

BRASIL: PARA ONDE VAI O MUNDO DO TRABALHO APÓS O DESMORONAMENTO DOS DIREITOS SOCIAIS E DO TRABALHO? AS REFORMAS EM CURSO NO PAÍS. O DIREITO DO TRABALHO EM XEQUE? QUAL O PAPEL DOS OPERADORES DO DIREITO?

Isabela Fadul de Oliveira

João Pessoa, 8 de agosto de 2019

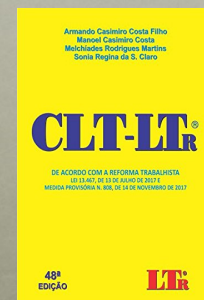
QUESTÕES NORTEADORAS

- O DESMORONAMENTO DOS DIREITOS SOCIAIS
- AS REFORMAS TRABALHISTAS EM CURSO NO PAÍS E AS PERSPECTIVAS PARA OS TRABALHADORES
- O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO
- O PAPEL DOS OPERADORES DO DIREITO

“O Direito do Trabalho se situa no centro de conflitos de interesses radicais, sendo um dos aspectos da luta de classes hoje. O futuro do atual modelo dependerá de uma relação de forças, cuja dimensão ideológica não será ignorada”.

Antoinne Jeammaud

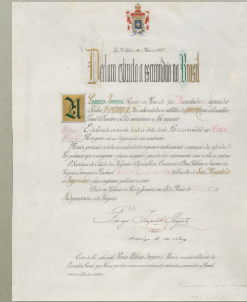
Legislação social e Direito do Trabalho no Brasil: o legado de Vargas



Formação do mercado de trabalho brasileiro: especificidades

- Excedente estrutural de mão-de-obra (integração da mão-de-obra recém liberta; processos de imigração e migrações internas)
- Heterogeneidade (diversidade de interesses da força de trabalho; velocidade do processo de urbanização e crescimento das grandes cidades)
- Baixos salários e baixa qualificação
- Cultura autoritária (herança escravocrata)
- Desigualdades regionais

1888. BRASIL É O ÚLTIMO PAÍS INDEPENDENTE DO CONTINENTE AMERICANO A ABOLIR O TRABALHO ESCRAVO



O Programa Vargasista de incorporação dos trabalhadores

- A utopia da proteção social representada pela legislação trabalhista
- A legislação trabalhista instaura um campo legítimo de disputa por sua faticidade, cuja matriz de legitimação era o próprio Estado
- A luta pela efetividade da "ordem" trabalhista molda a identidade social e política da classe trabalhadora brasileira
- A cidadania regulada converteu-se na forma institucional da luta de classes no Brasil: uma luta por efetividade dos direitos existentes, por extensão dos direitos a novas categorias profissionais e por novos direitos

Adalberto Cardoso ("A construção da sociedade do trabalho no Brasil")

- Mesmo que para boa parte dos brasileiros o mundo dos direitos construído ao longo da era Vargas tenha permanecido uma promessa, aquele mundo passou a fazer parte inarredável do horizonte de expectativas das populações que viviam do trabalho
- O horizonte das aspirações dos trabalhadores passa a estar demarcado pelo sonho da autopromoção pessoal pela via do trabalho protegido pelo Estado

Evolução da população economicamente ativa (PEA), da condição de ocupação e do desemprego Brasil, 1940/80/89/96(em %)

Condição de ocupação	1940	1980	1989	1996
Empregador	2,3	3,1	4,2	3,5
Conta própria	29,8	22,1	21,2	21,7
Sem remuneração	19,6	9,2	7,6	8,8
Assalariado	42,0	62,8	64,0	58,8
com carteira	12,1	49,2	38,3	30,4
sem carteira	29,9	13,6	25,7	28,4
Desempregado	6,3	2,8	3,0	7,2
PEA	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE – Censos demográficos e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (apud DIEESE, 1999, p.7).

Exposição de motivos da CLT

“A Consolidação representa, portanto em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de um decênio instituída que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anos da nossa vida pública e social”.

