

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ronaldo Fernando Lacerda Pinto

**MOVIMENTO SINDICAL, CRISES ECONÔMICAS E AS POSSIBILIDADES
JURÍDICAS DE REDUÇÃO SALARIAL: DO LEGISLADO AO NEGOCIADO**

Porto Alegre

2015

RONALDO FERNANDO LACERDA PINTO

**MOVIMENTO SINDICAL, CRISES ECONÔMICAS E AS POSSIBILIDADES
JURÍDICAS DE REDUÇÃO SALARIAL: DO LEGISLADO AO NEGOCIADO**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral D. de Dorneles

Porto Alegre

2015

RONALDO FERNANDO LACERDA PINTO

**MOVIMENTO SINDICAL, CRISES ECONÔMICAS E AS POSSIBILIDADES
JURÍDICAS DE REDUÇÃO SALARIAL: DO LEGISLADO AO NEGOCIADO**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em 18 de dezembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA:

Professor Doutor Leandro do Amaral D. de Dorneles,
Orientador

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto

Professor Doutor Glênio José Wasserstein Hekman

“As 80 pessoas mais ricas do mundo têm mais dinheiro do que 3,5 bilhões de pessoas - (...) ao contrário do que se pensa, a riqueza mundial cresceu 68% nos últimos 10 anos, mas apenas 1% da população acumula 95% da riqueza gerada.”.

Manchete do Jornal *Brasil de Fato*, 13/10/2015.

Dedica-se este estudo aos trabalhadores e trabalhadoras que não se resignam com as explorações do capital, que se organizam, resistem e avançam no sentido de ver a igualdade como um fato, e não apenas como argumento retórico.

Resumo

As discussões jurídicas e as implicações sociais geradas com a implementação, em 6 de junho de 2015, do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), foram as motivações do presente trabalho. O PPE possibilita a redução da jornada de trabalho com a proporcional redução salarial, até um limite de 30%, via negociação coletiva, com parcial compensação pelo Estado da perda de remuneração do trabalhador. O referido Programa é uma estratégia *política* do Governo Federal, elaborada sob o fundamento de apaziguar os reflexos de uma *crise econômica*, que se efetivou por meio de um *instrumento jurídico* (a Medida Provisória 680/15 que posteriormente foi convertida na Lei 13.189/15). Política, Economia e Direito se encontram no tema da redução salarial via negociação coletiva, demonstrando, didaticamente, a inter-relação entre a estrutura econômica da sociedade e a superestrutura jurídica-política. Nesse contexto, foram discutidas algumas dualidades que despontaram com a implementação do Programa (assim como outros instrumentos jurídicos que também possibilitam a redução de salário através de acordos e convenções coletivas), entre elas: a proteção dos direitos trabalhistas e a sua flexibilização; a construção teórica jurídica sobre salário e negociação coletiva e a prática vivenciada nas mesas de negociações pelos sindicatos; e o intrincado embate entre o legislado e o negociado. Para tanto, as técnicas de pesquisa empregadas foram: revisão bibliográfica e entrevistas com líderes do movimento sindical. Esta última teve como finalidade apreender como os sindicatos vivenciam as negociações e, especificamente, como se posicionam em relação ao PPE. A partir desse estudo, obteve-se como conclusão parcial que, nas negociações coletivas, as forças políticas de cada classe social, em determinado momento histórico, se sobrepõem à construção teórica jurídica de proteção e até mesmo aos comandos legais.

Palavras-chave: Salário. Redução salarial. Negociação coletiva. Programa de Proteção ao Emprego. Medida Provisória 680/2015; Lei 13.189/2015. Movimento Sindical.

Sumário

INTRODUÇÃO	1
1. SALÁRIO.....	4
1.2 CONTRATO: A FORMA POR EXCELÊNCIA DO DIREITO NO SISTEMA CAPITALISTA.....	5
1.3 A ONEROSIDADE COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL NO CONCEITO JURÍDICO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.....	8
1.4 CONCEITO JURÍDICO DE SALÁRIO.....	11
1.5 VALOR DO SALÁRIO: SALÁRIO MÍNIMO, PISO DE CATEGORIA, SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL E MÍNIMO REGIONAL.....	15
1.6 CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO	18
1.7 A PROTEÇÃO AO SALÁRIO E SEUS PRINCÍPIOS.....	18
1.7.1 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE E A IMPENHORABILIDADE DO SALÁRIO.....	19
1.7.2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA (IGUALDADE SALARIAL)	23
1.7.3 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL.....	26
1.7.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: O PRINCÍPIO BASILAR DO DIREITO DO TRABALHO	28
2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: AVANÇO E AUTONOMIA DA CLASSE TRABALHADORA OU MECANISMO PARA APAZIGUAR AS CRISES DO CAPITAL?	30
2.1 MAS... O QUE É DIREITO COLETIVO DO TRABALHO/DIREITO SINDICAL? PARA QUE (A QUEM) SERVE?	31

2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO/SINDICAL DO TRABALHO	34
2.3 A NORMA COLETIVA COMO FRUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	39
2.3.1 AUTONOMIA COLETIVA? OS ACORDOS E CONVENÇÕES COMO CONSEQUÊNCIAS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	40
2.3.2 NEGOCIAR PARA FLEXIBILIZAR? DO LEGISLADO AO NEGOCIADO: O CONFLITO ENTRE LEI E NORMA COLETIVA	45
3. ENCRUZILHADA: ONDE A CRISE ECONÔMICA ENCONTRA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DECIDEM REDUZIR OS SALÁRIOS DOS TRABALHADORES.....	52
3.1 AS CRISES DO CAPITAL E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS.....	53
3.2 FORÇA MAIOR E SUA (NÃO) RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	55
3.3 LEI 4.923/1965 E O TEMPO HISTÓRICO: O QUE ERA RETROCESSO PASSOU A SER RESISTÊNCIA	57
3.4 A REDUÇÃO SALARIAL FRENTE À LEI DE FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL.....	60
3.5 PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO: DA MP 680/2015 À LEI 13.189/2015.....	62
4. O MOVIMENTO SINDICAL COM A PALAVRA: UM DEBATE SOBRE POLÍTICA, ECONOMIA E DIREITO.....	76
4.1 O SINDICATO: UMA CONCEPÇÃO JURÍDICA	78
4.2 CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES	80

4.3 INTERSINDICAL – CENTRAL DA CLASSE TRABALHADORA.....	85
4.4 CENTRAIS SINDICAIS E O PPE.....	88
4.4.1 FORÇA SINDICAL.....	88
4.4.2 CTB - CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL.....	89
4.4.3 CENTRAL SINDICAL E POPULAR - CONLUTAS.....	90
4.4.4 NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES.....	90
4.4.5 UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.....	91
4.4.6 CSB – CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS.....	92
CONCLUSÃO.....	93
REFERÊNCIAS.....	97
APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	102
ANEXO - LEI 13.189/2015.....	106

INTRODUÇÃO

Há alguma conexão entre a economia e o direito? Ou, perguntado de outra forma, até que ponto a economia influencia na elaboração de normas jurídicas? Para responder a essas perguntas – que são o horizonte desse estudo – parte-se da ideia fundamental de que a tarefa mais elementar do Direito moderno é garantir as transações econômicas. Nesta perspectiva, cabe ao ramo do Direito do Trabalho a regulação das transações mercantis entre aqueles que detêm os meios de produção e aqueles que, não possuindo outra coisa, vendem a sua força de trabalho como meio de subsistência.

Entende-se aqui que são as relações econômicas as bases da sociedade na qual vivemos – de modo que o Direito tem a função de normatizar e assegurar essa estrutura social. Deste modo, são as relações econômicas que acabam sendo fundamentais para determinar qual o nível de empregados e desempregados, a formação das situações de subemprego e a renda da população, por exemplo. Da mesma forma, é por meio da relação cíclica entre trabalho assalariado, produção e consumo que a economia no modelo atual se movimenta.

Todavia, a economia entra em crises, sendo estas constatadas cada vez com mais frequência. Os reflexos dessas crises acabam sendo sentidos em todas as relações sociais, principalmente as relativas ao mundo do trabalho. Nesse contexto, há uma forte corrente que aponta o Direito do Trabalho, seu caráter protetivo e a sua rigidez como os elementos determinantes para a involução econômica.

Assim, para contornar as crises econômicas, em muitos momentos se utiliza o discurso da flexibilização das garantias trabalhistas como solução. Nessa esteira, em resposta à crise do capital de 2008 e 2009, governos de países centrais - que viviam inclusive sob o espectro do estado de bem estar social -, introduziram esse discurso e optaram pela redução de direitos, podendo-se citar o caso alemão e seu programa *Kurzarbeit* (trabalho curto).

No Brasil, os reflexos da referida crise foram notados principalmente a partir de 2014. Por aqui, uma das alternativas implementadas pelo Governo Federal em

2015 para conter a instabilidade econômica foi o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), baseado, inclusive, no *Kurzarbeit* alemão. Este Programa possibilita a redução da jornada de trabalho com a proporcional redução salarial, havendo, conjuntamente, uma contrapartida financeira oferecida pelo Estado, oriunda de recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Contudo, para que as empresas possam reduzir os salários dos empregados com base nas regras do PPE, é necessária a negociação coletiva entre as classes patronal e trabalhadora.

É nesse cenário – de crise econômica e de flexibilização de direitos trabalhistas - que o presente estudo se desenvolve. Desta forma, tem-se como objetivo geral analisar as possibilidades jurídicas oferecidas pelas normas do Direito brasileiro para a redução salarial via negociação coletiva. De forma específica, visa-se apontar as discussões legais e as implicações sociais do PPE, assim como de outros dispositivos e leis que materializam a flexibilização da irredutibilidade salarial. Ainda, busca-se comparar a construção jurídico-teórica sobre os objetivos elencados, com a posição defendida pelo Movimento Sindical, tanto acerca das reduções salariais, como em relação ao PPE.

Para tanto, o método empregado é a apresentação e a contraposição de ideias, refletindo de forma crítica os conceitos e definições propostos. Como técnica de pesquisa se utiliza a revisão bibliográfica - onde se busca referências de pesquisadores do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo/Sindical, complementando ao estudo bibliográfico leituras de sociologia do trabalho e de pensadores que se dedicam à análise econômica e sua interferência no mundo do trabalho. A segunda técnica de pesquisa empregada é a de entrevistas com questionário pré-estruturado. O uso desta segunda técnica tem como finalidade propiciar a apreensão de como o Movimento Sindical vivencia, na prática das mesas de negociações, a possibilidade de redução salarial, da mesma maneira que possibilita investigar quais as posições e percepções do Movimento frente ao PPE.

Visando atingir os objetivos apontados, neste trabalho inicialmente se faz um apanhado sobre salário, discutindo sua concepção jurídica, as formas pelas quais é estabelecido, sua centralidade na relação de emprego, além de apresentar as características e princípios que regem esse salário e o protegem. Na sequência, são abordados aspectos jurídicos e sociais das negociações coletivas, apresentando

como os pesquisadores do Direito constroem seu conceito e princípios. Ainda, é exposto como estes pensadores caracterizam a norma jurídica coletiva, finalizando-se o capítulo com o intrincado debate entre “o legislado e a o negociado” – o conflito e a sobreposição entre a lei e a norma coletiva.

Seguindo os estudos, em capítulo próprio são analisados dispositivos normativos e leis que materializam a redução salarial por meio da negociação coletiva. Nesse contexto, se faz uma discussão sobre a crise do capital, debate que é fundamental para se entender o discurso da flexibilização da legislação trabalhista. De forma detida, é estudado o PPE, implementado por meio da Medida Provisória 680/2015, sendo que esta foi convertida na Lei 13.189/15. Expõe-se, também, a (im)possibilidade de redução salarial devido a “força maior” que desestabilize economicamente a empresa, a Lei 4.923/1965, que impõe limites a flexibilização da irredutibilidade salarial, e a Lei de falências e recuperação de empresas, que também possibilita a redução de salário dos trabalhadores.

Para fechar a monografia, se apresenta a pesquisa realizada com sindicalistas (líderes de Centrais Sindicais) que ocorreu com o intuito de apreender a posição destas organizações a respeito de salário e suas possibilidades de redução, o que pensam sobre as negociações coletivas, e a tensão em que há no debate entre o *legislado* e o *negociado* no mundo do trabalho, além de, especificamente, apresentar análises, perspectivas e a posição das Centrais acerca do PPE.

1. SALÁRIO

As normas jurídicas o tratam [o salário] como uma condição do trabalho. A sua importância é central no contrato de trabalho. O salário está no fulcro das preocupações dos sindicatos, empresas e do Estado. Mas hoje o desemprego também. Não é tema apenas de legislação trabalhista, mas de Economia, de Sociologia, de Ética moral na medida em que promove os meios destinados à subsistência do trabalhador e de sua família. Assim, é tema multicompreensivo.¹

Amauri Mascaro Nascimento², ao desenvolver acurado estudo sobre salário, indica a complexidade do tema, destacando que este tem aspectos, além dos econômicos, também jurídicos e sociais. Nesse sentido, o consagrado jurista, de maneira precisa, afiança que os sistemas políticos influenciam na formação dos modelos de relações de trabalho e nos salários, de modo que se torna incompleto o estudo do salário sem considerar o sistema político-jurídico no qual está situado.

Nessa esteira, expõe-se, desde esse início, que a maneira como este trabalho se desenvolverá fluirá entre a apresentação do tema pela ótica de estudiosos do Direito, mas também dialogará – com as limitações que um estudo de conclusão de curso apresenta - com a Sociologia do Trabalho e com a Economia, sempre tentando sustentar uma posição crítica dessa superestrutura social que é o Direito.

Seguindo essa perspectiva, nos próximos pontos serão apresentados alguns aspectos que proporcionem uma compreensão de salário, como, por exemplo, qual é a sua concepção jurídica, de que forma é estabelecido, qual a sua importância na relação de emprego e quais os princípios que, pelo menos em tese, o protegem. Esta primeira abordagem sobre o salário mostra-se essencial para que, num segundo momento, se discuta as possibilidades (ou não) de sua redução, abordando os conflitos de interpretação jurídica entre a proteção do salário e os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que dão margem para a referida redução, utilizando-se, principalmente, a via da negociação coletiva.

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 24.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 26.

1.2 CONTRATO: A FORMA POR EXCELÊNCIA DO DIREITO NO SISTEMA CAPITALISTA

O capitalismo explora o trabalhador valendo-se do artifício de que este, formalmente, trabalha para aquele porque quis, isto é, porque assinou um contrato de trabalho. Ou seja, o vínculo da exploração advém de um instrumento jurídico. O trabalho só passa a ser vendido pelo trabalhador por absoluta necessidade, na medida em que ele é afastado dos meios de produção, mas, formalmente, isso se compreende mediante o artifício jurídico do uso de sua própria vontade. Nascendo as atividades mercantis capitalistas, nascem juntas as instituições jurídicas que lhes dão amparo³.

Seria ingênuo acreditar que o que se compreende por Direito sempre foi, em todas as sociedades, e em todos os tempos, um fenômeno estruturado sobre as mesmas bases. Como bem acentua Valdete Severo e Almiro de Almeida⁴, o Direito é um fenômeno histórico, sendo necessário, para a sua compreensão, a análise das circunstâncias sociais, políticas e econômicas em uma dada sociedade, em um dado momento. Assim, para entender verdadeiramente as normas do Direito do Trabalho no tempo atual – em particular o salário – é fundamental se ter uma ideia clara de qual o papel do Direito no tipo de sociedade que se está inserido.

Nessa perspectiva, estudando a formação do Direito no capitalismo, Valdete Severo e Almiro de Almeida apontam que no contexto das transformações sociais, econômicas e culturais decorrentes da acentuada industrialização no século XIX – nos países centrais – surgiram e se consolidaram duas classes, a burguesia (classe-que-vive-da-exploração-do-trabalho) e o proletariado (classe-que-vive-do-trabalho⁵),

³ MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 5-6.

⁴ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 26.

⁵ Neste estudo, se utilizará a expressão *classe-que-vive-do-trabalho*, cunhada pelo Sociólogo do Trabalho Ricardo Antunes. Fundamenta Ricardo Antunes que a referida expressão tem como primeiro objetivo conferir *validade contemporânea* ao conceito marxista de *classe trabalhadora*. Assim, a classe-que-vive-do-trabalho inclui, hoje, a totalidade daqueles que vendem a sua força de trabalho, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos, mas englobando, também, os trabalhadores improdutivos, no qual se enquadram aqueles cujas formas de trabalho sejam utilizadas como serviço, seja para o uso público ou para o capitalista, que não criam, diretamente, mais-valor. Desta forma, todos os trabalhadores assalariados (que vendem a sua força de trabalho em troca de salário) compõem a classe-que-vive-do-trabalho. Todavia, estão excluídos desse conceito ampliado de classe-que-vive-do-trabalho os gestores do capital e seus autos funcionários, que detêm o papel de controle no processo do trabalho, e que recebem rendimentos elevadíssimos, assim como aqueles que vivem da especulação e dos juros, da mesma forma que estão excluídos desse conceito os pequenos empresários urbanos e rurais. ANTUNES, RICARDO. **Os Sentidos do Trabalho: ensaios**

onde a primeira auferir lucro e se desenvolve explorando a força de trabalho, ao passo que a segunda vende a única coisa que possui, a sua força de trabalho. Nota-se, portanto, que essa relação entre quem tem e quem não detém os meios de produção será a base fundamental da sociedade no capitalismo.

Com o mesmo objetivo de compreensão das bases sociais que fundamentam o Direito, Leandro Mascaro aponta que na base da superestrutura jurídica está o conceito de mercadoria. Assim, expõe o professor de Filosofia do Direito⁶:

No capitalismo, inaugura-se um mundo de instituições que sustentam práticas específicas de exploração. A célula mínima de tais estruturas de exploração é a *mercadoria*. Uns vendem e outros compram. A transação comercial somente se sustenta se comprador e vendedor forem considerados *sujeitos de direito*, isto é, pessoas capazes de se vincularem por meio de um contrato no qual trocam *direitos subjetivos* e *deveres*. Essa troca é intermediada pela autonomia da vontade dos sujeitos. A mercadoria acarreta determinados institutos reputados estritamente por jurídicos. Não é a religião ou a moral que os sustenta. Daí surge especificamente o direito. Seus institutos são resultantes diretos das transações mercantis, porque as garantem. Entender o direito a partir do movimento mais simples do capitalismo – as trocas mercantis – é captar o ponto que dá a qualificação específica ao direito moderno. (Grifos no original).

Pode-se concluir, então, que é a partir de um pressuposto econômico que o Direito, na sociedade capitalista, tem por fim reger as transações mercantis. Para tanto, é fundamental que os negociantes sejam pessoas livres e consideradas como sujeitos de direitos, e que, por isso, detêm a capacidade de negociar, inclusive o tempo e a força de trabalho, comprando-os e vendendo-os.

Nessa linha de entendimento, Leandro Mascaro sustenta que, na sociedade capitalista, as relações mercantis tomam a forma de contrato. Analisa o autor que, para que alguém compre e alguém venda, é preciso que a liberdade de contratar seja juridicamente válida, sendo os contratantes sujeitos de direitos, com deveres e obrigações, tendo o Estado a função precípua de executar os contratos não cumpridos, garantindo a propriedade privada das partes⁷.

sobre a afirmação e negação do trabalho. 2. ed., 10. reimp. rev. e apli. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 101-104.

⁶ MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 5-6.

⁷ MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 5.

Em síntese, o ramo do Direito do Trabalho tem como função reger a compra e a venda da força de trabalho, sendo fundamental para se entender o Direito a ideia de que este se desenvolve por meio de contratos. Desta forma, não é por outro motivo que grande parte dos estudos sobre o Direito do Trabalho inicia discutindo a sua natureza jurídica, onde, para alguns autores mais do que para outros, o contrato é o centro das relações de trabalho e emprego.

Por outro lado, os estudiosos justralhistas levam em frente uma acirrada disputa de concepções sobre a natureza desse ramo do Direito. Nessa disputa, há uma corrente que enquadra o Direito do Trabalho como eminentemente público – prevalecendo as normas de imperatividade provenientes do Estado e, grosso modo, irrenunciáveis. De forma oposta, existe uma segunda grande linha de pensadores que advogam a predominância do caráter privado do Direito do Trabalho – sobressaindo-se a autonomia da vontade das partes. Por fim, cabe ressaltar que uma terceira via de entendimento é compreender o Direito do Trabalho como direito social, além, é claro, das diversas concepções intermediárias a essas posições basilares.⁸

Nesse trabalho, parte-se da ideia de que, independentemente de seu caráter acentuadamente público ou privado, a forma do Direito (como o Direito se estrutura), tem como objetivo maior manter as relações sociais já estabelecidas, seja por ação direta e impositiva do Estado, seja pela prevalência da teórica livre vontade das partes. Ou seja, compreende-se aqui que o caráter público das normas de Direito do Trabalho convive, de forma concomitante e relativamente harmoniosa, com sua faceta privatista – o que se pode notar pela pluralidade das fontes do Direito do Trabalho, onde se tem, por exemplo, a convivência entre as leis e os acordos e convenções coletivas, que são frutos (em teoria) da vontade coletiva das partes.

Recapitulando: em uma sociedade capitalista, as transações mercantis são organizadas pelo Estado, sendo que as pessoas, livres e possuidoras de direitos, estabelecem entre si deveres mútuos, por meio dos contratos, sendo a elaboração e o cumprimento desses contratos regido pelo Direito, ora através de mandamentos imperativos (caráter acentuadamente público) ora respeitando a maior autonomia das partes. Nesse contexto, o Estado tem a tarefa de execução forçada desses

⁸ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 59.

contratos, através do sistema jurídico, para garantir a propriedade privada das partes.

Assim, apresentada uma síntese da compreensão sociológica do fenômeno jurídico, passa-se à exposição e uma discussão, nos próximos pontos, com renomados estudiosos do Direito do Trabalho, acerca da(s) concepção(ões) de salário, que é majoritariamente compreendido como a contraprestação da relação de emprego paga pelo empregador ao empregado, em troca de sua força de trabalho/tempo à disposição.

Pelo exposto, optou-se por finalizar este tópico com a provocante afirmação de Valdete Severo e Almiro de Almeida, sobre a função do Direito do Trabalho no capitalismo:

O Direito do Trabalho nasce e se desenvolve em meio a crises. Não tem apenas a função de proteger a classe trabalhadora e garantir a dignidade do homem-trabalhador, mas também a de manter o sistema capitalista do qual surge e no qual está ligado visceralmente. Essa função paradoxal não pode ser desconsiderada por quem pensa a história e projeta as perspectivas do Direito do Trabalho⁹.

