220 (duzentos e vinte) horas.

Portanto, o PL 6787/2016 busca não apenas alterar a legislação vigente, mas também o entendimento jurisprudencial de limitar a jornada diária e semanal, tendo em vista que a livre pactuação da jornada de trabalho afastará essas garantias mínimas concedidas aos empregados e que visam a proteger sua saúde e segurança, inclusive o limite diário de duas horas extras e estabelecido no artigo 59 da CLT.

Com base nas entrevistas, percebe-se que os empregados não acreditam que essa livre pactuação os prejudicará, exceto quanto à preocupação na variação salarial, pois tendem a observar tão somente a

---

<sup>30</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 423. Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006). Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

possibilidade de sair mais cedo em determinados dias ou iniciar o labor mais tarde em outros, razão pela qual se faz necessário o questionamento do direito indisponível dos empregados neste caso, uma vez que poderá alterar as condições mínimas de trabalho atualmente garantidas.

Quanto à análise no que tange à redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, mesmo que seja da vontade do empregado, percebe-se que há limites jurisprudenciais e legais que não permitem essa possibilidade. Verifica-se que os direitos que versem quanto à segurança e saúde do empregado são absolutamente indisponíveis e, mesmo que por vontade do trabalhador, não podem ser objeto de transação ou relativizado.

Justifica-se esta indisponibilidade em razão do intervalo constituir medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, inclusive, garantido por norma de ordem pública. O entendimento é pacífico e sumulado pelo TST, *in verbis*:

**Súmula nº 437 do TST**

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido

do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.<sup>31</sup>

Nesse caso, mesmo que o trabalhador entenda ser benéfica a redução do intervalo intrajornada, o instrumento coletivo oriundo da negociação será invalidado nesse ponto, em razão dos preceitos de ordem pública e natureza imperativa, a fim de resguardar a saúde e integridade física do empregado. Assim, como norma de ordem pública, é indisponível ao trabalhador transacionar.

Ademais, como já dito neste estudo, as normas coletivas não podem dispor de forma contrárias às garantias de proteção ao trabalhador, limitando assim a autonomia da vontade das partes. Neste sentido, leciona Délio Maranhão:

o que importa deixar claro é que a regulamentação estatal das relações de trabalho exprime um mínimo de garantias reconhecidas ao trabalhador. Praticamente todas as normas legais em matéria de trabalho são cogentes, imperativas. Mas sua inderrogabilidade pela vontade das partes, ou por outra fonte de direito, há de ser entendida sem perder de vista que elas - como ficou dito - traduzem um mínimo de garantias, que não pode ser negado, mas que pode, sem dúvida, ser ultrapassado: a derrogação de tais normas é admitida num sentido favorável aos trabalhadores.<sup>32</sup>

Dessa feita, vislumbra-se que o PL 6787/2016 procura alterar o entendimento jurisprudencial e a legislação vigente (art. 71, CLT e art. 7º, XXII, C.F), tendo em vista que a partir de sua promulgação haverá lei expressa autorizando a redução, de modo que assim flexibilizaria o entendimento quanto à possibilidade de alterar normas que versam acerca das medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Oportuno, ainda, salientar que mesmo diante da eventual promulgação do PL 6787/2016, a flexibilização das medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho certamente ensejará profundo debate junto aos doutrinadores e chegará ao Supremo Tribunal Federal a fim de garantir sua constitucionalidade, tendo em vista que são direitos mínimos trabalhistas e garantidos pela Constituição Federal.

---

<sup>31</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 437.

<sup>32</sup> MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 171.

## **CONCLUSÃO**

Diante do exposto, conclui-se que as repercussões quanto à flexibilização dos direitos trabalhistas, sob a ótica do empregador e empregados, em sua maioria, são vistas como um instrumento que permite atender os questionamentos e práticas atuais no dia-a-dia da relação empregado/empregador e, principalmente, buscar completar as lacunas hoje incertas, de acordo às peculiaridades de cada função.

Todavia, verifica-se também a necessidade de manter ou procurar novas formas de limitação da livre negociação coletiva em determinados direitos trabalhistas, de modo a evitar que direitos trabalhistas indisponíveis e que visam assegurar medidas de higiene, saúde, segurança do trabalho, dentre outras, sejam relativizadas em razão da autonomia de vontade das partes.

Percebe-se que a maioria dos entrevistados é favorável a flexibilização do direito do trabalho, especificamente, nos pontos abordados neste trabalho, quais sejam: do cumprimento da jornada de trabalho, limitada a 220 (duzentos e vinte) horas mensais; a redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 (trinta) minutos e ao registro da jornada de trabalho.

Quanto ao livre cumprimento da jornada de trabalho, apesar de a Constituição Federal dispor sobre a possibilidade da compensação/redução, a jurisprudência alcançou o entendimento de respeitar os limites da jornada semanal e mensal, de modo que o PL 6787/2017 tem como objetivo alterar a legislação e também jurisprudência atual.