“A consolidação constitui um marco venerável na história de nossa civilização, demonstra a vocação brasileira pelo direito e, na escurez que envolve a humanidade, representa a expressão de uma luz que não se apagou”.

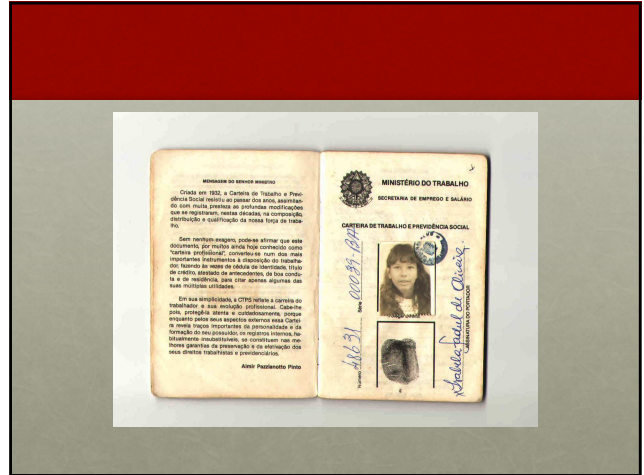
Alexandre Marcondes Filho, 19 de abril de 1943

A CLT e a proteção do trabalho subordinado-assalariado

- Correspondência entre “relação de emprego” e “contrato individual de trabalho”
- CTPS: documento de identificação profissional e prova do contrato de trabalho
- Alteração das condições de trabalho nunca *in pejus*
- Limites ao uso da jornada e regulação de tempos de descansos
- Sistema de proteção ao salário
- Proteção no tocante à extinção do contrato
- Normas de saúde e meio ambiente de trabalho
- Organização da estrutura sindical
- Organização da Justiça do Trabalho

A importância da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS





Pilares do Direito do Trabalho Brasileiro

- A necessidade de assegurar direitos relacionados ao trabalho
- Reconhecimento da desigualdade econômica e da necessidade de proteção jurídica de uma das partes da relação: o trabalhador
- A internacionalização da ideia de que o trabalho não deveria fazer parte da ordem liberal
- Rompimento com a lógica liberal da igualdade das partes
- Contraposição ao primado da autonomia das vontades
- Construção de uma "tela de proteção" dos assalariados
- Criação de um estatuto legal com características de universalidade
- Regulação das relações sociais retirando-as do arbítrio dos mais fortes: positivamente pelo Estado de regras destinadas a proteger o trabalho
- Centralidade do contrato individual de emprego

Direito do Trabalho

- O **Direito do trabalho** nasce do reconhecimento da desigualdade de condições de mercado entre capitalistas e trabalhadores, desigualdade que precisa ser sanada se o que está no horizonte é a promoção da dignidade do trabalhador.
- O **Direito do trabalho** penetra a relação contratual privada como um determinante *ex ante* de seu resultado, estabelecendo mínimos contratuais entendidos, propriamente, como mínimos civilizatórios aquém dos quais nenhum contrato é reconhecido como tendo sido firmado entre iguais.

As fontes materiais do Direito do Trabalho no Brasil

- A *Rerum Novarum* (1891)
- As conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social (1941)
- As Constituições ocidentais modernas (México/1971; Weimar/1919)
- As convenções e recomendações da OIT (1919)
- A Revista “Mensario de Legislação Social” e os boletins do MTIC
- As leis brasileiras de proteção ao trabalhador anteriores a 1930
- Os pronunciamentos da Justiça do Trabalho recém instalada (1942)

Magda Biavaschi. O Direito do Trabalho no Brasil (2007)

Os Princípios do Direito do Trabalho

“Princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões.”