1.3 A ONEROSIDADE COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL NO CONCEITO JURÍDICO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

O que singulariza as relações capitalistas de trabalho é a existência de uma parte não remunerada da força de trabalho que, apropriada por quem contrata o trabalhador, produz lucro ou resultado econômico. Esta parcela do trabalho do empregado que não é remunerada foi denominada de *mais-valia*¹⁰. A obtenção dessa mais-valia guarda relação com o número de horas durante as quais o trabalhador, renunciando temporalmente à sua liberdade e à sua autonomia, se sujeita ao poder patronal¹¹.

⁹ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 40.

¹⁰ O Professor e pesquisador Wilson Ramos Filho coloca que "(...), pode-se explicar o que seja a mais-valia da seguinte maneira: em uma mesma jornada de trabalho o obreiro trabalha durante certo tempo para produzir uma quantidade de bens ou serviços na proporção do que efetivamente lhe é pago; o período restante de trabalho, na mesma jornada, produzirá o sobretrabalho. Os economistas denominam aquela primeira parte – que corresponde ao salário pago – como 'trabalho necessário'; a segunda, como 'trabalho excedente'. Embora durante as duas parcelas de cada jornada o trabalho mantenha-se 'produtivo', na primeira parte, o que é produzido não lhe é revertido, porque sofre apropriação pelo empregador, produzindo o que os economistas clássicos nominavam de mais-valia." RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 16.

¹¹ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 15.

Não tendo outra forma de subsistência, aquele que não possui capital se submete a ser empregado, dispondo de sua liberdade perante alguém que seja possuidor dos meios de produção, em troca de uma contraprestação econômica. Assim, a partir desta análise sociológica do fenômeno do trabalho, importante apresentar como o Direito regula essas relações de trabalho e emprego.

Do ponto de vista jurídico, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) define empregador, em sentido amplo, como sendo toda a empresa que, assumindo os riscos do negócio, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços¹². De forma complementar, define empregado como sendo toda a pessoa física que presta serviço habitualmente a empregador, sob a dependência econômica deste, e mediante salário¹³.

Desta forma, para o Direito, a relação de emprego se caracteriza quando presentes quatro elementos essenciais, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade da prestação de serviço, a subordinação do empregado frente ao empregador e a onerosidade.

Para se compreender o salário – e os aspectos jurídicos e sociais que estão intrincados na sua possibilidade de redução -, a ideia de onerosidade é questão chave, assim como o caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Esclarece-se, aqui, que por sinalagmático entende-se o contrato que apresenta contraprestações recíprocas e que guardem, pelo menos em tese, a noção de equivalência. Por isso, o caráter sinalagmático é essencial nos contratos de trabalho, onde fica estabelecida a equivalência jurídica – mas não necessariamente econômica - entre o empregador e o empregado.

Nesse sentido, Cíntia de Oliveira e Leandro Dorneles¹⁴ expõem que há duas obrigações essenciais em uma relação de emprego, sendo uma de dever do empregado, consistente na prestação de trabalho produtivo a alguém – frisando que os autores entendem por trabalho produtivo aquele capaz de criar valor, que não

¹² CLT, Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

¹³ CLT, Art. 3º - Considera-se empregado toda a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste, e mediante salário.

¹⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 47.

necessariamente é econômico -, e uma obrigação conexa do empregador, que é remunerar aquele que produziu valor.

Godinho Delgado, ao seu turno, afirma que a relação de emprego é essencialmente econômica, sendo necessário que a força de trabalho colocada à disposição do empregador tenha uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, sendo esta o conjunto salarial. Ou, dito de outra forma, a centralidade econômica está no complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação empregatícia pactuada¹⁵.

Desta forma, conclui-se que a relação de emprego é uma relação necessariamente onerosa, pois ambas as partes, empregado e empregador, buscam benefício patrimonial.

Acerca da onerosidade, Souto Maior trás um elemento importante para a sua conceituação. Afirma o autor que a onerosidade é presumida em uma relação de emprego. Nesse sentido, lembra que o traço marcante do Direito do Trabalho é a irrenunciabilidade de direitos, e enfatiza que não seria lógica a renúncia do direito fundamental a receber retribuição justa pelo trabalho desenvolvido, citando como fundamento, inclusive, o artigo 23, II, da Declaração Universal dos Direitos do Homem (*“Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”*).¹⁶

De forma complementar, Carmen Camino destaque que, em se tratando de atividade econômica, e presentes a pessoalidade, a habitualidade e a subordinação, e sendo o assalariamento presumível, o salário inadimplido não se confunde com ausência de onerosidade¹⁷.

Portanto, tem-se que no contrato de trabalho individual, o empregado tem como obrigação principal a prestação de serviços, ou o tempo a disposição perante o empregador, sendo esta uma obrigação de fazer. Já para o empregador, a

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 289.

¹⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**, volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 59.

¹⁷ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 199-200.

obrigação contratual principal será a de dar, consubstanciada no pagamento de salário.

Sendo assim, pode-se concluir que a relação de emprego é sinalagmática - há contraprestações recíprocas e interdependentes - expressa pelo tempo à disposição do obreiro, que gera valor para o empregador, sendo a contrapartida o salário, sendo este a devolução ao empregado de fração do valor gerado por ele. Portanto, o caráter sinalagmático da relação de emprego é oneroso, pois ambas as partes buscam retribuição econômica, mas isso não quer dizer que a contraprestação seja equivalente e justa.

1.4 CONCEITO JURÍDICO DE SALÁRIO

“O salário é a principal obrigação do empregador no contrato de trabalho. Para o empregado é o mais importante direito trabalhista.”¹⁸ É assim que Amauri Mascaro do Nascimento apresenta a questão do salário em uma das primeiras frases de seu livro específico sobre o tema.

Não é difícil perceber que a questão do salário é fundamental na vida dos trabalhadores, assunto que recebe dos estudiosos do Direito do Trabalho especial atenção, havendo importantes debates sobre o conceito de salário, logicamente pela sua importância, mas, também, bastante em função da vagueza das definições dadas pela CLT. Vejamos o artigo 457:

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 23.

empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Nota-se que a CLT faz distinção entre remuneração e salário. Acerca desta diferenciação, Godinho Delgado acentua que *salário* é um complexo de parcelas, não sendo obrigatoriamente uma verba única. Acrescenta que o caráter contraprestativo do salário é em função do contrato de trabalho, e não necessariamente da prestação de serviços¹⁹.

Por outro lado, salienta-se que o conceito de *remuneração* encontra na doutrina e na jurisprudência significados diferentes, como aponta Godinho Delgado. A respeito, o renomado jurista apresenta três acepções para a expressão remuneração²⁰:

I - Remuneração como sinônimo de salário;

II - Remuneração como gênero, onde o salário seria a espécie mais importante das parcelas recebidas em contrapartida pelo empregado em decorrência do contrato;

III - Remuneração como expressão utilizada para incluir, no conjunto do salário contratual, as *gorjetas* recebidas pelo empregado, que são pagas por terceiros. Aqui, ainda há duas correntes distintas. A primeira defende que a palavra *remuneração* é utilizada apenas como artifício para incluir no *salário contratual* as *gorjetas habitualmente recebidas pelo empregado*, considerando-se, assim, que as gorjetas incorporam a base de cálculo salarial mensal, refletindo nas demais verbas salariais. A segunda corrente, por sua vez, salienta a distinção entre salário e remuneração, afirmando que salário é a contraprestação paga pelo empregador e remuneração é toda contraprestação paga por terceiros²¹.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 713.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 714.

²¹ Nesse sentido, Godinho delgado faz a seguinte observação: “À luz de tal vertente hermenêutica, as *parcelas estritamente remuneratórias* (como as gorjetas) não produziram diversos efeitos próprios às *parcelas estritamente salariais*. Assim, elas não comporiam o *salário mínimo legal* (o que é, de fato, inevitável em vista do disposto no art. 76, da CLT, e nas Leis do Salário Mínimo, após 1988). Porém, não iriam integrar o próprio *salário contratual* obreiro, deixando de produzir alguns de seus efeitos clássicos reflexos. Nesta direção há, inclusive, a Súmula 354 do TST, aprovada em maio de 1997: ‘As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviços ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado’, **Curso de direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 714.

Sobre a distinção entre salário e remuneração, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles enfatizam que a disposição do artigo 457 da CLT diz respeito a não integração das gorjetas no salário, contudo, mantendo a repercussão destas para determinados fins²². Assim, os autores conceituam salário e remuneração da seguinte maneira:

Salário é o conjunto de percepções econômicas pagas pelo empregador ao empregado como a prestação do serviço prestado (art. 4º, CLT), ou ainda, como retribuição devida nas situações de interrupção do contrato de trabalho previstas em lei. Já **remuneração** pode ser conceituada como o conjunto de percepções econômicas pagas pelo empregador (salário) ou por terceiros (gorjetas), como contraprestação do serviço prestado e pelo tempo à disposição (art. 4, CLT), ou ainda, como retribuição devida nas situações interruptivas do contrato de trabalho previstas em lei²³. (Grifos no original).

De forma sintética, Orlando Gomes e Elson Gottschalk delinham que salário é tão somente as atribuições econômicas devidas e pagas diretamente pelo empregador, como contrapartida da prestação de serviço, ao passo que remuneração seria a soma do salário com outras prestações pagas por terceiros, inclusive as gorjetas²⁴.

Por sua vez, Carmen Camino expõe que a definição de salário não está devidamente estipulada na CLT, contudo, através da análise conjunta e sistemática do artigo 76 da CLT²⁵ e artigo 6º da Lei nº 8.542/92²⁶, pode-se extrair a essência da ideia de salário, que seria:

²² OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 210.

²³ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 211.

²⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 225.

²⁵ CLT, Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

²⁶ Lei 8.542/1992 (que dispõe sobre a política nacional de salários), Art. 6º - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, por jornada normal de trabalho, capaz de satisfazer, em qualquer região do País, às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. § 1º O salário mínimo diário corresponderá a um trinta avos do salário mínimo mensal, e o salário mínimo horário a um duzentos e vinte avos do salário mínimo. § 2º Para os trabalhadores que tenham por disposição legal a jornada máxima diária de trabalho inferior a oito

(...) *contraprestação* (correlata à prestação do trabalho); *é devida pelo empregador* (prestação a ele atribuída como obrigação principal do contrato de trabalho); *é paga diretamente pelo empregador* (em contraposição a outras vantagens que o empregado recebe, enquanto tal, mas de terceiros – gorjetas, salário-família); *a todo trabalhador* (no sentido de a qualquer trabalhador, independente de sua qualificação, hierarquia ou importância).²⁷ (Grifos no original).

A autora sintetiza o conceito de salário como sendo a contraprestação do trabalho, enfatizando que é a parcela paga diretamente pelo empregador²⁸. Ainda, Carmen Camino faz relevante crítica às imprecisões do § 1º do art. 457 da CLT²⁹, afirmando que, diferentemente do exposto no dispositivo, as comissões e percentagens não integram o salário, mas são tipos de salário em sentido próprio. Do mesmo modo, coloca que a legislação veda a contraprestação pelo trabalho exclusivamente na forma de salário *in natura*, defendendo que o artigo 82 da CLT³⁰, embora se refira ao salário mínimo, deve ser estendido a qualquer salário.

Tarso Genro³¹, a seu turno, trás em sua análise sobre o conceito de salário, elementos peculiares às demais posições até aqui apresentadas. Veja-se:

Salário é, sem dúvida, o pagamento feito pelo empregador em função do serviço ou da disponibilidade, no emprego, ou seja, *é o preço do aluguel da força de trabalho no interior de um contrato de trabalho*, mas tal afirmativa embora capte algum traço jurídico (“aluguel”) não é bastante para um conceito científico: é preciso dizer que o aluguel não paga, em regra, o que foi alugado. Nessa direção pode-se sustentar que *o salário é a retribuição de parte da força de trabalho despedida pelo trabalhador durante a jornada, a partir de um contrato subordinante que formaliza numa relação interindividual, a dominação geral do capital sobre o trabalho*. A definição tende a ser completa porque: a) apanha o estatuto ontológico do salário *enquanto categoria econômica*, ou seja, a não retribuição de toda a força de

horas, o salário mínimo será igual ao definido no parágrafo anterior multiplicado por oito e dividido pelo máximo legal.

²⁷ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 340.

²⁸ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 340.

²⁹ CLT, Art. 457 Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) § 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

³⁰ CLT, Art. 82 - Quando o empregador fornecer, *in natura*, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $Sd = Sm - P$, em que Sd representa o salário em dinheiro, Sm o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona. Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

³¹ GENRO, Tarso Fernando. **Direito Individual do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 194.

trabalho; b) declara a origem contratual (seu *estatuto jurídico*) que lhe coloca, portanto, no campo do Direito; c) indica que o salário surge (no plano *histórico mais amplo*) de uma situação de dominação geral dos capitalistas sobre os assalariados. (Grifos no original).

Pela análise dos citados autores, pode-se concluir que salário, em sua concepção jurídica, é a prestação paga pelo empregador em contrapartida ao tempo à disposição do empregado. Já a remuneração, pela posição majoritária, seriam todas as parcelas recebidas pelo empregado em virtude da relação de emprego, inclusive as recebidas de terceiros. Ademais, não sendo essas parcelas consideradas salário, não seriam computadas nas verbas de natureza exclusivamente salarial. De forma didática, pode-se afirmar que remuneração é salário mais parcelas pagas por terceiros.

1.5 VALOR DO SALÁRIO: SALÁRIO MÍNIMO, PISO DE CATEGORIA, SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL E MÍNIMO REGIONAL

A CLT³² positiva que o valor do salário, em teoria, é livremente estipulado entre empregador e empregado, não podendo ser estabelecido em valor inferior ao do **salário mínimo**³³. A Constituição Federal³⁴, a seu turno, estabelece que nenhum trabalhador poderá ganhar, por 44h de trabalho semanal, menos que um salário mínimo nacionalmente definido. Sendo a carga horária semanal inferior às 44h, o trabalhador deve ganhar de forma proporcional, respeitando o salário mínimo^{35,36}.

³² CLT, Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

³³ Lei nº 8.542, Art. 6º - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, por jornada normal de trabalho, capaz de satisfazer, em qualquer região do País, às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. § 1º O salário mínimo diário corresponderá a um trinta avos do salário mínimo mensal, e o salário mínimo horário a um duzentos e vinte avos do salário mínimo. § 2º Para os trabalhadores que tenham por disposição legal a jornada máxima diária de trabalho inferior a oito horas, o salário mínimo será igual ao definido no parágrafo anterior multiplicado por oito e dividido pelo máximo legal.

³⁴ CF/88, art. 7º (...) IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

³⁵ CF/88, art. 7º (...) VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

Ao realizar estudos sobre o salário mínimo, Orlando Gomes e Elson Gottschalk defendem que este é uma forma de proteção ao salário, sendo um valor mínimo vital para o trabalhador³⁷. Ainda, ressaltam que a gorjeta, paga por terceiros, não deve ser considerada no cálculo do salário mínimo³⁸, uma vez que a CLT³⁹ é explícita ao definir que salário mínimo é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador.

Importante ressaltar, sobre a capacidade do salário mínimo, que a Constituição Federal estabelece que este deva suprir as necessidades vitais básicas de um trabalhador e sua família, incluindo gastos com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. No momento da elaboração deste trabalho, está em vigor a Lei nº 13.152/2015⁴⁰, que estabelece parâmetros salariais entre os anos de 2016 e 2019, sendo que o salário mínimo em 2015 é de R\$ 788,00, fixado pelo Decreto 8.381/2014⁴¹. Todavia, segundo o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), para atender os parâmetros dados pela CF/88, o salário mínimo deveria ser, em 2015, de R\$ 3.258,00. Salienta-se que o DIEESE chega a este valor levando em conta os custos com produtos da cesta básica mais cara do país, sendo esta atualmente a de Porto Alegre⁴².

Por sua vez, o **piso salarial** é o valor salarial mínimo que um trabalhador de determinada categoria (ou função dentro de uma categoria) tem que ganhar, sendo definido por norma coletiva, vedado o estabelecimento de valor inferior ou mínimo

³⁶ OJ, SDI-1 -358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008) Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

³⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 290-292.

³⁸ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 225.

³⁹ CLT, Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

⁴⁰ Lei nº 13.152/2015 – disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13152.htm, acessado em 02/11/2015

⁴¹ Decreto 8.381/2014 – disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8381.htm, acessado em 02/11/2015.

⁴² Disponível em: <http://exame.abril.com.br/economia/noticias/salario-minimo-deveria-ser-de-r-3-258-diz-dieese>. Acessado em 02/11/2015.

nacional⁴³. Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles referem-se a este tipo de salário como **salário mínimo normativo** e **salário mínimo convencional**, esclarecendo que o primeiro advém de sentença normativa e o segundo de acordo ou convenção coletiva⁴⁴.

Já os **salários (mínimos) profissionais** advém de lei, e não de norma coletiva, e beneficiam todos os profissionais no país, sendo que médicos, dentistas, auxiliares laboratoriais e radiologistas (Lei nº 7.394/85), engenheiros, químicos, agrônomos e veterinários (Lei nº 4.950-A/66), estão amparados por essa modalidade de salário mínimo⁴⁵.

Ainda, a Lei Complementar 103/2000⁴⁶ normatiza o inciso V⁴⁷ do artigo 7º da CF/88, possibilitando aos Estados federativos estabelecerem salários mínimos acima do nacional, os chamados **pisos estaduais** (ou **pisos regionais**). Acerca desse ponto, Amauri Mascaro ressalta que o STF já decidiu no sentido de que os Estados não podem estipular um valor geral de piso salarial, devido ao comando constitucional de que o piso deve respeitar a complexidade e a extensão do trabalho. Assim, o Estado deve fixar vários pisos salariais, e não um valor geral unificado. Elenca o autor que Paraná, São Paulo e Rio Grande do Sul (somam-se a este Santa Catarina e Rio de Janeiro) instituíram pisos salariais estaduais para o setor privado, sendo que estes salários somente contemplam as profissões elencadas nas respectivas leis estaduais⁴⁸.

Pelo o exposto, o posicionamento adotado neste trabalho é de que, havendo mais de uma fonte legítima estabelecendo salário (por exemplo, piso estadual e salário convencional), o salário a ser observado é o de maior valor, tendo por base o princípio da norma mais favorável.

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 171.

⁴⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 213.

⁴⁵ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 213.

⁴⁶ Lei Complementar 103/00 - disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp103.htm.

⁴⁷ CF/88, Art. 7º, (...) V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p.176.

1.6 CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO

Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles elencam quatro características gerais da remuneração⁴⁹: o *caráter alimentar*, a *periodicidade*, a *determinabilidade das parcelas remuneratórias*, e a *reflexibilidade*, que é a ideia de que algumas parcelas remuneratórias integram a base de cálculo de outras, como, por exemplo, o adicional por serviço extraordinário deve ser computado no serviço noturno e na insalubridade.

Ainda, Orlando Gomes e Elson Gottschalk apresentam como características do salário, além dos já mencionadas, a *existência do sinalagma* entre prestação do serviço e salário; o *caráter forfetário* do salário; a *proporcionalidade* com a natureza, qualidade e quantidade do trabalho prestado; a *persistência do salário* em certos casos onde não há trabalho por motivos independentes da vontade do empregado; a *natureza do salário de ser composta ou fracionável em vários elementos*, e a sua *tendencial determinação por via heterônoma*⁵⁰.

Das características citadas, fazem-se alguns destaques, como o caráter alimentar que evidencia que o salário é essencial como meio de subsistência do empregado. Do mesmo modo, o caráter forfetário ganha importância no presente estudo, uma vez que essa característica refere-se ao fato de que o crédito salarial independe da prosperidade da empresa, lembrando-se que o empregado não deve suportar (pelo menos em tese), os riscos da atividade econômica. Assim, havendo lucro ou prejuízo, o salário é sempre devido⁵¹. Essa nota será analisada com mais profundidade em capítulo a parte, quando se discutirá pontualmente a possibilidade, ou não, da redução salarial em tempos de crise econômica.

1.7 A PROTEÇÃO AO SALÁRIO E SEUS PRINCÍPIOS

⁴⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 211-212.

⁵⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 226.

⁵¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 210.

A Constituição brasileira apresenta relativa proteção ao salário, podendo se destacar os dispositivos antidiscriminatórios (artigo 7º, XXX⁵² e XXXI), os complementos salariais (artigo 7º, VIII, IX, XVI, XXIII), e os valores mínimos (artigo 7º, IV⁵³, V, VII)⁵⁴.

Acerca dessa proteção e dos princípios que regem o salário, apesar das posições semelhantes, os pesquisadores do Direito do Trabalho utilizam classificações e subclassificações distintas na abordagem do tema. Optou-se, portanto, por utilizar como base a classificação proposta por Carmen Camino⁵⁵, que sustenta que o salário é protegido por princípios específicos, sendo estes a *intangibilidade*, a *isonomia* e a *irredutibilidade*, sendo que tais princípios são informadores de todo o arcabouço de tutela do salário, tanto pelos legisladores, na elaboração de leis, quanto pelos operadores e pensadores do Direito.

1.7.1 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE E A IMPENHORABILIDADE DO SALÁRIO

Segundo Carmen Camino, *Intangibilidade* seria a ideia de que o salário está protegido de qualquer forma de investida que não a de livre disposição do trabalhador, tendo em vista o seu caráter alimentar. Assim, nem o empregado pode renunciar ao salário, nem o empregador pode operar descontos que não os devidamente possibilitados por lei. Nessa linha de compreensão, o salário estaria protegido contra os credores do empregado, frente à *impenhorabilidade* dos salários^{56,57}, da mesma forma que estaria protegido contra os credores do

⁵² CF/88, Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁵³ CF/88, Art. 7º, IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 33.

⁵⁵ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 342.

⁵⁶ CPC/1973, Art. 649 - São absolutamente impenhoráveis: (...) IV - os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observado o disposto no § 3º deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).

⁵⁷ CPC/2015, Art. 833 - São impenhoráveis: IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de

empregador, tendo em vista o privilégio dos créditos trabalhistas no processo de falência⁵⁸. Em síntese, para Carmen Camino, o princípio da intangibilidade adquire maior relevância nos casos de descontos salariais e demais investidas sobre o salário efetuadas pelo empregador⁵⁹.

Acerca da impenhorabilidade, Orlando Gomes e Elson Gottschalk⁶⁰ expõem que há divergências entre os pesquisadores do Direito e entre os juízes, no que tange algumas prestações acessórias, como as gratificações e a participação nos lucros, assim como provimentos oriundos de decisões judiciais, se seriam também impenhoráveis. Para os autores, o que não é classificado como verba salarial pode ser penhorado, abarcando nessa ideia a PLR (participação nos lucros e resultados). Em relação aos montantes oriundos de decisões judiciais, os autores defendem, na mesma linha de raciocínio, que somente aquelas que têm caráter salarial estariam revestidas pela proteção da impenhorabilidade.

Discute-se, também, se os descontos efetivados sobre o salário (em sentido amplo) desrespeitariam, ou não, o princípio da intangibilidade.