No que tange ao intervalo intrajornada, o entendimento jurisprudencial é pacífico quanto a impossibilidade de redução, inclusive, o Tribunal Superior do Trabalho sedimentou o entendimento ao elaborar a Súmula 437. O intervalo intrajornada visa a garantir ao trabalhador medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, portanto direito trabalhista indisponível e que não pode ser renunciado ou transacionado pelos trabalhadores.

Assim, a aprovação do PL 6787/2016 também confronta a legislação vigente e a jurisprudência. Por mais que a autonomia privada prevaleça sobre a autonomia da vontade e garanta um direito mínimo a todos os trabalhadores e não apenas a determinados grupos, entende-se que as normas de segurança e saúde devem ser analisadas em cada caso concreto,

sempre respeitando os limites de cada função exercida e garantindo ao trabalhador toda a segurança necessária para o desenvolvimento da atividade profissional.

Dessa feita, acredita-se que a redução das normas de segurança e saúde, desde que compatível com o trabalho, podem viabilizar acordos e convenções coletivas que satisfaçam os anseios das duas partes envolvidas, a fim de propiciar aos empregadores melhor aproveitamento do tempo de serviço dos funcionários e também aos trabalhadores que terão os benefícios das contrapartidas da negociação, como é o exemplo do término da jornada mais cedo ou a ausência de trabalho aos sábados.

Entende-se que as relações empregatícias compactuadas favorecem a harmonia entre as partes e desoneram empresas que comumente dispensam grandes volumes financeiros em acordos trabalhistas e trabalhadores que ficam impossibilitados de negociar determinadas especificidades do contrato de trabalho (jornada e intervalo intrajornada) em próprio benefício, em razão dos limites impostos pela legislação vigente/jurisprudência e que não podem ser objetos de negociação, em razão de serem direitos indisponíveis e que versam acerca da higiene, saúde, segurança do trabalho, entre outros, e que visam garantir um patamar mínimo de condições sociais e de dignidade aos trabalhadores, devidamente garantidos pela Constituição Federal.

Assim, vislumbra-se que o PL 6787/2016 busca alterar as atuais normas trabalhistas, mesmo que permitidas somente por intermédio das negociações coletivas, que ao resultarem em convenções ou acordos coletivos, servirão para dirimir as diretrizes e condições de trabalho para cada grupo específico de trabalhadores, com vistas a melhorar a relação entre as empresas e os trabalhadores e, conseqüentemente, aumentar a segurança jurídica e prestigiar o diálogo social.

Neste sentido, para viabilizar a flexibilização prevista no Projeto de Lei, deve-se atentar aos limites apresentados à autonomia da vontade das partes, de modo que certos direitos trabalhistas indisponíveis sejam analisados separadamente, de acordo com cada função profissional e atividade prestada, sempre em estrito respeito às garantias constitucionais dos trabalhadores.

Portanto, o PL 6787/2017 no que tange à negociação coletiva,

traz à baila a tensão entre a autonomia privada coletiva e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, ao dispor de novos elementos a fim de flexibilizar as medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, de modo a prevalecer a autonomia privada coletiva sobre a jurisprudência e legislação vigente.

## REFERÊNCIAS

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. Autonomia Privada. Revista CEJ, Brasília, n. 1, 1997.

BRASIL, Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988.

BRASIL, Projeto de Lei nº 6787/2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. E-RR - 1725-90.2011.5.15.0100, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 26/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/04/2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. ARR-1335-94.2012.5.09.0022, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de Julgamento: 29/03/2017. 5ª turma. Data de Publicação: DEJT 31/03/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 85.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 323.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 444.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 423.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 437.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. O princípio de proteção e a flexibilização das normas de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

DALLE, Isaías. Temer mente: reforme enfraquecerá trabalhador, diz CUT. Disponível em: < <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2016/12/temer-mente-reforma-enfraquecera-trabalhador-2259.html>>. Acesso em: 15 de fevereiro.2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

JASON, Renato da Fonseca. Reforma trabalhista: reduzir direitos não gera emprego. Disponível em:

<<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/09/19/reforma-trabalhista-reduzir-direitos-nao-gera-emprego/>>. Acesso em: 15 de fevereiro. 2017.

JORGE NETO, Francisco Pereira. Direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 7.ed. São Paulo: Atlas. 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS. Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Recomendação nº 91, 1951.

PIAS, Cristiane Ferraz. Das normas previstas em acordos e convenções coletivas de trabalho e a possibilidade de sua integração nos contratos individuais de emprego. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade. São Paulo: LTR, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

PINTO, Levi Fernandes. Manifesto da CNTC contra o projeto da Reforma Trabalhista PL 6787/2016. Disponível em: <<http://www.feconeste.com.br/site/manifesto-da-cntc-contra-o-projeto-da-reforma-trabalhista-pl-67872016/>>. Acesso em: 15 de fevereiro.2017.

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

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. 2. ed. São Paulo: LTe, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 22.ed. São Paulo: LTr, 2006.

VIANA, Márcio Túlio. Quando a livre negociação pode ser um mau negócio.

Revista de Direito do Trabalho. vol. 106/2002.