Arnaldo Sussekind, Curso de direito do trabalho (2002)

Princípio de proteção

“Podemos definir o **princípio de proteção** como aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores”.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva, Principiologia do Direito do Trabalho (1999)

Classificação

- Princípio da proteção do hipossuficiente econômico
 - a) regra do “in dúbio pro operário”
 - b) regra da norma mais favorável
 - c) regra da condição mais benéfica
- Princípio da irrenunciabilidade de direitos
- Princípio da continuidade da relação de emprego
- Princípio da primazia da realidade
- Princípio da força atrativa do salário

A Constituição de 1988



Aspectos principais

- Convocação de uma assembleia constituinte livre e soberana (Congresso Constituinte instalado em fevereiro de 1987)
- Constitucionalização dos direitos e da proteção social
- Equiparação urbano x rural
- Regulamentação e base de financiamento para o seguro-desemprego e FGTS
- Reconhecimento do direito irrestrito de greve
- Redução da jornada de 48 para 44 horas semanais

Anos 1990: reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho

- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento
- Adicional de 50% sobre horas extraordinárias, extensão do direito ao 13 salário para os aposentados
- Ampliação da licença maternidade de 90 para 120 dias, licença paternidade, aposentadoria para as trabalhadoras domésticas
- Ampliação das competências do MPT (independente e essencial a função jurisdicional do Estado)

- Abertura da economia
- Desestruturação do mercado de trabalho
- Aumento do desemprego
- Reestruturação produtiva e as novas formas de organização da produção e gestão do trabalho
- Acordo com o Fundo Monetário Internacional - 1998 (agenda dos organismos internacionais)

Diminuição de custos e flexibilização do uso do trabalho

- Sofisticação do controle do tempo de trabalho
- Remuneração flexível (estímulo pessoal)
- Formas atípicas de contratação (descontinuidade do vínculo) – contratos flexíveis
- Início do debate em torno da regulamentação da Terceirização e da Prevalência do Negociado sobre o Legislado

A DISPUTA EM TORNO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

- Novo contrato por tempo determinado
- Trabalho voluntário
- Ampliação da duração do contrato de trabalho temporário
- Banco de Horas
- Trabalho a tempo parcial
- Regulamentação da Participação nos Lucros e Resultados
- Ampliação das parcelas retributivas sem natureza salarial
- Novas modalidades de suspensão do contrato de trabalho

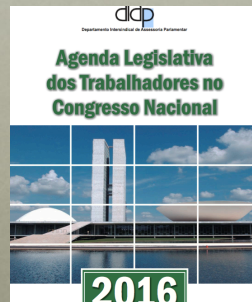
A lei 9.601/98 (Governo FHC): um caso paradigmático

- Situação motivadora: sem restrições
- Requisitos de validade: previsão em acordo ou convenção coletiva; significar acréscimo do número de empregados; não servir de instrumento de substituição de empregado
- Peculiaridades: possibilidade de inúmeras prorrogações e indenização pactuada na negociação coletiva

Exposição de motivos

A questão do emprego assume especial relevo no contexto mundial neste fim de século. As mais diversas nações, cada qual em sua peculiaridade, discutem o tema, em face dos desafios da **ordem econômica globalizada** e do **célebre avanço tecnológico**, a substituir postos de trabalho. Neste quadro, o Brasil, igualmente, enfrenta dificuldades quanto à **empregabilidade** de seus trabalhadores, quer pela ausência de qualificação profissional, quer pela redução dos postos de trabalho. O combate a esta situação inclui diversas ações. Entre elas, destaca-se a **necessária alteração da legislação**, de modo a se facilitar o ingresso no mercado de trabalho. Este, Senhor Presidente, é o propósito maior deste Projeto de Lei: **criar empregos**. E, consoante a proposta ora inclusa, tratam-se de vagas novas, sempre decorrentes do acréscimo no quadro de pessoal da empresa. (...). (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 1996, p.10935).