Sobre o ponto, a CLT positiva o princípio da intangibilidade salarial em seu artigo 462⁶¹, sendo que o próprio artigo apresenta as possibilidades de descontos,

sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º; (...) § 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.

⁵⁸ Lei 11.101/2005, Art. 83 - A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho;

⁵⁹ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 342-343.

⁶⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 286-287.

⁶¹ CLT, Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); § 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); § 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); § 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

sendo estes: I – os decorrentes de lei; II – dano causado dolosamente pelo empregado; III – dano causado por culpa do empregado com o seu consentimento; IV – adiantamento concedido pelo empregador; V – contribuições previdenciárias; VI – contribuição sindical; VII – pagamento de pensão alimentícia; VIII – imposto de renda; IX – pagamento de prestação do Sistema Financeiro de Habitação; X – os descontos previstos em acordos ou convenções coletivas.

Ainda sobre os descontos previstos em lei, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles⁶² listam a pena criminal pecuniária, a retenção do saldo salarial por falta de aviso prévio do empregado, quando do pedido de demissão, os descontos relativos a certas utilidades fornecidas pelo empregador, como o vale-transporte e alimentação através do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), e os empréstimos consignados em folha.

Na esteira dos descontos salariais, é relevante observar a Lei 10.820/2003⁶³, que possibilita os descontos nos salários e nas verbas rescisórias para pagamentos de empréstimos e financiamentos operados por instituições financeiras e sociedades públicas ou privadas, quando expressamente autorizadas pelo empregado, sendo a autorização irrevogável e irretratável⁶⁴.

Além da legislação, as negociações também podem flexibilizar a aplicação do princípio da intangibilidade salarial. Nesse sentido, Amauri Mascaro⁶⁵ defende que a previsão legal de descontos estabelecidos por negociação coletiva é constitucional, tendo por base o artigo 7º, XXVI⁶⁶, da CF/88, que reconhece as convenções e acordos coletivos.

Ainda sobre a intangibilidade salarial, Carmen Camino faz a seguinte e importantíssima observação sobre a súmula 342 do TST⁶⁷:

⁶² OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 222-223.

⁶³ Lei 10.820/03 – disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.820.htm

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 212.

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 211.

⁶⁶ CF/88, art. 7º (...), XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁶⁷ Súmula 342 TST - DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

O lado perverso da orientação contida no Enunciado nº 342 é a repercussão automática da orientação jurisprudencial para todo e qualquer trabalhador, e não apenas para aquele que tem forças para chegar até o Tribunal Superior, geralmente empregado em grandes empresas que, efetivamente, oferecem benefícios aos seus quadros. São inúmeros os casos de trabalhadores chamados a assinar autorizações para descontos salariais de toda ordem como condição de admissibilidade ao emprego. E são frequentes as situações em que o desconto salarial não tem qualquer nexo causal com o benefício que pretensamente traria ao empregado: descontos a título de seguro em grupo, sem que a empresa apresente a correspondente apólice; descontos de despesas em supermercados ou em farmácias, sem a demonstração de ter, a empresa, efetivamente, adiantado tais despesas; descontos em favor de fundações ou clubes de lazer em verdade inexistentes. Teremos de ter severa cautela em verificar, não só a exigência da autorização escrita prévia do empregado, mas o nexo causal efetivo entre o desconto e o benefício⁶⁸.

Outro aspecto do princípio da intangibilidade diz respeito à forma de recebimento, enquadrando-se como proteção ao salário o controle da modalidade conhecida como *truck system*. Nesse sentido, Orlando Gomes e Elson Gottschalk⁶⁹ esclarecem que *truck system* é a prática de fornecer ao empregado gêneros de primeira necessidade, substituindo-os pelo salário, sendo que este pode apresentar-se de duas formas: I - como pagamento integral de salário em utilidades; II - como pagamento por meio de vales, fichas, bônus, chapas ou outros meios que substituam a moeda⁷⁰. A cerca da legislação brasileira, os autores pontuam que a CLT proíbe o pagamento de salário totalmente *in natura*^{71,72,73}.

⁶⁸ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 344.

⁶⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 273.

⁷⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 279.

⁷¹ CLT, Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); § 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

⁷² CLT, Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

⁷³ CLT, Art. 81 - O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto. § 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões,

Tem-se, pelo exposto, que o empregado deve ter livre disposição de seu salário, não podendo o empregador ou terceiros – de forma direta ou induzida - determinarem de que maneira o empregado irá utilizar seus provimentos, havendo disposições legais que protegem o salário também em relação aos credores, tanto do empregado quanto do empregador. Todavia, a legislação vem sendo flexibilizada por meio de interpretação judicial que mitiga a proteção do salário, no que se refere a normas que tem por base o princípio da intangibilidade⁷⁴.

1.7.2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA (IGUALDADE SALARIAL)

A isonomia salarial advém do princípio constitucional da não discriminação (artigo 7º, XXX, XXXI e XXII)⁷⁵. No plano infraconstitucional, a proteção é

constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto. § 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros. § 3º - O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

⁷⁴ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 345-346.

⁷⁵ CF/88, Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

normatizada pelos artigos 5º⁷⁶, 460⁷⁷ e 461⁷⁸ da CLT. Ainda, o TST tem a antiga e importante súmula 6⁷⁹.

Godinho Delgado, ao abordar a diferença entre os princípios da não discriminação e da isonomia, afirma que o primeiro é princípio de proteção, de

⁷⁶ CLT, Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

⁷⁷ CLT, Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

⁷⁸ CLT, Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (Incluído pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

⁷⁹ TST, súmula 6 - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000) II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982) III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003) IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970) V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980) VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato. VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003) VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977) IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

resistência, que repudia conduta gravemente censurável, estando no patamar do mínimo civilizatório de convivência entre as pessoas. Por outro lado, o princípio da isonomia seria mais abrangente do que o da não discriminação, buscando igualar juridicamente pessoas em situações semelhantes. O autor utiliza com exemplo de aplicação deste princípio o tratamento perante o Direito do Trabalho igualitário entre empregados e trabalhadores avulsos⁸⁰, embora, por definição jurídica, sejam diferentes. Ainda, o pensador enfatiza que o Direito do Trabalho brasileiro incorporou o princípio da não discriminação, mas que o princípio da isonomia estaria sendo aplicado somente em situações delimitadas, e não como parâmetro informador universal⁸¹.

Por outro lado, Godinho Delgado conceitua equiparação salarial como sendo “a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador o mesmo salário do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, funções idênticas, na mesma localidade, para o mesmo empregador”⁸². Ainda, no que se refere *ao mesmo empregador*, Souto Maior⁸³ ressalta que é possível a equiparação salarial entre trabalhadores de diferentes empresas que integram o mesmo grupo econômico-financeiro, uma vez que este é considerado um mesmo empregador (pela corrente que sustenta a responsabilidade ativa do grupo-financeiro).

De forma complementar, Carmen Camino⁸⁴ ressalta que, se houver quadro de carreira na empresa, a progressão salarial e funcional não decorrerá do arbítrio do empregador, mas de direito a ser exercido pelo empregado, observando-se as disposições do respectivo quadro. Salaria a autora que o quadro de carreira não limita o princípio da isonomia, mas o coloca sob outro patamar, onde o espaço de discricionariedade do empregador é diminuindo e, por consequência, as chances de discriminação também diminuem.

⁸⁰ CF/88, art. 7º, (...) XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 810-812.

⁸² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p 831.

⁸³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**, volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 133.

⁸⁴ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 346.

Por fim, importante referir que o artigo 358 da CLT⁸⁵ estipula a igualdade entre brasileiros e estrangeiros, sendo que Godinho Delgado⁸⁶ advoga pela recepção das alíneas 'a' até 'd' do referido artigo da CLT.

1.7.3 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

A irredutibilidade salarial foi elevada a princípio constitucional em 1988. Todavia, esse que seria um dos princípios mais importantes para os trabalhadores, a própria Constituição possibilitou a sua não aplicação de forma absoluta, estando positivado que a redução salarial pode ser efetuada desde que através de acordo ou convenção coletiva⁸⁷.

Para Carmem Camino, o referido princípio nunca foi absoluto no direito brasileiro. Ao analisar o artigo 7º, VI da CF, expõe de maneira enfática que a redução salarial não pode ser efetivada pelo menos no plano das relações individuais⁸⁸.

Acerca da norma constitucional, interessante trazer os passos conturbados da elaboração da CF de 1988. Para tanto, subscreve-se trecho do livro de Amauri Mascaro⁸⁹:

As Constituições brasileiras até agora não contemplavam nenhum dispositivo sobre irredutibilidade do salário. A iniciativa coube à Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, ao propor (art. 2º, XIX) "irredutibilidade do salário independente do vínculo empregatício ou do regime jurídico do trabalho", fórmula alterada pela comissão da Ordem Social (art. 2º, VI) para "irredutibilidade de salário ou

resultar de maior produção, para os que trabalham à comissão ou por tarefa.

⁸⁵ CLT, Art. 358 - Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste, excetuando-se os casos seguintes: a) quando, nos estabelecimentos que não tenham quadros de empregados organizados em carreira, o brasileiro contar menos de 2 (dois) anos de serviço, e o estrangeiro mais de 2 (dois) anos; b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antigüidade; c) quando o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente, e não o for o estrangeiro; d) quando a remuneração

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 840.

⁸⁷ CF/88, Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

⁸⁸ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 351.

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 223.

vencimento” e, novamente, modificada pelo redator da Comissão de Sistematização para “irredutibilidade de salário ou vencimento, salvo disposto em lei, em convenção coletiva ou em acordo coletivo”, até chegar-se ao texto do art. 7º, VI.

Pelo descrito acima, pode-se ter uma ideia de como se deram as disputas ideológicas e de grupos sociais na elaboração da Constituição Federal. Fica notório que, ao contrário do propagado por boa parte dos estudiosos do Direito do Trabalho, esse ramo não é tão protetivo, mas sim o resultado da luta das classes sociais e da influência de grupos de interesses.

Voltando à análise de Amauri Mascaro, importante destacar que o autor sustenta que, respeitando-se as exceções constitucionais, o salário é irredutível, tendo como fundamento o fato deste ser elemento do contrato de trabalho, não podendo, portanto, ser alterado em desfavor do trabalhador⁹⁰. Na mesma linha, Godinho Delgado defende que a irredutibilidade salarial “é a primeira linha de proteção ao valor do salário”, sendo essa garantia resultado da incorporação ao Direito do Trabalho do princípio geral da intangibilidade contratual⁹¹.

Amauri Mascaro faz uma ressalva a ser refletida. Segundo autor, se a redução fosse a regra, o empregador teria uma poderosa ferramenta para forçar o pedido de demissão por parte do empregado, desonerando-se do pagamento da maior parte das verbas rescisórias.

Outra crítica importante a se observar é a realizada por Godinho Delgado, que se posiciona contrariamente à forma como a jurisprudência e a doutrina majoritária tratam o princípio da irredutibilidade. O pensador expõe que prevalece o entendimento de que a irredutibilidade do salário é nominal, ou seja, não se pode diminuir o valor numérico do salário, mas o que deveria ser garantido é o *valor real* dos salários⁹². Nessa linha, Godinho Delgado aponta que o princípio da irredutibilidade salarial busca combater duas modalidades de diminuição dos salários: I - a *redução salarial direta* (diminuição nominal dos salários); II - *redução salarial indireta* (redução da jornada ou serviço, com conseqüente redução salarial).⁹³ Esta observação será de vital importância para o estudo da redução

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 221.

⁹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 789.

⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 790.

⁹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 792.

salarial possibilitada pelo Programa de Proteção ao Emprego, assim como a comparação com a análise de dirigentes sindicais frente a essas possibilidades, e a resistência levada a cabo pelos sindicatos.

Em síntese: a Constituição, por um lado, garante a irredutibilidade salarial, e por outro, possibilita sua redução via negociação coletiva. Os pensadores do Direito e os juízes, por um lado, sustentam a irredutibilidade salarial, mas somente a nominal, ignorando todas as perdas salariais reais devidas, por exemplo, pela inflação.

1.7.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: O PRINCÍPIO BASILAR DO DIREITO DO TRABALHO

Nos pontos anteriores, se fez uma apresentação de princípios informadores e protetores específicos do salário, classificação apresentada de forma majoritária pelos pensadores do Direito do Trabalho, com algumas pequenas diferenças de nomenclatura e subclassificações. Também de forma bastante comum – e geralmente inspirados na referência do renomado jurista uruguaio Plá Rodriguez, os pesquisadores da área colocam o *princípio da proteção* como o grande princípio jurista. Contudo, há quem vá além, e não defenda o princípio da proteção como o mais importante, mas sim como o único princípio informador do Direito do Trabalho. Vale, aqui, apresentar essa posição de vanguarda.

“(...) tentaremos demonstrar deva a proteção figurar como único verdadeiro princípio no âmbito trabalhista”⁹⁴. É nestes termos que Valdete Severo e Almiro de Almeida apresentam posição na contramão da maioria dos estudos acerca dos princípios jurista. Assim, para finalizar a discussão sobre os princípios, destaca-se trecho da obra dos referidos autores, salientando que, no próximo capítulo, se fará uma abordagem mais detalhada desta posição que vai na contramão do “principiologismo”:

⁹⁴ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 43.

Importante observar que o reconhecimento da proteção como único princípio do direito do Trabalho (e do direito processual ou coletivo do trabalho, que dele não se desconectam) não fragilizam preceitos como o da intangibilidade salarial, da irrenunciabilidade ou da primazia da realidade. Apenas os coloca em seu lugar: o de decorrência da noção de proteção⁹⁵.

⁹⁵ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 57.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: AVANÇO E AUTONOMIA DA CLASSE TRABALHADORA OU MECANISMO PARA APAZIGUAR AS CRISES DO CAPITAL?

É de toda a evidência que a importância das convenções coletivas e acordos coletivos para verificar de que modo o salário está sendo autorregulado pelos próprios interlocutores sociais leva o tema para a esfera do direito sindical, como, também, nos instrumentos coletivos negociados são encontradas formas de proteção ao salário a serem observadas no contrato individual de trabalho, como é a esfera do direito individual legislado que regula a qualificação salarial ou não salarial dos diferentes pagamentos inseridos na prestação subordinada do trabalho, tema que não deve ser conferido nem à autonomia coletiva nem à individual⁹⁶.

Como visto no Capítulo anterior, *o salário é irredutível, salvo negociação coletiva*⁹⁷. Assim, a doutrina justrabalhista elevou a proteção do salário ao patamar dos princípios, ao mesmo passo que e a Constituição Federal de 1988, além de incentivar a prática das negociações entre empregados e empregadores⁹⁸, de forma coletiva, deixou para os sindicatos⁹⁹ e empresários a possibilidade de alterar, inclusive para menos, o valor pago pela venda da força de trabalho.

Por estas razões, o presente capítulo será dedicado à exposição dos mais relevantes aspectos jurídicos e sociais das negociações coletivas, abordando desde sua conceituação até os princípios que as regem, assim como se discutirá a natureza jurídica das normas estabelecidas a partir dessas negociações. De início, porém, será situado o ramo do Direito que, dentre outras matérias, se dedica ao estudo das negociações e normas coletivas. Tal descrição será relevante principalmente quando for apresentada, em capítulo próprio, as posições do Movimento Sindical frente ao tema, oportunizando uma análise entre o que os juristas arquitetam teoricamente (o que deveria ser), com a construção normativa na realidade das lutas sindicais (o que é). Por fim, será destacado o embate entre “o legislado e o negociado”, tendo como objetivo apresentar algumas implicações que este tema tem sobre a classe que vive da venda da sua força de trabalho.

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 25.

⁹⁷ CF/88, Art. 7º (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

⁹⁸ CF/88, Art. 7º (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁹⁹ CF/88, Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

2.1 MAS... O QUE É DIREITO COLETIVO DO TRABALHO/DIREITO SINDICAL¹⁰⁰? PARA QUE (A QUEM) SERVE?’

Contraditório, como são todas as conquistas democráticas no interior da sociedade burguesa, o Direito Coletivo do Trabalho – via contrato coletivo – é, ao mesmo tempo, totalização dos interesses conjunturais do capital e do trabalho (poderoso instrumento de conciliação) e afirmação da força unitária da associação sindical (como instrumento jurídico-político de pressão sobre o capital).¹⁰¹

As negociações coletivas, assim como os sindicatos, as relações de emprego/desemprego e outros aspectos que se apresentam no mundo do trabalho, são objetos de estudos de várias áreas do conhecimento, como a Sociologia, a História, a Economia, as Políticas Públicas e, entre outras, também o Direito. Mas, de que forma o Direito se apropria desses objetos oriundos da ação coletiva?

Busca-se neste ponto apresentar as principais respostas dadas na doutrina quando as perguntas são: o que é Direito Coletivo/Direito Sindical? Ele é autônomo em relação ao Direito (Individual) do Trabalho? Quais os reais objetivos das negociações e normas coletivas? A finalidade desses questionamentos é proporcionar uma maior clareza acerca de como a superestrutura jurídica concebe e atua sobre as relações coletivas de trabalho.

Nesse contexto, traz-se, primeiramente, a posição de Godinho Delgado. O conceituado jurista conceitua Direito Coletivo do Trabalho como “o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais”, sendo o seu conteúdo dado “pelos

¹⁰⁰ As denominações carregam um significado, indicando a forma como cada um encara os fenômenos coletivos do trabalho. Assim, embora se tenha claro que os debates sobre nomenclatura carreguem um posicionamento em relação ao objeto de estudo, esta questão não será discutida aqui, pois foge do objetivo do trabalho. Desta forma, apesar de, tecnicamente, a expressão *Direito Coletivo* parecer mais acertada, os argumentos de Amauri Mascaro – de que a denominação *Direito Sindical* valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas - levaram pela opção de utilizar as expressões *Direito Coletivo* e *Direito Sindical* como sinônimas. A partir dessa perspectiva, sempre que for exposto no trabalho o posicionamento de um autor específico, se manterá a denominação por ele empregada, e, quando a formulação for própria desse trabalho, se utilizará a denominação ***Direito Coletivo/ Sindical***.

¹⁰¹ GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988, p. 25.

princípios, regras e institutos que regem a existência e desenvolvimento das entidades coletivas trabalhistas, inclusive suas inter-relações, além das regras jurídicas trabalhistas criadas em decorrência de tais vínculos”¹⁰². Seguindo sua proposição acerca do Direito Coletivo, Godinho Delgado¹⁰³ pontua quatro funções do Direito Coletivo, sendo estas: I - a geração de normas jurídicas; II - a pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva; III - uma função sociopolítica e; IV - uma função econômica.

Por sua vez, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles¹⁰⁴, de forma clara e objetiva, conceituam as relações coletivas de trabalho como sendo “parte do direito do trabalho (1) formada pelo conjunto de princípios e regras (2) voltados à regulação dos sindicatos (e demais sujeitos do direito coletivo assim reconhecido em razão de seus interesses) (3), da negociação coletiva e demais estratégias de ação utilizadas (4), além dos possíveis conflitos coletivos estabelecidos a partir dessas ações”.

Já para Amauri Mascaro¹⁰⁵, Direito Sindical é “o ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical.” Nota-se que o autor coloca como centro o sindicato, elemento marcante de sua abordagem acerca desse segmento do Direito do Trabalho.

Avançando no estudo, outro elemento a ser discutido é a autonomia (ou não) do Direito Coletivo/Sindical em relação ao Direito (Individual) do Trabalho. Dessa disputa de concepções decorrem consequências de extrema importância para o mundo do trabalho, como, por exemplo, se os princípios consolidados do Direito Individual do Trabalho, como o da proteção, devem ser, ou não, basilares das negociações coletivas.

Acerca da referida autonomia, Amauri Mascaro¹⁰⁶ sustenta que o Direito Sindical não é propriamente um ramo, mas parte de um ramo do Direito (o Direito do Trabalho). Ainda, elenca o autor que é majoritário o entendimento pela unidade do Direito do Trabalho - suas faces individual e sindical - citando José Martins

¹⁰² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 24.

¹⁰³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 32.

¹⁰⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 386.

¹⁰⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 22.

¹⁰⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p 29-32.

Catharino, Russomano e Airon Romita como pensadores que se afiliam a este concepção.

Por outro lado, Orlando Gomes e Elson Gottschalk¹⁰⁷ salientam as diferenças entre esses segmentos do Direito do Trabalho. Nessa perspectiva, os autores apontam que a característica do Direito Coletivo do Trabalho é o reconhecimento Estatal de três bases, sendo estas: I - o poder de organização dos grupos profissionais; II - a independência da profissão; III - a inspiração democrática. Assim, esse segmento do Direito afasta-se da ideia de proteção direta do trabalhador encampada pelo Direito Individual do Trabalho.

Por fim - e já estando apresentadas as proposições de importantes pensadores acerca do que vem a ser o Direito Coletivo/Sindical do trabalho, e a sua posição em relação ao Direito (Individual) do Trabalho - cabe fazer uma pergunta: para que, e a quem serve o Direito Coletivo/Sindical? Aqui, a exposição feita por Tarso Genro¹⁰⁸ revela-se objetiva e certa, ao sustentar que a função desse ramo do Direito é ser a expressão jurídica básica para regular as relações de classe, sendo que:

O Direito do Trabalho, em geral, e o Direito Coletivo do Trabalho em particular, não são somente uma "autolimitação do capitalismo" na expressão de *Bayo-Chacon*. Profundamente contraditórios, eles, ao mesmo tempo em que concretizam melhorias específicas nas condições de vida dos trabalhadores, impulsionam a manutenção da condição operária, afirmando a sua dependência e negando "sua própria emancipação". No pacto de paz que o contrato coletivo externa a classe operária se *reconhece* como classe dominada. (Grifos no original).

A partir da apresentação feita até aqui, a posição adotada nesse estudo é de entender o Direito Coletivo/Sindical como um segmento do Direito do Trabalho, indissociável da face individual, que tem como objeto de estudo e atuação os aspectos da relação de trabalho e emprego oriundos e destinados aos empregados e empregadores enquanto entidades coletivas. Do ponto de vista macrossociológico, compreende-se o Direito Coletivo/Sindical como tendo o objetivo de regular as relações de classe, ressaltando a tensão contraditória entre um viés conservador –

¹⁰⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 536.

¹⁰⁸ GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988, p. 17.

possibilitando a pacificação necessária para o desenvolvimento do capital – e permitindo, em tese (e de acordo com a força das classes em cada momento histórico), a melhora da condição de vida dos trabalhadores.

2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO/SINDICAL DO TRABALHO

Contemporaneamente, não há como discutir o Direito sem situar a maior ou menor importância dos princípios jurídicos. Ademais, como apontado no tópico anterior, os princípios integram o objeto de estudos do Direito Coletivo/Sindical do Trabalho. Contudo, observa-se na doutrina uma vasta classificação acerca de princípios e subprincípios. Assim, neste estudo, se apresentará algumas dessas concepções, com o objetivo de situar o debate.