Agendas em disputa nos governos progressistas



ASPECTOS RELEVANTES

- Fórum Nacional do Trabalho (FNT) – Governo Lula
- PEC das domésticas (supressão do parágrafo único do art. 7 da CF/88)
- Nova lei de estágio (Lei. 11.788/2008)
- O debate em torno da prevalência do “negociado” sobre o “legislado”
- A disputa em torno da regulamentação da Terceirização

“Modernização trabalhista”



Temer sanciona a nova legislação trabalhista (Foto: Beto Barata/PR)

A Reforma Trabalhista de julho de 2017

- O contexto político e do trabalho da Reforma do Governo Temer
- A PEC do congelamento dos gastos públicos
- A lei da Terceirização (Lei 13.429/2017)
- O conteúdo da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

Lei 13.467/17 (em vigor desde 11/11/2017)

- Mais de 100 dispositivos alterados
- Prevalência do negociado sobre o legislado e criação do “princípio da intervenção mínima na negociação coletiva”
- Desorganização do movimento sindical (extinção da contribuição sindical obrigatória, representação no local de trabalho etc.)
- Dificuldade de acesso à justiça (termo de quitação anual; pagamento de honorários periciais e custas judiciais; homologação de acordos extrajudiciais com quitação das parcelas objeto do acordo etc.)
- Flexibilização do contrato de trabalho

Múltiplas formas de contratação

- Home office (trabalho à domicílio ou **tele trabalho**): sem controle de jornada de trabalho (art.62), responsabilidades (art.75)
- Contrato de **trabalho intermitente**: demanda quando existente (art.443). Pagamento por hora trabalhada (salário mínimo hora), dias ou meses. Pagamento proporcional das férias etc.
- Contrato de trabalho à **tempo parcial** – art.58-A: ampliação do tipo contratual, fracionamento das férias, possibilidade de horas suplementares
- **Trabalho temporário e Terceirização**: ampliação

Novas figuras jurídicas

- Trabalhador **autônomo exclusivo** - art. 442-B
 - a contratação afasta a qualidade de empregado
- Empregado **hipersuficiente** – art. 444 (parágrafo único)
 - portadores de diploma de nível superior
 - salário que corresponda ao dobro do teto da previdência (hoje, RS11 mil)
 - prevalência do acordo individual

Flexibilização do tempo de trabalho e descansos

- Banco de horas: acordo **individual** escrito (6 meses) ou até mesmo tácito (desde que compensado em um mês) – art.59
- Possibilidade de **horas extras** habituais – art.59-B
- Jornada **12x36** (por acordo individual) – art.59-A
- Fracionamento das **férias** em três períodos
- Intervalos intra jornada de **30 minutos** (negociação coletiva)
- Feriado (negociação coletiva)

Flexibilidade na remuneração do trabalho

- Parcelas retributivas sem natureza salarial – art.457 (abonos, prêmios etc.)
- Equiparação somente aos trabalhadores do mesmo estabelecimento – art.461
- Lógica do salário hora (inclusive do salário mínimo)
- Lógica do pagamento pelo tempo efetivamente trabalhado

TENDÊNCIAS: RETROCESSO SOCIAL

- Desmonte do direito do trabalho (destruturação da sua lógica interna)
- Mitigação do princípio protetor e demais derivados (irrenunciabilidade de direitos, regra da norma mais favorável e condição mais benéfica etc)
- Aprofundamento da fragmentação da representação sindical (fragilização do movimento sindical)
- Dificuldade de acesso à justiça
- Legalização da informalidade

REBAIXAMENTO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Transferência do risco para o trabalhador
- Maior abrangência do poder diretivo do empregador
- Intensificação da jornada de trabalho
- Pagamento por tempo efetivamente trabalhado
- Lógica do salário mínimo hora
- Rebaixamento dos salários
- Exclusão da responsabilidade dos créditos trabalhistas da cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade (art. 3, parágrafo 2)

RETROCESSO SOCIAL

- Aumento da insegurança, intabilidade e desigualdade no mercado de trabalho
- Superexploração do trabalhador terceirizado
- Intensificação da precariedade dos grupos mais vulneráveis: jovens, negros, mulheres

De volta ao passado...?

QUAIS OS POSSÍVEIS EFEITOS DAS NORMAS ?

“Esta apresenta resultados pela sua simples existência. São os seus efeitos. Se tais efeitos não se conformam ao que se tinha como objetivo, na edição da norma; se esta não realiza o fim social que a justifica, ou se não chega, por qualquer motivo sociocultural, a entrar em vigor, produz, entretanto, invariavelmente, efeitos que podem ser, até mesmo, a sua **revogação** imediata ou posterior, a sua **modificação**, a sua **desobediência**, o seu **descumprimento**, a falta de sua aplicação pelos órgãos administrativos, ou, mesmo, pelo Poder Judiciário. São efeitos que decorrem da mera edição da norma, sejam eles positivos ou negativos, diante dos mandamentos que ela contém, ou do ponto de vista do observador analista.”