Inicialmente, expõe-se a formulação principiológica de Amauri Mascaro¹⁰⁹, que coloca o *princípio da liberdade sindical* como pedra angular de todo o Direito Sindical. Para estruturar o estudo, o jurista aponta duas formas pelas quais se desenvolve esse princípio, sendo a primeira a *metodológica*, que se refere à exposição de todo o Direito Sindical, da origem até a conformação sociojurídica, e a segunda a *conceitual*, que abarca o conteúdo da liberdade sindical, suas manifestações e as garantias sindicais. A partir dessa divisão, o estudioso aponta cinco questões centrais decorrentes: a liberdade sindical como *liberdade de associação*, *liberdade de organização*, *liberdade de administração*, *liberdade de exercícios das funções* e *liberdade de filiação sindical*.

A partir dessa divisão didática, Amauri Mascaro é taxativo ao sustentar que liberdade sindical é *direito de associação*. Contudo, frisa que é insuficiente compreender o direito de associação tão somente como a garantia da existência de sindicatos, sendo necessário realizar um juízo de valor, onde deve ser observado o modo como o sindicato é concebido, como se relaciona com o Estado, com seus congêneres e com os seus representados¹¹⁰. Em relação à *liberdade de*

¹⁰⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 35.

¹¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 36.

organização, digno de nota é o destaque que o pensador faz no sentido de que a organização dos trabalhadores afeta a relação entre trabalho e capital, abrindo caminho para a resistência e pressão perante o empregador. Ainda, salienta que a liberdade de organização denota direito à filiação e também a livre organização interna.

Seguindo sua proposição, Amauri Mascaro¹¹¹ ressalta que da liberdade sindical decorre a liberdade administrativa do sindicato, que se expressa a partir da ideia de *democracia interna* – sendo esta condição de legitimidade do sindicato - e da *autarquia externa*, que significa que o sindicato não sofrerá interferência do Estado ou do empregador, e pressupõe a escolha dos próprios dirigentes, o controle e fiscalização sobre a diretoria, a proibição de afastamento dos diretores sindicais sem a anterior oitiva dos órgãos de controle sindical, a fiscalização de contribuição sindical, e a reprovação da perpetuação de dirigentes sindicais no poder.

Partindo de outras premissas, Godinho Delgado¹¹² inicia sua teorização sobre os princípios do Direito Coletivo enfatizando que o Direito do Trabalho engloba dois segmentos, o individual e o coletivo. Nessa divisão, as normas da tutela individual são substancialmente protetivas do empregado, tendo em vista a assimetria social, econômica e política entre as partes da relação de emprego. Assim, o Direito (Individual) do Trabalho buscaria o reequilíbrio da relação entre empregador e empregado, despontando o caráter protetivo desse segmento. Por outro lado, o Direito Coletivo é, segundo Godinho Delgado, um ramo construído a partir de uma ideia de igualdade entre os dois polos da relação. Com essa perspectiva, os princípios e regras desse segmento justralhista não estariam calcados na ideia de assimetria, e, portanto, não acentuaria um caráter protetivo.

Desta forma, Godinho Delgado¹¹³ apresenta uma tipologia própria, onde organiza os princípios do Direito Coletivo em três grandes grupos organizados da seguinte forma: I - grupo de diretrizes assecuratórias das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro (que engloba os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical); II - grupo de diretrizes que regem as

¹¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 40.

¹¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 41.

¹¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 42-43.

relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva (onde se encontram o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, o princípio da equivalência dos contratantes coletivos e o princípio da lealdade e da transparência nas negociações coletivas); III - grupo de diretrizes que informam as relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas pelos contratantes coletivos (apontando-se, aqui, os princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada).

Por sua vez, para construírem uma análise sobre os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles¹¹⁴ partem do estudo de documentos internacionais, especialmente os da OIT, e propõem o uso da classificação de *liberdade associativa (profissional e econômica)*, diferenciando-se da clássica referência à liberdade sindical como princípio mestre do Direito Coletivo. Nesse sentido, os autores demonstram que no Brasil, por exemplo, a Constituição Federal garante a liberdade associativa, em seu artigo 8º, *caput*¹¹⁵, mas não a pluralidade sindical, de acordo com o inciso II¹¹⁶ do mesmo artigo.

Continuando sua construção principiológica, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles¹¹⁷ acentuam que a liberdade associativa está calcada na ideia de autonomia coletiva privada. Desta forma, o princípio da liberdade associativa se manifestaria em um duplo aspecto: I - *a liberdade individual de associação* – positiva, referente à liberdade de filiação, e negativa, correspondendo à liberdade de desfiliação; II - *liberdade organizacional*, referente à autonomia para construir, conformar e estruturar as representações classistas. Segundo os autores, no âmbito da liberdade organizacional se discute o afastamento do monopólio de um modelo representativo único, o que denominam de *diversidade representativa*. Surge a

¹¹⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 375.

¹¹⁵ CF/88, Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte;

¹¹⁶ CF/88, Art. 8º(...) II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

¹¹⁷ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 376-377.

concepção, também, da *cindibilidade dos interesses representados*¹¹⁸, que é a garantia jurídica de que os grupos minoritários dentro da organização tenham igualmente o direito e a liberdade de coalizão própria, citando-se, por exemplo, a organização de mulheres dentro de uma categoria profissional. Por fim, os pesquisadores apontam como aspecto derivado da liberdade organizacional a *unidade fundamental dos interesses dos representados*¹¹⁹, que pode ser compreendida como a ideia de unidade da classe social que se identifica por vender a sua força de trabalho.

Um segundo princípio apresentado por Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles¹²⁰ é o da *autodeterminação das vontades coletivas*, que se refere à gestão e atuação das organizações livremente estabelecidas. Expõem os autores que esse princípio se desdobra no princípio *autonomia administrativa* (vedação de intervenção externa), *na autonomia para decidir e praticar as estratégias de atuação, desde que pacíficas, mais adequadas para a tutela dos interesses dos representados* (destacando-se a negociação coletiva e a greve) e o *estímulo à negociação coletiva* (privilégio da negociação coletiva como principal mecanismo de composição de conflitos e de autotutela dos interesses). Essa é, em apertada síntese, a posição dos autores em relação aos princípios específicos do Direito do Coletivo do Trabalho.

Como esclarecido no início deste capítulo, há uma vasta classificação de princípios, onde quase todos os autores que se dedicam ao estudo do Direito Coletivo/Sindical fazem uma colocação própria sobre o tema. Todavia, importante apresentar, pelo menos a título exemplificativo, mais duas proposições interessantes e diferenciadas acerca dos princípios.

A primeira proposição é da jurista portuguesa Palma Ramalho¹²¹, que sustenta que o Direito Coletivo do Trabalho é orientado por dois grandes princípios, sendo o da *liberdade sindical* – liberdade de construir associações sindicais e liberdade de organização interna dos sindicatos sem a interferência do Poder

¹¹⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 380.

¹¹⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 382.

¹²⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 382-383.

¹²¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – situações laborais colectivas**. Coimbra: Edições Almedina, 2012, p. 208.

Público – e o princípio da *autonomia coletiva*, pelo qual se entende a liberdade de autodeterminação coletiva das condições de trabalho pelos próprios trabalhadores, sendo o direito de contratação coletiva a manifestação essencial desse princípio.

Por sua vez, Tarso Genro (sempre crítico e compondo aos seus estudos aspectos históricos e sociológicos do Direito), numera os seguintes princípios como fundamentais do Direito Coletivo do Trabalho: princípio do interesse coletivo sobre o interesse individual; princípio da inversão da hierarquia das fontes formais; princípios da criação da norma abstrata pelos próprios interessados; princípio da legitimidade da ação direta dos grupos profissionais; e princípio da absorção dos conflitos pela superestrutura jurídica burguesa.

Assim, expostas essas várias proposições que se diferenciam entre si, mas que ressaltam a importância da construção teórica de princípios específicos do Direito Coletivo/Sindical do Trabalho, cabe propor um contraponto. Nesse sentido, Valdete Severo e Almiro de Almeida¹²² – que partem da ideia de que o Direito do Trabalho assume um caráter individual e coletivo inseparáveis – sustentam que o único e verdadeiro princípio no âmbito juslaboralista é o *princípio da proteção*.

Seguindo a formulação inquietante de Valdete Severo e Almiro de Almeida¹²³, todo o princípio encontra sua realização em uma regra, e, assim, os princípios não podem ser criados pelo interprete/aplicador, não havendo, conseqüentemente, uma infinidade de princípios que circundam o ordenamento jurídico¹²⁴. A partir dessa concepção, os autores apontam que o princípio da proteção “não se confunde com a busca da igualdade material, porque reconhece e sustenta posições desiguais. A proteção é a razão de existência de regras próprias e a função do Direito do

¹²² SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 43.

¹²³ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 51.

¹²⁴ Valdete Severo e Almiro de Almeida utilizam como principal referência teórica sobre princípios, o jurista Lênio Streck. Para Lênio, “os princípios são normas, possuem força normativa, mas não são aplicáveis diretamente. Não cabe ao interprete “pular” a regra e ir direto ao princípio”. Ainda, aponta que “disso decorre que poucos são os verdadeiros princípios, mas também que os princípios não existem sem a historicidade do direito. O que o autor salienta é que os princípios *não cabem dentro de uma concepção instantânea de tempo*, não podem ser criados pelo interprete/aplicador, ao seu bel-prazer.” SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 51. *Apud* STRECK, Lenio Luiz. **Verdade e consenso. Constituição, hermenêutica e teorias discursivas**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 581.

Trabalho no contexto capitalista”¹²⁵, sendo que todos os outros denominados princípios defendidos pelos juristas são apenas decorrências (parâmetros) do princípio da proteção¹²⁶. Ainda, sustentam a forte crítica de que o reconhecimento de outros princípios não potencializa a proteção no âmbito das relações de trabalho, ao contrário, fragiliza-a. Dessa forma, ressaltam os autores que não há o que se falar em colisão, ponderação e afastamento de um princípio em frente a outro, e finalizam exclamando que afastar o princípio da proteção (único e verdadeiro princípio trabalhista) implicaria a quebra da ordem jurídica.

Essa apresentação sobre os princípios do Direito do Coletivo/Sindical, juntamente com o já exposto estudo sobre os princípios específicos sobre a proteção ao salário, ganha especial valor quando confrontar-se a construção teórica dos pensadores do Direito com a realidade exposta pelos dirigentes sindicalistas quando analisam as negociações e construções das normas coletivas. Esse duplo ponto de vista proporcionará um debate franco entre o que deveria ser e o que ocorre, de fato, nas relações de disputa entre a classe-que-vive-do-trabalho e a classe-que-vive-da-exploração-do-trabalho, além de como o Estado, por meio do Direito, se posiciona e influencia nesta contraposição de interesses.

2.3 A NORMA COLETIVA COMO FRUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As regras legais instituídas pelo contrato coletivo visam proteger os trabalhadores (estabilidade provisória ou normas de resistência às despedidas, salários mais altos e benefícios econômicos indiretos); e também proteger os capitalistas, com a continuidade normal do processo de produção “sem sobressaltos” ou reivindicações durante o período de validade de instrumentos normativos. Estabelecem, tais contratos, *uma comunidade de interesses entre capitalistas e trabalhadores ao lado do poder legisferante do Estado.*¹²⁷ (Grifos no original).

A exposição feita até aqui nos permite compreender que o salário está protegido pelo princípio da irredutibilidade (ou princípio da proteção). Contudo, a

¹²⁵ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 54.

¹²⁶ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 55.

¹²⁷ GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988, p. 25.

Constituição Federal é taxativa ao estabelecer que a redução salarial é possível via negociação coletiva. Também já se tem condições de saber, pelo andar dos estudos realizados, que o Direito Coletivo/Sindical do Trabalho constrói toda uma argumentação e proposição principiológica que se aplica, pelo menos em teoria, sobre os aspectos coletivos das relações de trabalho e emprego, dos quais a negociação coletiva é um dos referenciais mais relevantes. Cabe, nesse momento, compreender especificamente o que se entende por negociação coletiva, e quais os aspectos das normas oriundas dessas negociações, tanto do ponto de vista jurídico, como social.

2.3.1 AUTONOMIA COLETIVA? OS ACORDOS E CONVENÇÕES COMO CONSEQUÊNCIAS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O Objetivo deste ponto é apresentar um panorama da importância dada às negociações coletivas no cenário internacional (OIT) e no plano jurídico Constitucional, discutindo-se, também, o que os estudiosos do Direito Coletivo/Sindical conceituam sobre a matéria. Do mesmo modo, se fará a exposição do que vem a ser os acordos e convenções coletivos. Por fim, se apresentará um debate sobre a autonomia coletiva, que, ao menos para a doutrina majoritária, fundamenta as negociações coletivas de trabalho.

Inicia-se salientando que a OIT (Organização Internacional do Trabalho) confere especial importância aos temas que giram em torno das normas coletivas de trabalho, negociações coletivas e sindicatos. Nesse sentido, a Convenção 98¹²⁸ de 1949 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva)¹²⁹, estipula proteção contra atos de redução da liberdade sindical e estabelece que os Estados signatários devem fomentar os meios negociais para a regulação das condições de trabalho¹³⁰. Ainda sobre o incentivo às negociações coletivas, há a Convenção

¹²⁸ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>, acessado em 20/11/2015.

¹²⁹ A Convenção 98/1949 da OIT foi promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 33.169/1953. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-33196-29-junho-1953-337486-norma-pe.html>, acessado em 20/11/2015.

¹³⁰ Convenção 98/49 da OIT, art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de

154¹³¹ de 1981 (Fomento à Negociação Coletiva), sendo que esta foi promulgada no Brasil através do Decreto 1.256/1994¹³².

Ao estudar as referidas Convenções, assim como outros instrumentos normativos internacionais, Luciane Barzotto¹³³ esclarece que, para a OIT, a negociação coletiva – que emana da liberdade sindical¹³⁴ - é “a atividade ou processo encaminhado para a conclusão de um acordo coletivo”.¹³⁵ Sobre o mesmo prisma, a jurista¹³⁶ informa que as negociações devem ser promovidas de boa fé, sendo de caráter vinculante as normas daí oriundas. Do ponto de vista material, estas devem estabelecer melhores condições de trabalho daquelas fixadas em lei, onde os contratos individuais somente prevalecem se mais benéficos aos trabalhadores.

No plano jurídico interno, ressalta-se que o Brasil segue as recomendações da OIT. Nesse sentido, a Constituição Federal¹³⁷ fomenta as negociações coletivas de trabalho – nos limites de sua liberdade sindical restrita – positivando que estas somente podem ser realizadas pelos sindicatos patronais (ou empresas) e o sindicato de trabalhadores. Já no plano infraconstitucional, a CLT define em seu

negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

¹³¹ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>, acessado em 20/11/2015.

¹³² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm

¹³³ BARZOTTO, Luciane Cardozo. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p 107.

¹³⁴ BARZOTTO, Luciane Cardozo. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 106.

¹³⁵ Ainda segundo Luciane Barzotto “O contrato ou convenção coletiva é definido na Recomendação sobre os contratos coletivos, 1951 (n. 91), § 2º, como: ‘Todo o acordo escrito, relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por uma parte, e, por outra, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, em ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional’.” BARZOTTO, Luciane Cardozo. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p 107.

¹³⁶ BARZOTTO, Luciane Cardozo. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p 107-108.

¹³⁷ CF/88, Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

artigo 611¹³⁸ o que vem a ser a convenção coletiva, destacando seu caráter normativo e a imprescindibilidade dos sindicatos patronal e de trabalhadores para a sua realização. Por outro lado, os acordos coletivos de trabalho são aqueles celebrados por uma ou mais empresas, no polo patronal, e pelo sindicato de trabalhadores, segundo o mesmo artigo.

Voltando ao plano internacional, a OIT, por seu turno, também definiu o que seria *convenção coletiva*. A Recomendação 91¹³⁹, de 1951, conceitua convenção coletiva nos seguintes termos: “o acordo escrito relativo a condições de trabalho e emprego celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por uma parte e, por outra, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência destas, representantes dos trabalhadores, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional.”.

Para além das definições dadas por convenções, recomendações, leis e códigos, os juristas também se debruçam sobre o importante tema das negociações coletivas e as normas que daí advêm. Assim, necessário apresentar a posição de destacados pensadores sobre o tema.

Nessa perspectiva, e balizando seus estudos em documentos internacionais, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles¹⁴⁰ compreendem a negociação coletiva como um meio pacífico e legítimo de composição de conflitos. Todavia, ressaltam os autores que não se pode perder de vista que o Direito Coletivo visa à promoção da melhoria da condição social do trabalhador em um contexto de liberdade associativa.

¹³⁸ CLT, Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

¹³⁹ Disponível em http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO, acessado em 20/11/2015.

¹⁴⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 400.

A partir destas considerações, os juristas conceituam a negociação coletiva da seguinte forma:

(...) conjunto de procedimentos, propostas e contrapropostas estabelecidos de boa-fé entre dois ou mais sujeitos de direito coletivo do trabalho representantes de polos contrapostos (patronal/laboral), devidamente habilitados para tal, por ocasião das chamadas datas-base, ou em outro momento conforme o caso e a necessidade, visando estabelecer obrigações entre si e/ou condições de trabalho de caráter abstrato e *erga omnes*, extensíveis às respectivas categorias representadas. Se bem sucedida, resulta nos acordos e convenções coletivas, (...).

Nesse cenário, pode-se compreender que as negociações coletivas realizadas entre patrões e empregados resultam, quando bem sucedidas, nos contratos coletivos de trabalho, sendo que estes podem ser considerados como gênero do qual os acordos e as convenções coletivas são espécies¹⁴¹.

Assim, um assunto a ser esclarecido sobre os acordos e as convenções coletivas é sobre a sua natureza jurídica. Nesse ponto, Ronaldo dos Santos¹⁴² esclarece que predomina na doutrina a corrente mista. O autor pontua que, para esta corrente, os acordos e convenções são considerados institutos híbridos, sobressaindo-se a característica contratual, em sua formação, e, no conteúdo, equivalem a uma norma jurídica. Ronaldo dos Santos trás a síntese de Francesco Carnelluti, para quem “o contrato coletivo é um híbrido, que tem corpo de contrato e alma de lei; mediante o mecanismo contratual desempenha uma força, que transcende o direito subjetivo, e desencadeia um movimento, que vai além da relação jurídica entre as partes”.

Sobre a maneira pela qual os acordos e as convenções devem se desenvolver, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles sustentam que estes precisam ser pautados pelo princípio da boa fé (que, para os autores, é um dos princípios vetores das negociações coletivas). Afirmam os juristas que, conforme a boa fé objetiva, as

¹⁴¹ Os acordos e as convenções coletivos são espécies de contratos trabalhistas nos quais empregadores e empregados elaboram normas abstratas sem a intervenção de terceiros. Todavia, há contratos coletivos nos quais as normas coletivas são criadas com a intervenção de um terceiro, como é o caso da arbitragem, da mediação e da conciliação. Por outro lado, os dissídios também criam normas abstratas (além da lei). Contudo, o objetivo deste trabalho é estudar os contratos coletivos que são negociados exclusivamente entre empregadores e empregados, que, como anteriormente referido, são as convenções e acordos coletivos.

¹⁴² SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 169.

partes devem agir de todo o modo a chegar aos objetivos da negociação, sendo mais uma regra de comportamento do que um estado subjetivo de consciência. Enfatizam os juristas, ainda, que o princípio somente se limita no fato concreto, mas que algumas obrigações secundárias devem ser observadas pelas partes, tais como as obrigações de: I – não se abster no desenvolvimento regular da negociação coletiva, salvo justificção razoável; II – justificar as propostas e contrapropostas apresentadas; III – apresentar pleitos oportunos (quanto ao tempo), plausíveis (quanto à exigibilidade ou viabilidade), fundamentados nas reais necessidades da categoria ou grupo representado pelo sindicato ou sujeito negocial; IV – apresentar esclarecimentos e informações necessários para o regular desenvolvimento da negociação coletiva e para a convergência das vontades em confronto e; V – guardar sigilo sobre as informações nesta condição prestadas¹⁴³.

Por sua vez, o destacado estudioso das normas coletivas Ronaldo dos Santos¹⁴⁴ defende a tese de que os contratos normativos até aqui apresentados têm como fundamento a autonomia coletiva. Sustenta o jurista que a referida autonomia “exprime a vontade comum abstrata e indivisível de uma coletividade de pessoas, e que justifica a existência de uma figura contratual, de caráter normativo, que incide sobre uma pluralidade de indivíduos”. Nesse contexto, conceitua autonomia privada coletiva como sendo:

(...) poder reconhecido aos grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma coletividade, comunidade ou classes de pessoas globalmente consideradas, revelando-se como um instrumento de tutela de interesses coletivos pertinentes ao grupo globalmente considerado, que não se confundem com a mera soma de interesses individuais dos membros da coletividade, nem com os interesses pertinentes a toda a sociedade¹⁴⁵.

Ainda sobre a autonomia coletiva, Orlando Gomes e Elson Gottschalk¹⁴⁶ colocam que o Estado a reconhece. Assim, sustentam os autores que a referida autonomia se efetiva no poder de organizar, através de suas próprias decisões, as

¹⁴³ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 448-449.

¹⁴⁴ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 195.

¹⁴⁵ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 127.

¹⁴⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 536.

relações de trabalho por meio de regras de democracia política, com caráter liberal e independência em face do Estado.

No debate sobre a relação entre o Estado e a autonomia coletiva privada, importante trazer a discussão Valdete Severo e Almiro de Almeida. Estes autores compreendem as negociações coletivas como uma concessão do Estado, como se pode notar no seguinte trecho:

O reconhecimento do direito coletivo, da possibilidade de edição de normas de forma autônoma, é sem dúvida uma concessão do Estado, na medida em que ele reconhece a normatividade das regras construídas coletivamente. É também imposição social, pois se forja inclusive e sobretudo em contrariedade às normas estatais. Normas que serão aplicadas a trabalhadores individualmente considerados¹⁴⁷.

Desta forma, sintetiza-se o que foi até aqui exposto apontando que a negociação coletiva – permitida e incentivada internacional e constitucionalmente - é realizada entre os sindicatos patronal e de trabalhadores ou entre o sindicato de trabalhadores e uma empresa ou grupo de empresas, resultam nas convenções e acordos coletivos, tendo a autonomia coletiva como fundamento para esse processo, ao menos para a doutrina majoritária.

2.3.2 NEGOCIAR PARA FLEXIBILIZAR?

DO LEGISLADO AO NEGOCIADO: O CONFLITO ENTRE LEI E NORMA COLETIVA

Após apresentados os conceitos e definições de negociação coletiva, fundada pelo princípio da autonomia coletiva – ao menos para a doutrina majoritária – das quais resultam os acordos e as convenções trabalhistas, cabe discutir as funções (teóricas e práticas) do processo negocial. Quais os resultados das negociações coletivas no tempo histórico no qual se está inserido? As negociações coletivas, hoje, representam mais avanços ou retrocessos para a classe-que-vive-do-trabalho?