F. A. Miranda Rosa (2009)

EFICÁCIA JURÍDICA

“As normas e as leis costumam ser eficazes quando encontram na realidade por elas reguada as **condições sociais, econômicas, políticas, culturais, ideológicas e até mesmo antropológica para seu enforcement**, para sua aceitação e para o seu cumprimento por parte de seus destinatários”.

“A eficácia, aqui, não é apenas uma questão de fato; é, igualmente, uma **questão de valores**, em cujo âmbito estão em jogo, por exemplo, princípios como liberdade, equidade e justiça; a inefetividade do direito pode, assim, ser encarada como um indicativo do fosso existente entre as exigências jurídicas e os **interesses sociais democraticamente compartilhados**.”

JOSÉ EDUARDO FARIA (1999)

FATORES QUE CONDICIONAM A EFICÁCIA DA NORMA TRABALHISTA

- Dinâmica da economia e do mercado de trabalho
- Ação coletiva dos trabalhadores (movimento sindical e social)
- Atuação das instituições públicas de regulação do trabalho (Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho)

ISTO, NO ENTANTO, VAI DEPENDER...

- Da dinâmica do mercado e trabalho
- Da atuação do movimento sindical/social
- Da atuação das instituições do Direito do Trabalho
 - ✦ INSTITUIÇÕES DE ENSINO (“doutrina” trabalhista)
 - ✦ MINISTÉRIO DO TRABALHO (fiscalização/resistência)
 - ✦ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
 - ✦ JUSTIÇA DO TRABALHO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CARDOSO, A. C. *A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CARELLI, R. L. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

DRUCK, G. *Precarização social do trabalho*. In: *Dicionário Temático Desenvolvimento e questão social*. IVO, A.B.L. (coord.). São Paulo: Annablume, 2013, pp. 373-381.

FARIA, J. E. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 1999.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo, Loyola, 1992.

KREIN, J. D. *As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013.

MASCARO, A. L. *Estado e forma política*. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARTINEZ, L. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, I. F. *A Terceirização e as condições de eficácia da legislação trabalhista no Brasil*. Tese de Doutorado. USP. 2004.

PINTO, J. A. R. *Curso de direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

ROSA, F. A. *Sociologia do Direito: o fenômeno jurídico como fato social*. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

SILVA, L. P. P. *Princípios do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.



isabelafadul@gmail.com

Grupo de Pesquisa "Trabalho, Precarização e Resistências"

Grupo de Pesquisa "Transformações do trabalho, democracia e proteção social"

A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

- Princípios e o sistema geral de fontes do Direito do Trabalho
 - ◊ Princípio (e regras) da proteção do hipossuficiente econômico
 - ◊ Princípio da irrenunciabilidade de direitos
 - ◊ Princípio da continuidade da relação de emprego
 - ◊ Princípio da primazia da realidade
 - ◊ Princípio da força atrativa do salário
- As orientações da Organização Internacional do Trabalho - OIT
- A CLT de 1943 e a Constituição Federal de 1988
- A centralidade do contrato individual de emprego no ordenamento jurídico trabalhista

OS PILARES DO DIREITO DO TRABALHO

- A necessidade de assegurar direitos relacionados ao trabalho
- Reconhecimento da desigualdade econômica e da necessidade de proteção jurídica de uma das partes da relação: o trabalhador
- A internacionalização da ideia de que o trabalho não deveria fazer parte da ordem liberal
- Rompimento com a lógica liberal da igualdade das partes
- Contraposição ao primado da autonomia das vontades
- Construção de uma "tela de proteção" dos assalariados
- Criação de um estatuto legal com características de universalidade
- Regulação das relações sociais retirando-os do arbítrio dos mais fortes: positivação pelo Estado de regras destinadas a proteger o trabalho