¹⁴⁷ SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 109.

E quando a lei estatal entra em conflito com a norma coletiva, qual delas prevalece? É com o intuito de compreender e apontar respostas a estas perguntas que se desenvolverá este tópico.

Para situar o debate, inicialmente apresenta-se a posição Vólia Cassar¹⁴⁸ acerca das funções das negociações coletivas. Para a jurista, as referidas negociações têm a função de “criação, modificação ou supressão das condições de trabalho”, evidenciando que estas têm como papel, além de normatizar, também de flexibilizar o Direito do Trabalho. No mesmo sentido de compreensão, acrescenta a autora que as negociações coletivas desempenham, ainda, missões políticas, econômicas e sociais.

Continuando com a autora, merece destaque o ponto no qual Vólia Cassar assegura que a função política corresponde ao diálogo entre grupos antagônicos, sendo este fomentado pelo Estado, que tem especial interesse em ver a luta de classes se resolver pacificamente. Do mesmo modo, importante frisar o que a jurista sustenta sobre a função econômica – que ganha especial relevo neste estudo. Para Vólia Cassar¹⁴⁹, a função econômica das negociações coletivas, além de “distribuir riquezas”, é de possibilitar uma “adaptação do quadro social da empresa à realidade econômica do país, reduzindo custos operacionais e funcionais para a sua sobrevivência (redução de salário – flexibilização)”.

Nesse quadro de função flexibilizadora, o jurista Rafael Pego¹⁵⁰, ao apresentar seu posicionamento a respeito, faz uma síntese didática ao ratificar que “a negociação coletiva deve ser realizada como um importante modo dinâmico de transformação e adaptação do Direito do Trabalho”. Cita-se, também, o consagrado jurista Arnaldo Süssekind¹⁵¹, que atesta que “com a vigência do Estatuto político de 1988, as convenções e os acordos coletivos de trabalho cresceram de importância

¹⁴⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2 ed. rev. ampl. atualiz. Niterói: Impetus, 2008, p. 1272.

¹⁴⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2 ed. rev. ampl. atualiz. Niterói: Impetus, 2008, p. 1272.

¹⁵⁰ PEGO, Rafael Foresti. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

¹⁵¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. . 3 ed. rev. atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 131.

na autorregulamentação das relações de trabalho, porque lhes foi permitido *flexibilizar* a incidência de certas normas constitucionais.”¹⁵².

Importante frisar que essa função flexibilizante que caracteriza as negociações coletivas não é exclusividade do sistema justralhista brasileiro. A jurista portuguesa Palma Ramalho¹⁵³, ao estudar o Direito Coletivo em seu país, dentro de uma concepção de unidade e integração na União Europeia, analisa que os contratos coletivos são imprescindíveis no Direito do Trabalho na atualidade, por dois motivos, sendo um estrutural e outro conjuntural. Segundo a jurista, o motivo estrutural seria relacionado com a maior eficácia da negociação coletiva em virtude da debilidade individual do trabalhador para negociar. Em relação aos motivos conjunturais, Palma Ramalho afirma que as negociações coletivas cumprem a função de adequação pontual das necessidades das empresas e dos trabalhadores. Nesse sentido, transcreve-se trecho esclarecedor de sua posição:

Em termos conjunturais, a dinamização da contratação colectiva é também um imperativo porque as convenções colectivas são o melhor instrumento para adequar os regimes laborais às necessidades dos trabalhadores e das empresas em cada momento, para ensaiar novas soluções em matérias chave para os vínculos laborais e para enfrentar conjunturas económicas menos favoráveis, que tenham reflexos nas empresas. Pelo seu carácter simultaneamente transaccional e transitório, **as convenções colectivas de trabalho são, em suma, um instrumento privilegiado para a flexibilização do Direito Laboral** sem deixar de assegurar a tutela dos trabalhadores, nas matérias que os próprios considerem decisivas, em cada momento. (Grifo do autor da monografia).

Traz-se para o debate, também, Godinho Delgado¹⁵⁴. Ao discorrer sobre a função econômica das negociações coletivas, o autor defende que através destas consegue-se ajustar aspectos próprios trabalhistas em setores ou momentos específicos passados pelo mercado laborativo¹⁵⁵. Todavia, ressalva que as negociações coletivas encontram seus limites diante do princípio da adequação setorial negocial. Nesse sentido, Godinho Delgado¹⁵⁶ explica que, pelo *princípio da*

¹⁵² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. . 3 ed. rev. atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 131.

¹⁵³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – situações laborais colectivas**. Coimbra: Edições Almedina, 2012, p. 215-216.

¹⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 29.

¹⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 32.

¹⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p. 159.

adequação setorial negociada, as normas oriundas das convenções e acordos coletivos de trabalho podem prevalecer sobre as normas individuais imperativas estatais desde que respeitem dois critérios: I – quando as normas coletivas estabelecerem padrão mais elevado de direitos aos trabalhadores do que as leis; II – quando as normas advindas dos acordos e convenções coletivas transacionarem parcelas de direitos de indisponibilidade relativa. Sobre esse segundo ponto, o autor afirma que o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, “mas de modo a atingir somente parcelas de *indisponibilidade relativa*.” Ainda, esclarece Godinho Delgado¹⁵⁷ que o patamar civilizatório mínimo – que não poderia ser afetado pela negociação - refere-se às normas constitucionais (exceto o disposto no artigo 7º, VI, XIII e XIV)¹⁵⁸, as normas e convenções internacionais em vigor no Brasil, e as normas infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao trabalhador (normas sobre saúde e segurança, base salarial mínima, identificação profissional, e antidiscriminatórios, entre outras).

Amauri Mascaro¹⁵⁹, a seu turno, defende que são válidos os dispositivos de lei que possibilitam que direitos sejam modificados em prejuízo do trabalhador. Do mesmo modo, aqueles direitos conquistados via negociação coletiva podem, também por negociação coletiva, ser retirados dos trabalhadores. Sustenta o autor que o fundamento da validade de redução de direitos, nessa segunda hipótese, é a autonomia coletiva dos particulares, uma vez que esta é uma via de mão dupla, funcionando também como mecanismo para administrar crises econômicas e empresariais, o que justificaria, inclusive, a redução salarial via negociação coletiva.

Em contraponto a posição de Amauri Mascaro sobre o princípio da autonomia coletiva privada, tem-se a posição de Ronaldo dos Santos¹⁶⁰. O justralhista sustenta que devem ser equilibrados os princípios da autonomia privada coletiva e o da proteção. Nesse conturbado terreno, afirma o sempre bem embasado autor que

¹⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 62.

¹⁵⁸ CF/88 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943); (...) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

¹⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 444.

¹⁶⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 137.

“a autonomia privada coletiva não surgiu como antítese do princípio protetor”, pelo contrário. Ronaldo dos Santos ressalta, inclusive, que a autonomia privada coletiva tem como tarefa maior a efetivação do princípio da proteção ante as mudanças no plano dos fatos, argumentando que o ordenamento jurídico estatal não dá conta da prometida proteção aos trabalhadores.

Cabe, aqui, um contraponto ao discurso que sustenta a flexibilização de direitos por meio da negociação coletiva. Nesse viés, e com outra perspectiva jurídico-ideológica, Souto Maior¹⁶¹ sustenta que “normas fixadas em instrumentos coletivos devem conferir ao trabalhador garantias superiores às previstas na lei”, e continua “(...) não se pode conceder validade a cláusulas normativas que representem uma redução das garantias legais”.

Nesse ponto, uma pergunta digna de ser feita é se as normas coletivas integram, ou não, os contratos individuais de trabalho. A respeito do tema, o TST modificou em 2012 a súmula 277¹⁶², sendo que esta tem como fundamento, hoje, a teoria da ultratividade, pela qual se entende que os acordos e as convenções coletivas integram o contrato de trabalho, e somente podem ser alteradas por novas cláusulas negociadas, também coletivamente. Assim, respondida a primeira questão – sim, as normas contidas nos acordos e convenções coletivas integram os contratos individuais – passa-se a questionar se essas normas coletivas podem ser definidas em prejuízo do trabalhador.

Nesse prisma, importante analisar o artigo 468 da CLT¹⁶³, que proíbe expressamente a chamada *reformatio in pejus* (alteração no contrato de trabalho que prejudique o empregado). Ora, considerando-se que as normas coletivas integram os contratos individuais de trabalho, e que esses contratos individuais não

¹⁶¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**, volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 422.

¹⁶² Súmula nº 277 do TST - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

¹⁶³ CLT, Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

podem ser alterados para prejudicar as condições de trabalho, não é desarrazoado sustentar que os acordos e convenções coletivas somente podem estipular normas que beneficiem os empregados. Não é outro o posicionamento de Souto Maior¹⁶⁴:

(...) as cláusulas fixadas no contrato individual somente sofrerão alteração se as novas normas coletivas trouxerem condições mais benéficas ao trabalhador. As normas coletivas não podem prejudicar condições de trabalho já incorporadas ao contrato individual do trabalhador. Inversamente, uma cláusula individual não pode prevalecer sobre uma fixada em norma coletiva, sendo esta mais favorável que aquela.

No mesmo terreno de disputas em relação à flexibilização de direitos, e ao estudar a relação de supremacia entre “o negociado sobre o legislado”, Valdete Severo¹⁶⁵ exclama que esta é uma tendência de caráter neoliberal que se intensificou no Brasil nos anos 1990, e que tem por finalidade desmontar os direitos da classe-que-vive-do-trabalho. A jurista sustenta, inclusive, que a expressão “negociação, por si só, já é enganosa, uma vez que conduz à ideia de troca recíproca, quando, de fato, as normas coletivas são consequências da organização e da pressão dos trabalhadores por melhores condições de trabalho”. Nesse contexto, Valdete Severo afirma que a “negociação” é um fato social incorporado pelo Estado, e que “capital e trabalho não *negociam*, travam embates para fixar limites a essa troca objetivamente desigual”. Por fim, a jurista ratifica sua posição crítica afirmando que “o parâmetro mínimo estabelecido na legislação trabalhista é o ponto de partida para qualquer espécie de ‘negociação’.”.

Por tudo que foi discutido até aqui, talvez a melhor forma de finalizar esse capítulo seja trazendo a lição de Tarso Genro, que, ao analisar o Direito do Trabalho, em geral, e o Direito Coletivo, em específico, sempre ressalta que a superestrutura jurídica, em maior ou menor grau – a depender das forças das classes sociais em determinado momento histórico – tem como função última manter o *status quo* capitalista. Nessa perspectiva, transcreve-se trecho no qual o jurista sintetiza sua percepção sobre a autonomia coletiva e o próprio Direito Coletivo:

¹⁶⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**, volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 421.

¹⁶⁵ SEVERO, Valdete Souto. **O negociado sobre o legislado**. Disponível em <http://estadodedireito.com.br>, acessado em 22/11/2015.

A autônoma coletiva dos grupos profissionais, que se constitui numa figura jurídica admitida parcialmente pelo Estado burguês, após um longo inverno de lutas sangrentas pelas classes trabalhadoras, é o substitutivo histórico de auto-regulação individual (autonomia da vontade) da parte contratante, que está no polo débil da relação de trabalho. O interesse coletivo, promotor da chamada autonomia coletiva, é o cerne do Direito Coletivo do Trabalho, momento jurídico em que as classes sociais transformam as escaramuças individuais em verdadeira guerra de posições. Nesta guerra, é bom lembrar, mais uma vez, o Estado não é neutro; ao contrário, sua estrutura formal denuncia seu conteúdo de classe – como estrutura da sociedade – utilizando, quando necessário, como demonstrou Montalvo Correa, “potestade normativa e administrativa para ordenar por si mesmo as relações laborais.”¹⁶⁶. (Grifos no original).

¹⁶⁶ GENRO, Tarso Fernando. **Introdução à Crítica do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: L&PM, 1979, p. 84-85.

3. ENCRUZILHADA: ONDE A CRISE ECONÔMICA ENCONTRA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DECIDEM REDUZIR OS SALÁRIOS DOS TRABALHADORES

A redução dos níveis de proteção ao trabalhador passou a ser admitida por uma corrente, que vê, nisso, uma forma de diminuir o desemprego, partindo da premissa de que os empregadores estariam mais dispostos a admitir trabalhadores caso não tivessem que responder por altos encargos trabalhistas ou não encontrassem dificuldades para a descontração. Para esse fim, estimulam maior espontaneidade das forças de mercado para ajuste direto entre os seus interesses¹⁶⁷.

Este capítulo é dedicado à análise de dispositivos normativos e leis que materializam a possibilidade de redução salarial dos trabalhadores via negociação coletiva. Assim, se iniciará fazendo um breve apontamento sobre as crises do capital – elemento essencial para se entender o discurso da flexibilização de direitos, especificamente a redução de salários. Na sequência, serão apresentadas, de forma sintética, as discussões acerca da recepção (ou não) pela Constituição Federal de 1988 dos artigos da CLT que possibilitam a redução salarial em caso de *força maior*. Da mesma forma, também se situará os embates acerca da Lei nº 4.923/1986, que apresenta limites à flexibilização da irredutibilidade salarial. Ainda, se fará um breve apontamento sobre a possibilidade de redução salarial no processo de recuperação judicial de empresas.

De maneira mais detida – devido a recente entrada em vigor e pelas consequências profundas que pode ter sobre a classe-que-vive-do-trabalho - se apresentará o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), mecanismo pelo qual o ordenamento jurídico autoriza a redução de jornada de trabalho, combinada com a proporcional redução de salários, e pela parcial compensação da perda salarial pelo Estado. Para além da apresentação da Exposição de Motivos do Programa (elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego), da análise da MP 680 e da Lei 13.189, ambas de 2015, que foram as vias jurídicas pelas quais se implementou o PPE, também será exposto nesse capítulo o balanço feito pelo Governo Federal dos cinco primeiros meses de referido Programa. Para suscitar o debate, por fim, serão expostas as posições críticas da ANAMATRA (Associação Nacionais dos

¹⁶⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 31.

Magistrados da Justiça do Trabalho) e de Souto Maior e Valdete Severo em relação ao PPE.

3.1 AS CRISES DO CAPITAL E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Tendo em vista que é o discurso acerca das crises econômicas e da manutenção de empregos que fundamentam, via de regra, as possibilidades jurídicas para a redução salarial dos trabalhadores, importante trazer algumas notas sobre o complexo tema das - cada vez mais constantes - crises no sistema capitalista.

Inicia-se o debate com o filósofo húngaro István Mészáros, que visualiza o tripé *capital, trabalho assalariado e Estado* como formadores do núcleo central do sistema do capitalismo. Partindo desta concepção, Mészáros¹⁶⁸ sustenta que a consequência necessária da crise dos ramos da economia real é o crescimento do desemprego. De forma crítica, o filósofo assevera que esperar uma solução realmente eficaz vinda das operações de resgate do Estado capitalista seria uma grande ilusão. Neste contexto, ironiza o modo pelo qual os Estados lidam com as crises, onde assumem as “falências” da iniciativa privada, ao passo que esta fica com os lucros - nos tempos inter crises – e o Estado arca com os prejuízos, lembrando que essas medidas ainda por cima não resolvem o problema, nem na própria estrutura do capital, tendo em vista que as finanças públicas são significativamente limitadas.

Especificamente analisando o cenário brasileiro, o economista Plínio de Arruda Sampaio Júnior¹⁶⁹ enfatiza que bastou uma diminuição pontual no crescimento do país que as graves contradições de uma modernização incapaz de atender as necessidades fundamentais da população viessem à tona. Nesse tom, Sampaio Júnior ressalta que, sem forças diante de uma conjuntura internacional adversa, optou-se pelo ajuste neoliberal “cuja essência consiste em socializar o ônus

¹⁶⁸ MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do Capital**; [tradução Francisco Raul Cornejo...(et al.)]. 2. ed. rev. e ampli. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 25.

¹⁶⁹ SAMPAIO JÚNIOR, Plínio de Arruda. **No meio do redemoinho**. 2015. Disponível em alldownloadsnet.blogspot.com. Acessado em 01/08/2015.

da crise pelo conjunto da população e aproveitar a situação para abrir novas oportunidades de negócios para o grande capital.” Podendo ser considerada pessimista, a posição do economista e professor da Unicamp é de que a gravidade dos problemas que paralisaram a economia brasileira não terá uma solução em curto prazo.

Por outro lado, estudiosos do Direito também se aventuram na análise das relações econômicas e sua influência sobre o mundo do trabalho. Nesse sentido, Amauri Mascaro e Souto Maior são dois destacados juristas que discutem o tema.

Em análise sobre a economia de mercado e a flexibilização de direitos trabalhistas, Amauri Mascaro faz uma interessante análise. Em relação ao salário, o jurista afirma que, no neoliberalismo, este foi entregue às forças de mercado, sendo que estas forças seguem a necessidade de adequação aos imperativos da competitividade entre as empresas. Da mesma forma, os salários são adaptados para a redução de custos com objetivo de enfrentar a concorrência e a globalização. Ainda, refere que os reflexos da globalização sobre o emprego forçam os sindicatos mais a defenderem os empregos do que os salários, e expõe que¹⁷⁰:

Os sindicatos tiveram que aceitar negociar outros temas antes não usuais: formas de garantia periódica de empregos, redução dos salários, contratos a prazo, suspensão temporária do contrato de trabalho, dispensas coletivas, programas de requalificação profissional em colaboração com os Governos, compensação de horas etc. O professor italiano *Vallebona* observa, com razão, que a autonomia coletiva foi chamada a *administrar crises empresariais*, o que se refletiu nos salários. (Grifos no original).

Por sua vez, e analisando as respostas do Estado brasileiro sobre as consequências da crise do capital, Souto Maior destaca alguns pontos cruciais para qualquer análise que tente compreender a relação entre economia, Estado e mundo do trabalho. Para clarear a sua posição, colaciona-se trecho de artigo desenvolvido pelo jurista no Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital¹⁷¹:

Para atacar a crise não se viu nenhuma redução dos lucros das empresas e de ganhos de governantes, políticos, desembargadores, juízes, diretores de

¹⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008, p. 29.

¹⁷¹ MAIOR, Souto. **E o governo brasileiro disse sim**. Disponível em: <https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/tag/programa-de-protacao-ao-emprego/>. Acessado em: 10/09/2015

grandes empresas e acionistas. O que se viu foi a concessão de benefícios fiscais à FIFA; a realização de ajustes com grandes empreiteiras dos quais adveio a retomada do projeto de ampliação da terceirização; um permissivo, pela falta de fiscalização, de uma maior precarização nas condições de trabalho, com o conseqüente aumento dos acidentes do trabalho; uma intensa repressão policial a greves e a movimentos sociais etc. E neste quadro em que os trabalhadores historicamente são tratados como inimigos, diante de nova “crise” são chamados de “parceiros” ou “colaboradores”, para oferecerem o seu sacrifício em prol do engrandecimento geral da nação ou, meramente, do fortalecimento da economia, que é uma economia que promove, como se sabe, extração de valor do trabalho em benefício de alguns poucos e, de forma mais precisa, de empresas de capital estrangeiro.

Em síntese, as posições aqui expostas ratificam que o Brasil vive uma crise que não parece que cessará logo, sendo que o capitalismo em escala mundial está em um período de refluxo. Por certo, as crises do capital - cada vez mais próximas umas das outras - poderão fazer com que se modifiquem as legislações internas para que se mantenha o sistema econômico atual, o que, por consequência, afetará a superestrutura jurídica, como se está notando agora com o Programa de Proteção ao Emprego (que será analisado à frente), por exemplo.

Optou-se, para finalizar esse subcapítulo, trazer o tom seco e direto da jurista Valdete Severo, que exclama: “as crises passadas, atuais e futuras não podem servir de justificativa para fragilizar direitos trabalhistas”¹⁷², mas, infelizmente, estão servindo...

3.2 FORÇA MAIOR E SUA (NÃO) RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Inicia-se o estudo pontual dos mecanismos jurídicos que dispões sobre a redução salarial pelo debate ao redor da chamada *força maior*. Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho¹⁷³, entende-se por força maior os acontecimentos inevitáveis, para os quais o empregador não concorreu de nenhuma

¹⁷² SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014, p. 41.

¹⁷³ CLT, Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

forma. Consequentemente, prevê o artigo 503 da CLT¹⁷⁴ que, uma vez comprovada a força maior, ou prejuízos também devidamente comprovados, o empregador pode, unilateralmente, reduzir os salários dos empregados. Assim, destes dispositivos emergem duas questões: I – o artigo 503 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988? II – uma crise econômica pode ser considerada como força maior?

Cynthia Oliveira e Leandro Dorneles¹⁷⁵ respondem negativamente a primeira questão. Frisam os autores que o artigo 503 da CLT foi revogado tacitamente pelo preceito constitucional¹⁷⁶ que estabelece a necessidade de negociação coletiva como um dos pressupostos para qualquer redução de salário, como visto nos capítulos anteriores¹⁷⁷. No mesmo sentido se posiciona Arnaldo Süssekind¹⁷⁸. O prestigiado jurista destaca que o princípio da irredutibilidade do salário, de hierarquia constitucional, assegura que o salário somente pode ser reduzido via negociação coletiva, e, concomitantemente, respeitando-se os ditames da Lei 4.923/65¹⁷⁹ – comprovação de dificuldade financeira e redução de jornada e salário não superior a 25%, entre outros pressupostos, que serão analisados em ponto específico.

Por outro lado, em relação à segunda questão (uma crise econômica pode ser considerada força maior?), Amauri Mascaro¹⁸⁰ apresenta resposta positiva. Para tanto, analisa conjuntamente os artigos 501 e 502 da CLT¹⁸¹. O jurista fundamenta

¹⁷⁴ CLT, Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

¹⁷⁵ OLIVEIRA, Cynthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 224.

¹⁷⁶ CF/88 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

¹⁷⁷ Acerca do princípio da irredutibilidade salarial, remete-se o leitor para o capítulo 1 deste estudo, em específico o subcapítulo 1.7 “A proteção ao salário e seus princípios”, ponto 1.7.3 “Princípio da irredutibilidade salarial”.

¹⁷⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 330-331.

¹⁷⁹ A Lei 4.923/65 será analisada de forma detida no subcapítulo seguinte.

¹⁸⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 346.

¹⁸¹ CLT, Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

sua resposta a partir da definição de força maior, sustentando que crise econômica é acontecimento inevitável, alheia à vontade do empregador e para a qual este não concorreu, nem de forma direta, nem de forma indireta.

Contudo, adota-se neste trabalho posição contrária a de Amauri Mascaro. O fundamento para não considerar a crise econômica como força maior está na própria definição de empregador. Segundo o artigo 2º da CLT¹⁸², empregador é aquele que “*assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”. Ora, uma crise econômica parece ser exatamente um risco da própria atividade econômica na sociedade capitalista, devendo o ônus ser, assim, suportado pela empresa. Nesta linha de compreensão, caso a empresa venha a ser extinta em consequência de uma crise econômica, esta deve assegurar todas as verbas rescisórias de seus empregados, considerando esta dispensa como sendo sem justa causa.

Em síntese: defende-se aqui que o artigo 503 da CLT – que possibilita a redução de salários unilateralmente pelo empregador em casos de força maior – foi derogado tacitamente pela CF/88. Da mesma forma, sustenta-se que *crise econômica não se enquadra como força maior, mas sim como risco da atividade empresarial*.

3.3 LEI 4.923/1965 E O TEMPO HISTÓRICO: O QUE ERA RETROCESSO PASSOU A SER RESISTÊNCIA

Outra possibilidade de redução salarial presente no ordenamento jurídico, e que está envolta em debates sobre a sua validade após a promulgação da Constituição Federal de 1988, é a Lei 4.923/65. Os embates sobre a sua recepção,

¹⁸² CLT, Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

ou não, estão no fato de a referida lei impor limites à flexibilização da irredutibilidade salarial, ao passo que a CF/88 somente dispõe que a redução salarial deve ser efetuada via negociação coletiva, não apresentando nenhum outro pressuposto.

A jurista gaúcha Carmen Camino¹⁸³, ao estudar a Lei nº 4.923/1965, faz sintética, mas importante análise histórica da flexibilização de direitos trabalhistas, análise esta que contextualiza o debate aqui proposto. Veja-se:

Na década de sessenta, já se faziam sentir os prenúncios da onda flexibilizadora que varreria o direito do trabalho no final do século XX. A Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, ampliou a possibilidade de redução salarial, “em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada”, remetendo a negociação coletiva e, caso, inexitosa, através da intervenção da Justiça do Trabalho. Na lei, são estabelecidos limites para a autonomia coletiva: mantém-se o patamar máximo de redução de 25%, com redução correspondente da jornada de trabalho; fixa-se prazo de três meses, prorrogáveis apenas uma vez, para a vigência do acordo coletivo; preserva-se o salário mínimo; estabelece-se a condição da redução proporcional à redução dos salários do *pro labore* e das gratificações dos diretores das empresas.

Especificamente acerca da validade da Lei 4.923/65, Carmen Camino¹⁸⁴ sustenta que o diploma legal foi recepcionado pela Constituição de 1988. Assim, fundamenta que inexistente incompatibilidade com o disposto no seu art. 7º, VI, da CF (irredutibilidade salarial, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva). Ao contrário, para a jurista, tendo a Constituição aberto amplo caminho para a negociação coletiva para reduzir salários, a Lei nº 4.923/65, ao fixar-lhe limites, ampliou a tutela mínima constitucional¹⁸⁵.

Nesse sentido, aponta-se que o artigo 2º da Lei 4.923/65 apresenta os seguintes pressupostos para a redução salarial: I – condições de conjuntura econômica desfavorável, devidamente comprovada pela empresa; II – redução de jornada com redução salarial em até 25%; III – necessidade de acordo coletivo; IV –

¹⁸³ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 350.

¹⁸⁴ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 350-351.

¹⁸⁵ Carmen Camino faz, contudo, uma ressalva. Defende a jurista que o § 2º do art. 2º perdeu sua eficácia com a promulgação da CF/88, tendo em vista que o referido artigo previa a intervenção da Justiça do Trabalho em caso de não se efetivar o acordo coletivo. Assim, tendo a CF/88 remetido a possibilidade de redução salarial somente à autonomia coletiva privada, não se sustenta a intervenção da Justiça do Trabalho. CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 351.

condições de flexibilização por prazo não superior a 03 meses; V – redução proporcional da remuneração e gratificação de gerentes e diretores da empresa.

No mesmo sentido da proposição de Carmen Camino, Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles¹⁸⁶, embora sabedores que a questão não é pacífica, defendem a recepção da Lei 4.923/65 pela CF/88. Os pesquisadores salientam que a referida Lei, para além de respeitar o preceito constitucional da negociação coletiva para a redução salarial, é mais benéfica ao empregado, quando comparada com a Carta de 1988. Desta forma, fundamentam a recepção da referida lei no princípio da norma mais favorável ao empregado.

De forma diversa, Amauri Mascaro¹⁸⁷ sustenta que a Lei 4.923/65 não foi recepcionada pela Constituição. O jurista – que defende a flexibilização de direitos com a justificativa de garantia de empregos – fundamenta sua posição afirmando que a CF/88, ao possibilitar a redução salarial via negociação coletiva, não dispôs de nenhum limite para esta redução. Nesse sentido, o autor ainda coloca que, se para uma grande empresa a redução de 25% nos salários (estabelecida na lei) é suficiente, uma pequena ou micro empresa poderá precisar de reduções maiores para passar pelos momentos de crise financeira. Amauri Mascaro vai além. Ressalta que a empresa, para diminuir os salários, não precisa comprovar que está passando por dificuldades financeiras, isto porque, mais uma vez, a Constituição de 1988 nada fala a este respeito. Conclui ratificando que, para a redução salarial, em quaisquer situações e em qualquer porcentagem, somente necessita ser pactuada em acordo ou convenção coletiva.¹⁸⁸

O que se extrai da discussão da recepção da Lei 4.923/65 pela CF/88, é que a correlação de forças entre as classes sociais, em diferentes momentos históricos, faz um diploma que era considerado um retrocesso para a classe-que-vive-do-trabalho, ser, agora, um escudo apaziguador de maiores flexibilizações, sendo estas

¹⁸⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 225.

¹⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 360-361.

¹⁸⁸ Amauri Mascaro afirma que o salário é elemento essencial do contrato de trabalho, mas ressalva que a regra não é absoluta. Nesse sentido, trás como argumento o fato de que parte da doutrina (como Cotrim Neto, em *Contrato e Relação de Emprego*, 1944) defende, inclusive, que os salários possam ser reduzidos pelos empregadores caso este considere o empregado incapaz de desempenhar satisfatoriamente as obrigações contratuais. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 360.

advindas de uma Carta Cidadã. Em síntese: a lei que era um retrocesso, agora é resistência!

3.4 A REDUÇÃO SALARIAL FRENTE À LEI DE FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL

Uma terceira possibilidade que o ordenamento jurídico oferece para a redução dos salários dos trabalhadores é através da relativamente recente Lei 11.101¹⁸⁹, de 09 de fevereiro de 2005. A referida lei regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária.

Segundo a Lei 11.101/05, todos os créditos existentes na data do pedido se submetem ao processo de Recuperação Judicial, inclusive os trabalhistas. Ademais, cabe esclarecer que o processo de Recuperação Judicial tem por objetivo “viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.”¹⁹⁰

Assim, para recuperar a saúde econômico-financeira da empresa que passa pelo processo de Recuperação Judicial, um dos mecanismos possibilitados pela Lei 11.101/05 é a redução salarial, sempre por meio de negociação coletiva¹⁹¹.

Sobre a referida Lei, Souto Maior¹⁹² conceitua a recuperação como “um mecanismo jurídico, cuja execução compete ao Estado, por intermédio do Poder Judiciário, e tem por finalidade preservar as empresas que estejam em dificuldade econômica não induzida por desrespeito à ordem jurídica e que tenham condições de se desenvolver dentro dos padrões fixados pelo sistema”. Nesse sentido, enfatiza

¹⁸⁹ Lei 11.101/05, Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm. Acessado em 29/11/2015

¹⁹⁰ Lei 11.101/05, Art. 47 - A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.

¹⁹¹ Lei 11.101/05, Art. 50 - Constituem meios de recuperação judicial, observada a legislação pertinente a cada caso, dentre outros: (...) VIII – redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;

¹⁹² MAIOR, Jorge Luiz Souto. **E o governo brasileiro disse sim**. Disponível em: <https://grupodespesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/tag/programa-de-protexcao-ao-emprego/>. Acessado em 28/11/2015.

o jurista que um dos principais requisitos para a aprovação do plano de recuperação é a comprovação da viabilidade econômica da empresa¹⁹³.

Ainda segundo Souto Maior¹⁹⁴, a manutenção da empresa por meio da recuperação judicial a coloca em uma perspectiva de ordem pública. Assim, do ângulo do próprio capitalismo, esse mecanismo jurídico possibilita o estímulo à atividade econômica, observando a preservação de empregos, estando de acordo com a Constituição. Por outro lado, ressalta Souto Maior que o mais relevante na recuperação judicial é a necessidade da empresa apresentar as causas concretas de sua situação patrimonial, e das razões de sua crise econômico-financeira¹⁹⁵. Por fim, o jurista exclama que a dispensa coletiva dos empregados não está relacionada como meio de recuperação da empresa.

A partir da exposição da possibilidade de redução salarial via negociação coletiva, no processo de recuperação judicial, e da defesa do mecanismo por Souto Maior, cabe a pergunta: há limites para a referida redução salarial? Nesse sentido, compreende-se que a redução salarial, mesmo no processo de recuperação judicial, deve respeitar os limites estabelecidos pela Lei 4.923/65, pois, como exposto no subcapítulo anterior, a posição adotada neste estudo é de entendê-la recepcionada pela Constituição de 1988. Do mesmo modo, entende-se não haver contradição entre a Lei 11.101/05 e a Lei 4.923/65 - que, hoje, é mais protetiva à classe-que-vive-do-trabalho. Nesse sentido veja-se o artigo 50, inciso VIII da lei de falência e recuperação de empresas:

Constituem meios de recuperação judicial, observada a legislação pertinente a cada caso, dentre outros:

¹⁹³ Lei 11.101/05, Art. 53 - O plano de recuperação será apresentado pelo devedor em juízo no prazo improrrogável de 60 (sessenta) dias da publicação da decisão que deferir o processamento da recuperação judicial, sob pena de convolação em falência, e deverá conter: (...) II – demonstração de sua viabilidade econômica;

¹⁹⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **E o governo brasileiro disse sim**. Disponível em: <https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/tag/programa-de-protecao-ao-emprego/>. Acessado em 28/11/2015.

¹⁹⁵ Lei 11.101/05, Art. 51 - A petição inicial de recuperação judicial será instruída com: (...) II – as demonstrações contábeis relativas aos 3 (três) últimos exercícios sociais e as levantadas especialmente para instruir o pedido, confeccionadas com estrita observância da legislação societária aplicável e compostas obrigatoriamente de: a) balanço patrimonial; b) demonstração de resultados acumulados; c) demonstração do resultado desde o último exercício social; d) relatório gerencial de fluxo de caixa e de sua projeção;

(...) VIII – redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;

Como exposto, a Lei 11.101/05 dispõe, expressamente, que se respeitará a “legislação pertinente” em cada caso. Sustenta-se, desse modo, que para o caso da redução salarial, a referida legislação é a Lei 4.923/65 - e seus limites à flexibilização da irredutibilidade salarial - é esta “legislação pertinente”, devendo, assim, ser respeitada.

3.5 PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO: DA MP 680/2015 À LEI 13.189/2015

Bancos têm lucro 46,5% maior no primeiro semestre [de 2015]:
Quatro gigantes do setor acumulam 33,8 bilhões

Manchete do site de notícias G1 de 14/08/2015

Como se vem demonstrando nesse trabalho, há uma intrínseca relação entre Estado, Economia e Direito, com especial destaque para o ramo do Direito do Trabalho. O Programa de Proteção ao Emprego (PPE) – que possibilita a redução de jornada de trabalho com a proporcional redução salarial, sob a justificativa de manutenção de empregos em tempos de crise econômica - é uma demonstração real e didática desta inter-relação. Assim, o objetivo deste ponto é apresentar o que vem a ser, especificamente, o PPE. Ainda, se apresentará o balanço realizado pelo Governo Federal dos primeiros cinco meses da medida, assim como a posição do setor empresarial a respeito. Por fim, serão apresentadas as posições de alguns destacados juristas acerca deste polêmico Programa.

Nesse contexto, inicia-se expondo que o PPE é um dos resultados da estratégia do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para administrar a crise econômica vivenciada no Brasil, que foi sentida com maior vigor em 2015. Assim, baseado nas experiências europeias, principalmente no caso alemão¹⁹⁶, o PPE visa

¹⁹⁶ O PPE foi baseado na experiência alemã do *Kurzarbeit* (trabalho curto). Segundo matéria publicada na *Revista Carta Capital* - e baseada em informações da empresa de jornalismo alemã *Deutsche Welle* – o programa, por lá, atingiu 1,5 milhões de trabalhadores em 2009 (auge da crise econômica na Europa). O *Kurzarbeit* consiste, basicamente, na possibilidade de redução da jornada de trabalho, com a proporcional redução de salários. Todavia, o Governo repõe até 67% das perdas

ser um instrumento de manutenção de empregos, pois atenuaria, segundo o MTE¹⁹⁷, demissões em empresas que se encontram em dificuldades financeiras. Para tanto, o MTE estruturou o Programa sobre três diretrizes: I – redução de jornada; II – proporcional redução de salário; III – compensação parcial das perdas salariais pelo Estado.

Em relação à justificativa para a implementação do Programa, cabe transcrever o ponto 3 da Exposição de Motivos 95/2015¹⁹⁸ elaborada pelo MTE:

O PPE é um programa de redução temporária da jornada de trabalho. Nesse programa, o trabalhador tem seu salário proporcionalmente reduzido pela empresa, mas compensado parcialmente pelo governo. Esse programa tem vantagens para todas as partes envolvidas. Para as empresas, permite ajustar seu fluxo de produção à demanda e, ao preservar os empregos, possibilita a manutenção de quadros já qualificados e a redução de custos com demissão e admissão. Para os trabalhadores, preserva os empregos e a maior parte de seus rendimentos. Para o governo, permite a economia com os gastos do seguro-desemprego e com outras políticas de mercado de trabalho ao mesmo tempo em que preserva a maior parte da arrecadação sobre a folha.

Ainda segundo a mesma Exposição de Motivos, o PPE seria importante para: I – proteger empregos em momentos de retração de atividade econômica; II – preservar a saúde econômico-financeira das empresas; III – sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade para facilitar a recuperação da economia; IV – estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da

salariais dos trabalhadores. Por lá, não há limites para a redução da carga horária, podendo chegar a suspensão das atividades. Ademais, no pico da crise, o programa poderia ser estabelecido até 02 anos. Ainda, os trabalhadores atingidos pelo programa, na vigência deste, não podem ser dispensados. Ainda segundo a reportagem, o esquema não é novo, sendo que fora usado desde antes da 2ª Guerra Mundial. (artigo com assinatura do grupo Deutsche Welle) 'Modelo alemão para proteger emprego vai funcionar no Brasil?' **Revista Carta Capital**. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/economia/modelo-alemao-para-proteger-emprego-vai-funcionar-no-brasil-2606.html>. Acessado em: 11set. 2015

¹⁹⁷ Exposição de Motivos 95/2015 MTE – 5. Assim, o PPE é um importante instrumento na manutenção dos empregos, pois atenua demissões em empresas que se encontram em dificuldades financeiras temporárias.

¹⁹⁸ Exposição de Motivos da Medida Provisória 680/2015 - Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2015/medidaprovisoria-680-6-julho-2015-781176-exposicao-demotivos-147506-pe.html>, acessado em 1/09/2015.

duração do vínculo trabalhista; e V – fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de trabalho¹⁹⁹.

Por fim, a Exposição de Motivos apresentou estimativa de gasto de R\$ 29,7 milhões para 2015 e R\$ 67,9 milhões para 2016, sendo estes recursos oriundos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) e destinados à parcial compensação salarial dos empregados pelo Estado. Nestes termos, a Exposição de Motivos 95/2015 foi encaminhada a Presidenta da República que, em 06 de julho de 2015, promulgou a Medida Provisória 680/15²⁰⁰, por meio da qual se instituiu o PPE, por tempo determinado.

Por sua vez, a MP 680/2015 teve validade até novembro de 2015, quando foi convertida na Lei nº 13.189/2015. Em que pesem os embates e disputas políticas que circundaram a referida conversão, não ocorreram significativas alterações entre a MP e a Lei. Assim, se optou, neste trabalho, por apresentar os termos da Lei, fazendo os pertinentes destaques naquilo que se distancia da MP. Da mesma forma, serão ressaltados os pontos que acrescentaram ou modificaram a Exposição de Motivos acima analisada.

Como aludido, o PPE é um instrumento que possibilita às empresas reduzirem a jornada de trabalho de seus empregados, com a proporcional redução salarial, sendo que parte desta redução de salário é recomposta pelo Estado. O diploma legal estabelece que as referidas reduções possam ser de até 30%. Por outro lado, a compensação da remuneração pelo Estado pode chegar a 50% da redução salarial, limitado a 65% do valor máximo da parcela do seguro desemprego²⁰¹. Aqui, salienta-se que o MTE²⁰² estabeleceu que, para 2015, o valor máximo da parcela de seguro desemprego é de R\$ 1.385,91. Assim, a compensação da perda salarial é de, no máximo, R\$ 900,84.

¹⁹⁹ Exposição de Motivos da Medida Provisória 680/2015 – ponto 7. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2015/medidaprovisoria-680-6-julho-2015-781176-exposicaodemotivos-147506-pe.html>, acessado em 1/09/2015

²⁰⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm

²⁰¹ Lei 13.189/15, Art. 4º - Os empregados de empresas que aderirem ao PPE e que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 5º, fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

²⁰² Disponível em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/01/ministerio-do-trabalho-divulga-nova-tabela-do-seguro-desemprego>, acessado em 20/11/2015.

A respeito da compensação dos salários promovida pelo Estado, ratifica-se que esta é realizada com recursos do FAT^{203,204}. Nesse ponto, esclarece-se que o FAT é vinculado ao MTE, e que tem como finalidade custear o seguro desemprego, o programa de abono salarial e programas de educação profissional e tecnológica e desenvolvimento econômico²⁰⁵. Ademais, pontua-se que os recursos do FAT advêm das arrecadações de PIS e PASEP, das penalidades pecuniárias impostas aos contribuintes que não observam suas obrigações, das correções e juros das aplicações feitas com os recursos do Fundo, e por outros recursos a ele destinados, inclusive os de cunho constitucional^{206,207}.

Outro ponto importante em relação às reduções salariais está na impossibilidade do empregador pagar valor inferior ao do salário mínimo²⁰⁸ – como não poderia ser de outra forma. Nesse ponto, a Lei 13.189/15 fala somente no valor do salário mínimo, não deixando explícito, mas dando a entender que este seja o

²⁰³ Lei 7.998/90, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998.htm

²⁰⁴ Do ponto de vista operacional, o MTE, por intermédio da Caixa Econômica Federal, passará às empresas os recursos do PPE para a compensação salarial, sendo as empresas as responsáveis por depositar o valor na conta de cada empregado, de acordo com a Portaria 1013 de 2015, do MTE, especificamente disposto no art. 2º: O Benefício PPE, devido aos empregados que tiverem seus salários reduzidos nos termos do art. 3º da MP nº 680/2015, será custeado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, com pagamento realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, por intermédio da Caixa Econômica Federal – CAIXA, mediante depósito em conta bancária da empresa participante do PPE, para transferência do valor do benefício aos empregados beneficiários do Programa, via crédito em folha de pagamento mensal da empresa.

²⁰⁵ Lei 7.998/90, Art. 10 - É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico. (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)
Parágrafo único. O FAT é um fundo contábil, de natureza financeira, subordinando-se, no que couber, à legislação vigente.

²⁰⁶ Lei 7.998/90, Art. 11 - Constituem recursos do FAT: I - o produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao PASEP; II - o produto dos encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações; III - a correção monetária e os juros devidos pelo agente aplicador dos recursos do fundo, bem como pelos agentes pagadores, incidentes sobre o saldo dos repasses recebidos; IV - o produto da arrecadação da contribuição adicional pelo índice de rotatividade, de que trata o § 4º do art. 239 da Constituição Federal. V - outros recursos que lhe sejam destinados.

²⁰⁷ CF/88 - Art. 239 - A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo. (Regulamento) (...) § 4º - O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

²⁰⁸ Lei 13.189/15, Art. 4º (...) § 2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o caput do art. 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

nacionalmente estipulado. Contudo, o entendimento adotado neste trabalho é de que a redução salarial não pode ficar aquém dos salários mínimos profissionais e dos pisos estaduais, quando estes estejam definidos²⁰⁹.

A Lei²¹⁰ estabelece, ainda, a necessidade de um acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante²¹¹ como um dos critérios para que as empresas em dificuldades financeiras sejam contempladas pelo programa. Nesse sentido, o diploma legal refere que este acordo deve ser específico, ou seja, que as normas estabelecidas somente tratem da redução de jornada e de salários, não abrangendo quaisquer outras condições de trabalho. Um ponto digno de nota é que a Lei 13.189/15 fala expressamente em acordo coletivo, deixando de fora, desta forma, as negociações coletivas²¹². Porém, a Lei possibilita uma exceção, prevendo um “*acordo coletivo múltiplo de trabalho*”. Este, por definição, seria o acordo realizado entre um grupo de empresas de pequeno porte e microempresas, do mesmo setor econômico, com o sindicato de trabalhadores da categoria preponderante da respectiva atividade econômica²¹³.

Continuando a análise em respeito das negociações coletivas, frisa-se que a Lei 13.189/15 inova no ordenamento jurídico brasileiro ao prever o *acordo coletivo*

²⁰⁹ Para uma melhor compreensão das formas de salário aqui apresentadas, remete-se o leitor ao capítulo 1 deste trabalho, em específico o subcapítulo 1.5 “Valor do salário – salário mínimo, piso de categoria, salário mínimo profissional e mínimo regional”.

²¹⁰ Lei 13.189/15, Art. 2º - Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

²¹¹ Tramita no STF a ADI 5347, ajuizada em 15/07/2015 pela Confederação Nacional das Profissões Liberais. A Confederação questiona a constitucionalidade do Art. art. 3º, §1º da MP 680/15 (que corresponde ao art. 5º, *caput*, da Lei 13.189/15). O ponto de insurgência é que os diplomas legais estipulam que quem pode celebrar o acordo do PPE é o sindicato da categoria preponderante na empresa. Assim, a inconstitucionalidade estaria no fato de excluir os sindicatos das categorias diferenciadas das negociações coletivas em relação ao Programa. O artigo apontado como violado é o artigo 7, VI da CF (que positiva que os salários são irredutíveis, exceto por negociação coletiva). O Ministro Presidente do STF, Ricardo Lewandowski, negou o pedido liminar, encaminhando os autos da ADI ao Ministro Roberto Barroso em 23/07/2015, que relatará o processo.