RELAÇÃO DE EMPREGO

- Bilateralidade: pactuação direta entre empregado x empregador
- Elementos essenciais: subordinação, onerosidade, pessoalidade, permanência (art. 2 e 3 da CLT)
- Elementos acidentais: continuidade e exclusividade
- Assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador (empresa)
- Imodificabilidade das cláusulas contratuais (art. 468 da CLT)

CONTRATO INDIVIDUAL DE EMPREGO

“O contrato individual de emprego é o ajuste tácito ou expresso pelo qual o empregador utiliza a energia pessoal e permanente de empregado, mediante subordinação e retribuição, a fim de realizar os fins da empresa.”

José Augusto Rodrigues Pinto, Curso de Direito Individual do Trabalho (2007)

“O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.”

Artigos 442 e 443 da CLT (Vargas)

PL 6787/16 EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.

- Valorização e segurança da negociação coletiva
- Regulamentação do art. 11 da CF (representante de um trabalhador na empresa – “agente de credibilidade junto ao trabalhador”)
- Multa prevista no art. 47 da CLT pelo não registro do empregado
- Atualização da Lei n. 6019/74: maior flexibilidade ao processo de contratação (contratar diretamente os trabalhadores) e equiparação ao contrato por tempo determinado

Ronaldo Nogueira de Oliveira

LEI 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA)

- Mais de 100 dispositivos da CLT alterados: 120 dias para entrar em vigor (11 de novembro de 2017)
- **Prevalência do negociado sobre o legislado**
- Criação do “princípio da intervenção mínima na negociação coletiva” – art.8
- Desorganização do movimento sindical: extinção da contribuição sindical obrigatória, representação no local de trabalho etc.
- Dificuldade de acesso à justiça (termo de quitação anual com eficácia liberatória geral; comprovação da insuficiência de recursos para requerer gratuidade da justiça; pagamento dos honorários periciais; pagamento de custas judiciais; fragilização da figura do “preposto”, arbitragem, homologação de acordos extrajudiciais com quitação das parcelas objeto do acordo etc.)
- **Flexibilização do contrato de trabalho** (contatação/ extinção do contrato; duração do trabalho; remuneração); precarização das condições de trabalho

CONTRATOS ATÍPICOS/ESPECIAIS (MULTIPLAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO)

- Home office (trabalho à domicílio ou **tele trabalho**): sem controle de jornada de trabalho – art.62, responsabilidades do empregado - art.75-A,B,C,D,E
- Contrato de **trabalho intermitente**: para atender demanda quando existente – art.443. Pagamento por hora trabalhada (observando o valor do salário mínimo hora), dias ou meses. Pagamento proporcional das férias etc.
- Contrato de trabalho à **tempo parcial** – art.58-A: ampliação do tipo contratual, fracionamento das férias, possibilidade de horas suplementares

NOVAS FIGURAS JURÍDICAS

- Trabalhador **autônomo exclusivo** - art. 442-B
 - a contratação afasta a qualidade de empregado
- **Empregado hiperssuficiente** – art. 444 (parágrafo único)
 - portadores de diploma de nível superior
 - salário que corresponda ao dobro do teto da previdência (hoje, R\$11 mil)
 - **prevalência do acordo individual**

FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E NÃO TRABALHO

- Banco de horas: acordo **individual** escrito (6 meses) ou até mesmo tácito (desde que compensado em um mês) – art.59
- Possibilidade de **horas extras** habituais – art.59-B
- Jornada **12x36** (por acordo individual) – art.59-A
- Fracionamento das **férias** em três períodos
- Intervalos intra jornada de **30 minutos** (negociação coletiva)
- Feriado (negociação coletiva)

FLEXIBILIDADE NA REMUNERAÇÃO DO
TRABALHO

- Parcelas retributivas sem natureza salarial – art.457 (abonos, prêmios etc.)
- Equiparação somente aos trabalhadores do mesmo estabelecimento – art.461
- Lógica do **salário hora** (inclusive do salário mínimo)
- Lógica do pagamento pelo tempo **efetivamente** trabalhado