²¹² Como referido no capítulo 2 deste trabalho, a convenção coletiva resulta da negociação entre o sindicato dos trabalhadores com o sindicato patronal, ao passo que o acordo coletivo resulta da negociação entre o sindicato dos trabalhadores com uma determinada empresa. Para mais detalhes, retornar ao capítulo 2, em especial ao subcapítulo 2.3.1.

²¹³ Lei 13.189/15, Art. 5º - O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário. (...); § 4º É facultada a celebração de acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico, com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.

*múltiplo*²¹⁴. Como visto no capítulo 2, a Constituição Federal prevê apenas o acordo e a convenção coletiva, sendo que estes estão definidos na CLT²¹⁵ como o instrumento normativo firmado entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas, no primeiro caso, e entre o sindicato de trabalhadores e o sindicato patronal, no segundo caso. Tem-se, desta maneira, que ao estabelecer que um grupo de pequenas empresas e microempresas possa realizar um acordo *sui generis* com o sindicato de trabalhadores, coloca-se em cheque a constitucionalidade do dispositivo. Aqui, fica a pergunta: como esse grupo de empresas será representado? Nesse ponto, lembra-se que a CF/88²¹⁶ positiva que a representação nas convenções coletivas deve ser, necessariamente, pelos sindicatos²¹⁷.

Ainda acerca do *acordo coletivo múltiplo* - e como exercício interpretativo - pode-se sustentar a sua constitucionalidade. Para essa tese, o fundamento utilizado poderia estar arraigado no princípio da liberdade sindical. Assim, havendo concordância do sindicato dos trabalhadores, não se teria óbice para realizar o referido tipo de acordo²¹⁸. Outra possibilidade interpretativa é sustentar que a figura

²¹⁴ Ressalta-se que a previsão do *acordo coletivo múltiplo* não estava prevista na Medida Provisória 680/15.

²¹⁵ CLT, Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967); § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

²¹⁶ CF/88, Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

²¹⁷ Do Relatório da "comissão mista destinada a analisar e emitir parecer sobre a Medida Provisória 680/2015", destaca-se o seguinte trecho que fundamenta o *acordo coletivo múltiplo*: Tal tratamento diferenciado também é verificado na permissão de acordo coletivo múltiplo. Em vários casos, essas empresas não têm os meios para negociar com um sindicato de trabalhadores. Podem, nos termos do Projeto, formar um grupo do mesmo setor econômico, sem necessidade de representação do sindicato patronal, viabilizando o acordo de trabalho. A sugestão foi feita durante a segunda audiência pública, pelo Secretário Executivo da Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República, Sr. José Constantino de Bastos Junior. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getPDF.asp?t=178942&tp=1>. p.23, acessado em 28/11/2015.

²¹⁸ Sobre o princípio da liberdade sindical, ver capítulo 2 deste trabalho, especificamente o subtítulo 2.2 *Princípios do Direito Coletivo/Sindical do Trabalho*.

do *acordo coletivo múltiplo* está contida na definição dada pela CLT de acordo coletivo. Nesse último sentido, tem-se que o parágrafo 1º do artigo 611 da CLT estabelece que é facultado aos sindicatos dos trabalhadores firmar acordos “com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.” De toda forma, outra questão que fica dependendo da prática das negociações é, como se dará, de fato, esses acordos entre um grupo de empresas e um sindicato.

Todavia, e independente da forma de acordo, a Lei estabelece que este deva conter o número total de empregados abrangidos pela redução, assim como os estabelecimentos da empresa ou setores que serão atingidos pelo Programa²¹⁹. Outro ponto relevante que deve constar no acordo é o período pretendido para a adesão ao PPE. Nesse sentido, a Lei estabelece que a redução da jornada e dos salários deva ter duração de até 06 meses, podendo, porém, ser prorrogado por períodos de 06 meses, até um limite máximo de 24 meses²²⁰. Destaca-se, também, que a Lei assegura ao trabalhador abrangido pelo PPE uma estabilidade provisória, que abrange o período em que se está em redução de jornada até o período equivalente a um terço do tempo desta redução, contados a partir da volta ao trabalho em suas condições normais.²²¹

Continuando a análise sobre o acordo, ressalta-se que a Lei positiva que seus termos devem ser aprovados por assembleia geral.²²² Por outro lado, frisa-se que o acordo também necessita referir a constituição de uma *comissão paritária* – de trabalhadores submetidos ao Programa e representantes do empregador – tendo esta o objetivo de acompanhar e fiscalizar o cumprimento dos termos ajustados²²³.

²¹⁹ Lei 13.189/15, Art. 5º (...); § 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre: I - número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação; II - estabelecimentos ou setores específicos da empresa abrangidos; III - percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário; (...) § 6º Para fins dos incisos I e II do § 1º, o acordo deve abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de setor ou estabelecimento específico.

²²⁰ Lei 13.189/15, Art. 5º (...); IV - período pretendido de adesão ao PPE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses;

²²¹ Lei 13.189/15, Art. 5º (...); V - período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço;

²²² Lei 13.189/15, Art. 5º (...); § 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre:

²²³ Lei 13.189/15, Art. 5º (...); VI - constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte. (...) § 4º É facultada a celebração de acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e

Ademais, durante as negociações coletivas, o empregador tem o dever de fornecer ao sindicato informações econômico-financeiras da empresa²²⁴. Aqui, vê-se incorporado pela Lei 13.189/15 o princípio da boa fé objetiva, o qual Cíntia Oliveira e Leandro Dorneles sustentam como sendo um dos princípios mais importantes do Direito Coletivo do Trabalho, e que apresenta, ainda segundo os autores, o dever de informação como uma das obrigações essenciais da negociação coletiva²²⁵.

Contudo, para além do acordo coletivo, a Lei 13.189/15 estabelece outros critérios para adesão de uma empresa ao PPE. Cita-se, aqui, a necessidade de que a empresa tenha CNPJ registrado a mais de dois anos, que comprove regularidade fiscal, previdenciárias e as relativas ao FGTS, e que, como já exposto, comprove dificuldades econômico-financeiras. A respeito desse último critério, o MTE, por meio da Resolução nº 2/2015²²⁶, estabeleceu o *Indicador Líquido de Emprego* (ILE) como meio de demonstração das dificuldades da empresa, sendo este incorporado pela Lei 13.189/2015²²⁷.

Sobre o ILE, pontua-se que a única variável observada para a sua aferição é a alteração entre o número de admissões e dispensas que a empresa contabilizou nos últimos 12 meses anteriores ao pedido de adesão ao PPE. Nesse sentido, a empresa deve apresentar ILE igual ou inferior a 1%. Como exemplo dado pelo próprio MTE²²⁸, uma empresa com, atualmente, 1.000 empregados, que contratou

empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico, com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante; § 5º Na hipótese do § 4º, a comissão paritária de que trata o inciso VI do § 1º será composta por representantes do empregador e do sindicato de trabalhadores que celebrar o acordo coletivo múltiplo de trabalho específico.

²²⁴ Lei 13.189/15 Art. 5º (...); § 3º A empresa deve demonstrar ao sindicato que foram esgotados os bancos de horas, além de fornecer as informações econômico-financeiras.

²²⁵ Sobre o princípio da boa-fé objetiva, remete-se o leitor ao capítulo 2 deste trabalho, em específico o subcapítulo 2.3.1 “Autonomia coletiva? Os acordos e convenções como consequências das negociações coletivas”

²²⁶ Disponível em http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/66036/2015_res0002_mte.pdf?sequence=1, acessado em 29/11/2015.

²²⁷ Lei 13.189/15, Art. 3º Poderão aderir ao PPE as empresas, independentemente do setor econômico, nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo e que cumprirem os seguintes requisitos: (...)VI - comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

²²⁸ Disponível em: <http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/emprego-e-renda/964-ppe-entenda-o-indicador-liquido-de-empregos>, acessado em 29/11/2015

120 nos últimos 12 meses e desligou 111 no mesmo período, terá admitido nove funcionários a mais do que demitiu. Desta forma, o ILE será 0,9%, estando a empresa habilitada, por esse critério, a participar do PPE.

Digno de nota é o fato da empresa que aderir ao PPE ficar proibida, em regra, de contratar outros empregados para executar as funções daqueles abrangidos pelo Programa. Do mesmo modo, os empregados abarcados pelo Programa não podem realizar horas extras²²⁹.

Salienta-se, ademais, que as empresas podem denunciar o PPE a qualquer momento, sendo necessário, porém, a comunicação ao sindicato dos trabalhadores, aos empregados submetidos ao Programa e ao Poder Executivo com antecedência de um mês²³⁰. Acrescenta-se que, havendo fraude ou descumprimento do acordo coletivo ou da Lei 13.189/15 – ou ainda se a empresa for condenada por trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil ou degradante -, a empresa será excluída do PPE. Do mesmo modo, a empresa excluída fica obrigada a ressarcir o Estado, além de pagar multa administrativa no valor correspondente a 100% desse valor, calculada em dobro no caso de fraude²³¹.

²²⁹ Lei 13.189/15, Art. 6º - A empresa que aderir ao PPE fica proibida de: I - dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão; II - contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de: a) reposição; b) aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. § 1º Nas hipóteses de contratação previstas nas alíneas a e b do inciso II do caput, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico. § 2º Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa.

²³⁰ Lei 13.189/15, Art. 7º - A empresa pode denunciar o PPE a qualquer momento desde que comunique o ato ao sindicato que celebrou o acordo coletivo de trabalho específico, aos seus trabalhadores e ao Poder Executivo, com antecedência mínima de trinta dias, demonstrando as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira. § 1º Somente após o prazo de trinta dias, pode a empresa exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho. § 2º Deve ser mantida a garantia de emprego, nos termos da adesão original ao PPE e seus acréscimos. § 3º Somente após seis meses da denúncia, pode a empresa aderir novamente ao PPE, caso demonstre que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira.

²³¹ Lei 13.189/15, Art. 8º - Fica excluída do PPE e impedida de aderir ao programa novamente a empresa que: I - descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação; II - cometer fraude no âmbito do PPE; ou III - for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante. § 1º A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PPE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a 100% (cem por cento)

Por fim, ressalta-se que a adesão ao PPE pode ser requisitada pelas empresas até 31 de dezembro de 2016²³², estando disposto que o Programa extingue-se em 31 de dezembro de 2017²³³. Ainda, àquelas empresas que aderiram ao Programa na vigência da MP 680/15 continuam sendo regidas por ela²³⁴.

Feita a apresentação, cabe exibir como Governo, empresas e juristas estão avaliando o Programa de Proteção ao Emprego²³⁵. Nesse sentido, o Governo Federal sustenta que o Estado, o setor empresarial e os trabalhadores saem beneficiados com o Programa. Do ponto de vista da arrecadação do Estado, expõe Ricardo Calcini²³⁶ que os encargos previdenciários e os valores referentes ao FGTS, durante o período de adesão ao Programa, devem incidir sobre a compensação pecuniária paga através do FAT, observando-se o artigo 22, I²³⁷, e o artigo 28, § 8º, “d”²³⁸, ambos da Lei 8.212/1991, e ao artigo 15²³⁹ da Lei 8.036/1990. Desta forma, a

desse valor, calculada em dobro no caso de fraude, a ser aplicada conforme o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e revertida ao FAT. § 2º Para fins do disposto no inciso I do caput, a denúncia de que trata o art. 7º não é considerada descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho específico.

²³² Lei 13.189/2015, Art. 2º - Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário. § 1º A adesão ao PPE pode ser feita até 31 de dezembro de 2016, e o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do programa.

²³³ Lei 13.189/2015, Art. 11 - O PPE extingue-se em 31 de dezembro de 2017.

²³⁴ Lei 13.189/2015, Art. 10 - Permanecem regidas pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, as adesões ao PPE já aprovadas, aplicando-se esta Lei às solicitações de adesão ou de prorrogação em tramitação na data de sua publicação ou protocoladas a partir dessa data, sendo facultadas às empresas a prorrogação dos prazos e a adoção das demais condições previstas nesta Lei mediante aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico.

²³⁵ A análise dos trabalhadores sobre sua percepção será abordada no próximo capítulo, onde se apresentará a posição de líderes do Movimento Sindical sobre o tema.

²³⁶ CALCINI, Ricardo. **Uma análise sobre o Programa de Proteção ao Emprego**. Disponível em: <http://redetrabalhista.com/?p=171>. Acessado em 28/11/2015

²³⁷ Lei 8.212/91, Art. 22 - A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 1999). (Vide Lei nº 13.189, de 2015)

²³⁸ Lei 8.212/91, Art. 28 - Entende-se por salário-de-contribuição: (...)§ 8º Integram o salário-de-contribuição pelo seu valor total: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97). (Vide Lei nº 13.189, de 2015) Vigência (...) d) as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).

arrecadação das empresas submetidas ao PPE será de, no máximo, 85% do valor normal de contribuição.

Acerca da avaliação, o MTE²⁴⁰ divulgou balanço do Programa, abrangendo dados desde sua implementação, em 06 de julho, até o dia 26 de novembro de 2015. Assim, expôs o Ministério que 37 empresas aderiram ao PPE nesse período (sendo 27 matrizes e 10 filiais), atingindo 32.664 trabalhadores, onde foram destinados 95,2 milhões de reais por parte do Estado. Ainda segundo o MTE, estão tramitando outros 43 processos de empresas que buscam adesão ao PPE. Das 80 empresas que já aderiram ao Programa, contabilizadas conjuntamente com aquelas que buscam se inserir, 27 empresas são do setor automobilístico, 19 do fabril, 17 do metalúrgico, 05 do setor de serviços, 04 da construção civil, 04 do comércio, 01 do setor alimentício, 01 do financeiro e mobiliário, e 01 do setor têxtil. Em relação aos Estados federativos, São Paulo é o local de onde o maior número de empresas aderiu ao PPE, contabilizadas em 57. Em segundo lugar, Minas Gerais tem 08 empresas aderentes, seguido pelo Rio Grande do Sul²⁴¹, com 05 empresas, depois os Estados do Rio de Janeiro, Paraná e Santa Catarina, com 03 empresas cada, e Sergipe com 01 empresa que já aderiu ao Programa de Proteção ao Emprego.

Do mesmo modo que o Governo Federal, o setor empresarial avalia positivamente o PPE. O Presidente da Federação das Indústrias do DF, Jamal Bittar²⁴², por exemplo, vê “com otimismo” o Programa. Em entrevista, o empresário salientou que o PPE é um instrumento importante para a manutenção de empregos em tempo de crise econômica, que “ações desse tipo são inevitáveis em determinados momentos” e que “para o trabalhador é preferível a negociação do que

²³⁹ Lei 8.036/90, Art. 15 - Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. (Vide Lei nº 13.189, de 2015)

²⁴⁰ Disponível em: <http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/1342-rossetto-apresenta-balanco-do-programa-de-protecao-ao-emprego-ppe-em-sao-paulo>. Acessado em 28/11/2015

²⁴¹ Dentre as empresas que aderiram ao PPE no Rio Grande do Sul estão a KLL Equipamentos para Transporte, a Parks Comunicações Digitais, e na Jonh Deere, segundo Reportagem do jornal *Zero Hora*, disponível em: <http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/economia/noticia/2015/11/apenas-tres-empresas-gauchas-aderem-a-programa-que-tenta-evitar-demissoes-4917450.html>. Acessado em 28/11/2015.

²⁴² Entrevista disponível em: <http://www.sistemafibra.org.br/fibra/sala-de-imprensa/noticias/917-a-alternativa-para-manter-o-emprego-diz-jamal-bittar-sobre-mp-680.html>. Acesso em 12/08/2015.

a demissão coletiva”. No mesmo sentido é a análise do IPEA (Instituto de Pesquisa e Econômica Aplicada). Em artigo elaborado sobre o PPE, pesquisadores do Instituto apresentaram como conclusão que o Programa favorece a recuperação da economia tanto do ponto de vista da demanda, como da oferta. Nesse sentido, destacaram que a manutenção dos vínculos empregatícios permite amenizar a queda salarial e, assim, contribui para evitar maiores quedas nos níveis de consumo e de atividade econômica. Por outro lado, concluíram os pesquisadores do IPEA que as empresas não perdem mão de obra qualificada, podendo retomar o volume produtivo de forma rápida e eficiente²⁴³.

De forma diversa a empresários, ao Governo Federal e ao renomado IPEA, há importantes vozes que se voltam contra o PPE. Nesse sentido, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e os destacados juristas Souto Maior e Valdete Severo tecem fundamentadas críticas ao Programa. A ANAMATRA, nesse sentido, se posicionou contrariamente ao PPE desde sua implementação pela MP 680/2015, até a conversão desta na Lei 13.189/2015, através de diversas notas e artigos^{244,245,246}, destacando, em síntese, que além de não ser novidade no ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de redução salarial por meio de negociação coletiva, o PPE contribui para a precarização do trabalho. No mesmo sentido, Valdete Severo faz acuradas condenações ao Programa, como se extrai de trecho de seu artigo intitulado “Mentira Programada: a realidade da MP 680”²⁴⁷:

E o que é pior: tudo isso, sob a pretensa justificativa de proteger o emprego. Em realidade, a MP 680 autoriza redução de jornada com redução de salário e repassa ao Estado (esse Estado sem dinheiro para pagar seus servidores, sem dinheiro para a saúde, sem dinheiro para a educação) a conta dos empresários. Os trabalhadores, cuja jornada e o salário forem

²⁴³ ANZE, Viviani; lobo, Vinícius Gomes; ANJOS, Patrícia; OLIVEIRA, Manoel Eugênio Guimarães. **Programa de Proteção ao Emprego**. Mercado de Trabalho. n. 59. ano 21. out. 2015.

²⁴⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Negociar para flexibilizar**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/negociar-para-rebaixar>. Acessado em: 27/11/2015

²⁴⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Canto da sereia e jabuti legislativo**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/negociar-para-rebaixar>. Acessado em: 27/11/2015

²⁴⁶ Notícia não assinada. **“Anamatra pede rigor na observância das regras para o Programa de Proteção ao Emprego”**. Disponível em <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/anamatra-pede-rigor-na-observancia-das-regras-para-o-programa-de-protecao-ao-emprego>. Acessado em 29/11/2015.

²⁴⁷ SEVERO, Valdete Souto. **Mentira Programada: a realidade da MP 680**. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/mentira-programada-a-realidade-da-mp-680/>. Acessado em: 20/11/2015.

reduzidos em razão da crise (que, diga-se de passagem, é estrutural e, portanto, insuscetível de ser eliminada), receberão uma complementação de renda versada pelo FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. A realidade, portanto, é que a MP 680 não protege o emprego, nem tampouco o empregado. Protege o empregador. Daí a verdade que se expressa, em meio a tantas mentiras, no item II do artigo 1º dessa odiosa MP: “favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas”. Esse é o verdadeiro objetivo da medida, como se já não houvesse saídas mais do que suficientes e abusivas para favorecer a recuperação das empresas e, como brinde, o descumprimento dos direitos fundamentais trabalhistas.

Na mesma linha de compreensão, Souto Maior relembra que o argumento de que se vive em crise é sempre utilizado para reduzir direitos trabalhistas. Em análise específica sobre o PPE, o jurista sustenta que o Programa apresenta consequências de enorme repercussão. Nesse sentido, Souto Maior²⁴⁸ elenca três problemas graves gerados pelo PPE: I – a lógica do programa atinge a base do Direito do Trabalho, cuja função é a de melhorar a condição social dos trabalhadores e não a de criar mecanismos para adaptação a um modelo econômico arruinado; II - atribui aos sindicatos, via negociação coletiva, o papel de algozes dos direitos dos trabalhadores e não de protagonistas na luta por melhores condições de vida e de trabalho; III – incentiva o raciocínio do mal menor, naturalizando a exploração dos trabalhadores, e preservando um sistema que prioriza uma pequena parcela da sociedade e que favorece a evasão de divisas, principalmente em países de capitalismo periférico, como o Brasil.

Para além de uma visão socioeconômica do PPE, Souto Maior²⁴⁹ também tece críticas de cunho jurídico ao Programa. Nesse ponto, afirma que a utilização de recursos do FAT para a compensação salarial é fazer com que os trabalhadores paguem seus próprios salários, uma vez que os recursos do Fundo são patrimônio da classe trabalhadora. Outro ponto de severo julgamento é em relação a comprovação de dificuldade econômica da empresa. Souto Maior sustenta que a mera alegação não é suficiente, e que seria necessária uma auditoria independente para a referida comprovação. Ademais, o autor aponta que o PPE não prevê

²⁴⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **E o governo brasileiro disse sim**. Disponível em: <https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/tag/programa-de-protECAo-ao-emprego/>. Acessado em 28/11/2015

²⁴⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **E o governo brasileiro disse sim**. Disponível em: <https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/tag/programa-de-protECAo-ao-emprego/>. Acessado em 28/11/2015

acompanhamento acerca da redução real do ritmo de trabalho em relação à redução de jornada de trabalho, o que fomenta o aumento a exploração do mais valor relativo – que, em síntese, é fazer com que o trabalhador renda mais em um espaço de tempo menor. Ainda, oportuno transcreve-se trecho em que Souto Maior sintetiza sua crítica em relação ao PPE:

Além da necessidade de uma redução, na mesma proporção, de ganhos de diretores, acionistas, fomentadores e credores de toda espécie, a MP ainda teria que estabelecer que a situação temporária se inseriria necessariamente no contexto da visualização da retomada da situação inicial. Não há uma compensação equivalente, como supõe a MP [e a lei 13.189/2015], com a preservação dos empregos durante a redução, e a extensão dessa “estabilidade” pelo prazo de um terço do tempo da redução. Isso só se daria com a preservação do emprego pelo período de pelo menos o dobro do tempo da redução (fórmula adotada, por exemplo, com o trabalho no dia destinado à folga semanal e na negação ao direito de férias), com a recomposição dos valores dos salários, incluindo as perdas inflacionárias do período, já que o princípio do Direito do Trabalho, calcado no projeto constitucional, é o da melhoria da condição social dos trabalhadores, repita-se.

Por fim, Souto Maior²⁵⁰ finaliza sua crítica ao PPE sustentando que não há sentido em exigir dos trabalhadores um sacrifício para depois se retornar à mesma situação, situação esta que originou a crise.

²⁵⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **E o governo Brasileiro disse sim.** Disponível em: <https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/tag/programa-de-protECAo-ao-emprego/>. Acessado em 28/11/2015.

4. O MOVIMENTO SINDICAL COM A PALAVRA: UM DEBATE SOBRE POLÍTICA, ECONOMIA E DIREITO

A regulação pelo Direito, seja o direito previsto pelo contrato, seja o direito estabelecido por norma heterônoma, é que vai organizar a compra e a venda da força de trabalho, organizando a sociedade de uma determinada maneira, restando claro que tal regulação será mais protetora da classe que compra o trabalho quanto menor for a capacidade de resistência da classe que vende a força de trabalho em relação àquela.²⁵¹

Sem o aval do sindicato dos trabalhadores, não há negociação coletiva, não se estabelece acordo nem convenção. Sem a concordância do sindicado, a redução salarial é inconstitucional²⁵². São nas negociações entre o patronato e os sindicatos de trabalhadores que se atesta em que termos se efetiva a autonomia privada coletiva. É na mesa de negociações que se forma a norma coletiva, que a teorização apresentada até agora toma forma e influencia significativamente sobre a classe-que-vive-do-trabalho.

Por esses motivos, decidiu-se dedicar um capítulo deste estudo ao Movimento Sindical. Não para escrever sobre Movimento Sindical, mas para ouvir os trabalhadores organizados. Este capítulo apresenta as posições do Movimento frente às possibilidades jurídicas de redução salarial por meio das negociações coletivas. Pretende-se ter pelo menos um indicativo de como aqueles que efetivamente constroem as normas coletivas pensam e agem. O Objetivo é apresentar em algumas páginas como o Movimento Sindical avança e recua na conquista de direitos. Com isso, tem-se com fim propiciar um choque de análise entre a teoria e a prática. Entre os princípios elaborados por juristas e a tensa relação entre as classes sociais no âmbito das negociações coletivas. A finalidade deste capítulo é apreender como o Movimento Sindical atua entre uma relação que é política, pelos caminhos regrados pelo Direito, sobre assuntos geralmente econômicos.

²⁵¹ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 23.

²⁵² CF/88 Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Para tanto – para se ter uma ideia de como o Movimento Sindical pensa a respeito da teorização apresentada nos três primeiros capítulos desse trabalho, em especial ao PPE – realizou-se entrevistas com líderes gaúchos de algumas das mais destacadas Centrais Sindicais brasileiras, seja pela influência numérica de representatividade, seja pelas posições marcantes que adota. Assim, foram entrevistadas lideranças da CUT (Central Única dos Trabalhadores) e da Intersindical (Central da Classe Trabalhadora).

As entrevistas²⁵³ se estruturaram a partir das seguintes questões previamente apresentadas às lideranças sindicais: I - De modo geral, qual o entendimento da Central Sindical sobre a possibilidade de redução salarial por meio de negociação coletiva? II - Na base de sindicatos da Central, a redução salarial é com frequência matéria de negociação coletiva? Como se desenvolvem essas negociações? Geralmente, quais são as contrapartidas? III. Tendo como justificativa a crise econômica vivenciada no Brasil, em julho de 2015 foi implementado o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que estabelece a possibilidade de redução da jornada de trabalho com a respectiva redução salarial. A Central participou de diálogos com o Governo Federal para a elaboração do projeto que estruturou o PPE? IV - Qual a posição da Central em relação ao PPE? A tendência é de resistência ao programa ou a negociação é possível e desejada? V - Diante da alardeada crise econômica e política, como a Central vê o momento do movimento sindical e da luta de classes no Brasil?

Optou-se por entrevistar líderes de Centrais Sindicais tendo em vista que estas exercem um importante papel de orientação política sobre os sindicatos. Ademais, tendo em vistas as limitações de um trabalho de conclusão de curso, apreender a posição das Centrais possibilita uma visão geral sobre o Movimento Sindical. Aponta-se que não se pretende, por óbvio, esgotar o tema, inclusive por não ter sido possível ouvir líderes de todas as dezesseis Centrais Sindicais brasileiras (entre as reconhecidas como tais pelo Estado, e as que organizam os trabalhadores, mas não preenchem os requisitos da Lei 11.648/08)²⁵⁴.

²⁵³ O Projeto de Pesquisa e a estruturação das entrevistas foram aprovados pela COMPESQ/UFRGS – Comissão de Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

²⁵⁴ A Lei 11.648 de 2008 reconhece formalmente as Centrais Sindicais, e lhes atribui prerrogativas, entre as quais: a coordenação e representação de trabalhadores por meio dos sindicatos, e a

Para além das entrevistas com líderes da CUT e da Intersindical – que sustentam posições divergentes sobre o Movimento Sindical, refletindo tal discordância em suas posições sobre o PPE – se apresentará, também, a posição oficial tomadas pela Força Sindical, Nova Central, CTB, CSP-Conlutas, UGT e CSB, sobre o Programa de Proteção ao Emprego²⁵⁵. Pretende-se, nesse capítulo, mesmo que de forma tímida, aproximar a Academia daqueles que, diariamente, disputam a política e constroem normas jurídicas sobre a realidade econômica.

4.1 O SINDICATO: UMA CONCEPÇÃO JURÍDICA

Antes de passar a palavra ao Movimento Sindical, se toma licença para apresentar, em breves notas, uma concepção jurídica dos sindicatos. Por óbvio, não se desconhece as divergências sobre a conceituação jurídica de sindicatos, da mesma forma que não se ignora a construção sociológica e histórica dessas organizações. Contudo, admitem-se as limitações desta Monografia, optando-se, assim, por realizar apenas o recorte pelo olhar do Direito da questão.

Acerca do sindicato, Orlando Gomes e Elson Gottschalk²⁵⁶ apontam que essa organização pode ser conceituada de duas formas, uma sintética e a outra analítica. Sinteticamente, “é uma associação livre de empregados ou de empregadores ou de trabalhadores autônomos para a defesa dos interesses profissionais respectivos”. Já em uma conceituação analítica, “o sindicato é o agrupamento estável de varias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho.” Por outro lado, os autores²⁵⁷ pontuam os

participar em negociações e fóruns tripartite (governos, empresariado e trabalhadores). Para a participação nos referidos fóruns, a Central deve representar um numero determinado de sindicatos, definido no artigo 2º e incisos da Lei 11.648/08. Ainda, a lei alterou o artigo 589 da CLT, estipulando que 10% da contribuição sindical deve ser destinado à Central. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm: Acessado em 06/12/2015.

²⁵⁵ As referidas posições destas Centrais foram obtidas dos seus sites oficiais.

²⁵⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 565.

²⁵⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p.599.

chamados poderes do sindicato da seguinte forma: I - representação dos poderes gerais da profissão; II - representação dos poderes individuais dos seus associados; III - representação perante o empregador ou associação profissional que represente este, na elaboração da convenção coletiva; IV - poder de impor contribuições a seus associados e de se beneficiar de contribuições dos que pertencem à profissão.

Tarso Genro, a seu turno, acentua em sua análise a relação entre Sindicato, legalidade e Estado, sustentando que os sindicatos atuam nos limites da ordem jurídica. Para esclarecer a posição do autor, colaciona-se trecho de sua obra “Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho”²⁵⁸:

Os sindicatos, enquanto instituições, jamais são revolucionários. Não há sistema legal que confira personalidade jurídica a uma instituição que tenha por finalidade precisamente derrubar o regime jurídico-político que lhe confere a legalidade. O que ocorre e sempre ocorreu é que, com o desenvolvimento da luta de classes e seu aguçamento em todos os planos, os Sindicatos são, por vezes, *ocupados* por direções compostas por militantes da esquerda revolucionária, enquadrando a entidade numa determinada estratégia revolucionária. É ingenuidade acreditar em “sindicatos revolucionários”; eles são essencialmente reformistas, já que participam *de um sistema legal nos marcos da legalidade*, e a legalidade - por si só - jamais levou a transformação revolucionária e sim, ocasionalmente, a reformas.

Ontologicamente os sindicatos são instituições intermediárias entre o Estado e o indivíduo e funcionam como um mediador das tensões sociais. Sua tendência, sempre, é propor soluções *dentro do regime, pois saber exatamente propor soluções possíveis dentro do regime* é o que empresta eficácia à ação sindical típica, já que tipicamente a ação dos Sindicatos relaciona-se com questões econômicas imediatas dos trabalhadores, não se confundindo com as organizações políticas da classe operária, que totalizam todos os problemas morais e materiais da classe, com a proposta de um novo Estado. (Grifos no original).

Feitas essas breves notas para situar a ideia que o Direito apresenta sobre os sindicatos, cabe abrir espaço àqueles que constroem, efetivamente, as normas coletivas, e que tem papel fundamental na conquista de direitos dos trabalhadores. Passa-se a apresentação das entrevistas realizadas com dirigentes gaúchos da CUT e da Intersindical e, ao final, expões-se a posição de outras Centrais Sindicais em relação ao Programa de Proteção ao Emprego.

²⁵⁸ GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988, p. 37-39.

4.2 CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

O líder sindical que concedeu entrevista para este trabalho foi Luís Henrique Pereira, Diretor Geral da CUT no Rio Grande do Sul.

De início, o dirigente destacou que a Central representa um milhão, cento e cinquenta mil trabalhadores, sendo quatrocentos e cinquenta mil somente no Rio Grande do Sul. Ainda, referiu que a CUT tem um percentual associativo entre 15% e 20% dos trabalhadores, sendo a maior Central Sindical no Brasil e a quinta maior da América Latina.

Ao responder sobre o posicionamento da CUT em relação à possibilidade de redução salarial por meio das negociações coletivas, Luís Henrique introduziu ao questionamento sua experiência como dirigente sindical ainda quando trabalhava e militava em Livramento, no final dos anos 1980 e início dos anos 1990. Contou que trabalhou no setor de serviços, especificamente em posto de combustíveis. Em Livramento, por ser cidade de fronteira, há considerável sazonalidade de empregos em muitos setores, em virtude da cotação flutuante do dólar. Nesse contexto, afirmou que, em determinado período, vários postos de combustíveis estavam demitindo seus empregados. Nesse quadro, um empresário do setor procurou o sindicato da categoria, apresentou a situação de dificuldades da empresa e fez a proposta de demitir boa parte dos empregados, para que esses recebessem o seguro desemprego, comprometendo-se a readmiti-los após a crise. Como não havia outro mecanismo para a manutenção e proteção dos empregos e dos salários, o sindicato aceitou o acordo informal. O Dirigente sindical afirmou que, cerca de um ano e meio após o acordo, o empresário cumpriu o que ficara acordado. Concluiu afirmando que se burlou a legislação – do seguro desemprego – para garantir pelo menos parte dos rendimentos dos trabalhadores e os empregos, porque não havia outro mecanismo.

A partir da explanação inicial, o Dirigente exclamou que a CUT defende “que direito não se reduz, se amplia!”. Todavia, é necessário analisar caso a caso, porque podem aparecer situações fáticas onde seja necessário ceder para manter

empregos. Nesse passo, afirmou que a CUT não aceita a redução de salário, e que, pelo contrário, luta pela redução da jornada sem a redução dos rendimentos dos trabalhadores. Nesse sentido, Luís Henrique deu o exemplo do Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas e do Sindicato do Papel e Papelão de Guaíba, que conseguiram reduzir jornada sem reduzir salário.

Ainda acerca das negociações coletivas, a indicação da CUT é no sentido da não flexibilização de nenhuma cláusula para possibilitar redução salarial. O que pode ocorrer, segundo o Dirigente, é “a troca de uma cláusula ou outra, mas que não impacta em redução salarial.”

Luís Henrique salientou que nas práticas das negociações, o patronato sempre chega propondo aumento zero de salário ou mesmo a redução destes, assim como aumento da carga horária. Acrescentou que essa postura independe do momento. Segundo o Dirigente, essa prática é histórica e observada em todos os setores, em todas as negociações. Luís Henrique afirmou que o discurso dos empresários é de que sempre se está vivendo em uma época de crise. Se não há uma crise real, os empresários inventam alguma.

Acerca especificamente do PPE, o Líder sindical informou que a CUT debateu o Programa por aproximadamente 01 ano, desde meados de 2014. Destes debates, a Central tirou a posição de ser contra o PPE para todas as categorias profissionais. Nesse sentido, Luís Henrique pontuou que, se atingisse todos os trabalhadores, seria um prejuízo enorme para a classe trabalhadora. Contudo, para algumas categorias específicas, em determinados casos, o PPE é necessário.

O Dirigente sindical enfatizou que o PPE não abrange todas as categorias. Nesse sentido, colocou que, para a adesão ao Programa, a empresa necessita estar em dia com todos os direitos dos empregados, não tendo dívidas de cunho trabalhista e previdenciário. Salientou, também, que é preciso que a empresa, nos últimos anos, tenha realizado negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores. Ainda, lembrou que é requisito para a adesão ao PPE a democracia no local de trabalho. Por fim, o Líder da CUT ressaltou que o sindicato dos trabalhadores deva existir, de fato, e que seja atuante junto à categoria, uma vez que é imprescindível que o PPE seja votado em assembleia.

A partir dos pressupostos elencados, Luís Henrique concluiu que o PPE é destinado a grandes categorias e aos grandes empreendimentos, em locais com expressiva concentração de trabalhadores (em torno de pelo menos 1.000 empregados), tais como montadoras e empresas da construção civil pesada. Nesse contexto, o Dirigente da CUT afirmou que a redução salarial - que terá compensação por parte do Estado - irá impactar muito pouco no total do salário do trabalhador, em torno de 5%, segundo o Dirigente.

O Líder da CUT, para defender a importância do Programa, fez a seguinte pergunta retórica: é melhor para o trabalhador o PPE ou o seguro desemprego? Respondendo, na sequência, que no PPE o empregado tem a garantia de voltar a trabalhar. Por outro lado, a única garantia do seguro desemprego é o recebimento de 06 parcelas remuneratórias, no máximo, nada além disso. Continuou afirmando que, quem está no seguro desemprego não investe em coisa alguma, porque não sabe o que fazer no fim das parcelas. Já o empregado que está no PPE pode investir na melhoria de sua casa, por exemplo, porque sabe que seu emprego está garantido. No mesmo sentido, o líder da Central foi enfático ao sustentar que o PPE é melhor que o *lay off*^{259,260,261}, dando o exemplo da montadora GM de Gravataí que suspendeu o contrato de trabalhadores do terceiro turno²⁶².

²⁵⁹ *Lay off* pode ser compreendido como a suspensão dos contratos de trabalho por um período entre dois a cinco meses. Na suspensão, não há a realização de trabalho nem, conseqüentemente, o pagamento de salário. O *lay off* foi criado para que o empregado participasse de cursos de qualificação profissional. Contudo, assim como o PPE, é utilizado em momentos de crise econômica, tendo como objetivo diminuir os custos para as empresas que, em tese, passam por dificuldades financeiras. Outra semelhança com o PPE é que, para a sua implementação, é necessário negociação coletiva e, além dela, a concordância pessoal do empregado que terá o contrato de trabalho suspenso. Durante o *lay off*, o empregado recebe uma bolsa no valor das parcelas do seguro-desemprego – paga com recursos do FAT-, sendo que a remuneração do trabalhador pode ser complementada pelo empregador, se houver cláusula no acordo ou convenção coletiva nesse sentido. SILVA, Elisa Maria Nunes da. Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 81, out 2010. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8458 >. Acessado em 27/11/ 2015

²⁶⁰ CLT, Art. 476-A - O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001); § 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001); § 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001); § 3º O empregador poderá

Por outro lado, Luís Henrique ressaltou a importância das empresas de grande porte e a necessidade destas não 'quebrarem'. Nesse ponto, colocou que uma montadora, por exemplo, impacta a economia de todo o Estado. Informou, nesse passo, que o pagamento antecipado do ICMS, correspondente a 300 milhões de reais, possibilitou ao Governo estadual o pagamento dos salários do funcionalismo público. Acrescentou que o ICMS também tem impacto sobre os municípios, que recebem fração deste imposto.

Após essa análise, o Dirigente da CUT advertiu que a prática da redução de salário é mais densa e larga do que a sua teoria. Para fundamentar a sua posição, deu exemplo da manutenção do valor nominal do salário, tendo no contrapasso o aumento da jornada de trabalho. Acerca da jornada de trabalho, Luís Henrique comunicou que, na prática, labora-se bem mais do que às 44h. Aqui, deu o exemplo dos trabalhadores de mercados e hipermercados que, segundo o Dirigente,

conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo. § 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001); § 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001); § 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001); § 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

²⁶¹ Lei 7.998/90, Art. 2º - O programa do seguro-desemprego tem por finalidade: (Redação dada pela Lei nº 8.900, de 30.06.94) (...) II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001); Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

²⁶² A suspensão dos contratos dos trabalhadores (lay off) da montadora General Motors de Gravataí/RS, iniciou no dia 1/12/2015, tendo previsão de duração até abril de 2016, e atinge 825 trabalhadores. Disponível em: <http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2015/11/gm-suspende-contratos-de-mais-de-800-funcionarios-do-turno-da-noite-ate-abril-em-gravatai-4916255.html>. Acessado em 17/11/2015.

trabalham em média 11h por jornada. Sintetizou afirmando que “é mais barato pagar hora extra do que contratar outro trabalhador”.

Com relação à crise econômica – que foi o principal fundamento do Governo Federal para a implementação do PPE – o Líder da CUT foi enfático ao afirmar que o Brasil não está sofrendo uma crise econômica, mas uma crise política, tendo estes efeitos danosos sobre a economia. Nesse sentido, explicou que em uma crise econômica real se observa a carestia e a escassez de produtos básicos, como arroz, feijão, farinha e óleo, o que não é observado no Brasil em 2015, não se tendo, assim, uma crise econômica. Por outro lado, Luís Henrique afirmou que as inflexões do Parlamento sobre o Executivo Federal é que está afetando o “humor do mercado”, e que isso tem consequências sobre o trabalhador, uma vez que os investidores, com medo da instabilidade, deixam de gerar empregos.

Acerca da atual conjuntura para o Movimento Sindical, o Dirigente da CUT afirmou que uma das pautas importantes é a consolidação dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Nesse sentido, ressaltou a importância da organização sindical dessa categoria, salientando que a Central está empenhada no fortalecimento dos referidos sindicatos. Luís Henrique salientou, também, que os sindicatos são fundamentais na defesa dos trabalhadores, e que a CUT está compelida na concretização do trabalho digno, pauta reconhecida como de fundamental importância, inclusive pela OIT.

Sobre a política nos últimos períodos, o Líder da CUT ressaltou que os ganhos dos trabalhadores no Governo do PT foram poucos, mas muito significativos. Ressaltou o aumento do salário mínimo e a implementação de uma política consistente para este salário. Nesse contexto, afirmou que a relação da Central com partidos e governos é boa. Porém, fez a ressalva que “a CUT tem lado, que é o do trabalhador.”.

Luís Henrique finalizou a entrevista apresentando os princípios da Central Única dos Trabalhadores, que são: representação dos trabalhadores do campo e da cidade; luta pela democracia no ambiente de trabalho; e aumento das garantias sociais, “direito não se reduz, se amplia!”.

4.3 INTERSINDICAL – CENTRAL DA CLASSE TRABALHADORA

Neiva Lazzarotto, Dirigente da Intersindical no Rio Grande do Sul, se disponibilizou a apresentar a posição da Central.

Neiva, em sua exposição, primeiramente fez questão de destacar que a Central ajuda a organizar a luta sindical, contudo, ainda não é reconhecida como Central Sindical pelo Estado, nos termos da Lei 11.648/08. Do mesmo modo, resalvou que a Intersindical tem maior atuação no setor público, atuando mais intensamente nos sindicatos de servidores públicos.

Em relação à posição da Central frente à redução salarial via negociação coletiva, a Líder sindical foi taxativa ao assinalar que a Intersindical é, por princípio, radicalmente contrária a qualquer forma de diminuição nos rendimentos dos trabalhadores. E foi além. Neiva enfatizou que a luta da Central não é somente contra a redução nominal dos salários, mas também evidenciou que as perdas salariais – formas veladas de redução - vistas tanto no setor público, como no setor privado, devem ser combatidas, lutando-se por, no mínimo, a reposição da inflação, mas não perdendo de vista a importância de aumentos reais para a classe trabalhadora. Nesse contexto, a Liderança da Intersindical frisou que, por exemplo, os servidores municipais de Porto Alegre passaram recentemente por intenso movimento para não terem afastadas gratificações sobre o salário, o que seria uma clara redução de rendimentos, mesmo não sendo esta nos moldes da redução vista no setor privado.

Acerca de casos práticos, a Intersindical não está participando de nenhuma negociação que vise à redução de salário, pelos menos no Estado do Rio Grande do Sul.

Sobre o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), Neiva exclamou que a Intersindical não foi convidada pelo Governo para a discussão e elaboração do projeto e que, se fosse convidada, “não participaria de forma alguma”. Nesse sentido, a Líder Sindical fez importante crítica ao fato do Governo Federal petista, que está em seu quarto governo, ao invés de propor soluções a assegurar a melhor condição de vida dos trabalhadores, elabora um projeto que, de fato, beneficia as empresas em detrimento dos mais pobres.

Ao analisar o momento de conjuntura econômica vivenciada no Brasil em 2015 – crise econômica que justificou a implementação do PPE - Neiva ressaltou que a crise não atinge a todos. Nesse sentido, destacou que os lucros dos bancos chegaram a cifras bilionárias no primeiro semestre do ano. Acrescentou, também, que os maiores salários observados no setor privado (de gerentes e membros de diretoria) tiveram significativos aumentos no ano, ao contrário da grande massa de trabalhadores que ganham próximo ao valor do salário mínimo. Concluiu a líder da Intersindical que, além das perdas de capacidade de compra que os trabalhadores vinham suportando nos últimos períodos, agora ainda estão sujeitos a cortes significativos dos salários, por meio do PPE.

No mesmo tom crítico, Neiva salientou que a classe trabalhadora, no sistema capitalista, é explorada pelo capital e que, nos momentos de crise econômica – geradas pelos próprios mecanismos de exclusão social do sistema – é chamada a pagar a conta. Ressaltou que quando há lucros, esses são privados, e quando há perdas, estas são suportadas pelos trabalhadores ou pelo Estado, que, no fundo, atinge do mesmo modo aqueles que vivem do trabalho.

Mário Azeredo, que também faz parte da Intersindical no Rio Grande do Sul (e que participou de parte da entrevista), ressaltou que o PPE é extremamente perverso, uma vez que desonera a empresa ao mesmo passo que pune o trabalhador duas vezes. A empresa sai beneficiada porque não tem a responsabilidade de pagar até 30% dos salários. Por outro lado, os trabalhadores, além da perda óbvia com a redução salarial, veem seus recursos usados para pagar a compensação de seus próprios salários, uma vez que a compensação realizada pelo Estado na remuneração dos trabalhadores advém do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), e este era para ser de propriedade da classe trabalhadora, usada em seu benefício, e não em defesa das empresas.

Ainda sobre o PPE, Mario Azeredo apontou que este coloca o movimento sindical em uma difícil situação. Nesse sentido, afirmou que o empresariado alardeia que “ou é redução de salário ou é despedida”, e deposita na conta do sindicato a tarefa de mediar essa chantagem da qual os trabalhadores são vítimas. Nesse passo, Mario ressaltou que a função de um sindicato não é administrar as crises do

capitalismo, mas sim lutar por melhores condições de vida para a classe trabalhadora, contra as opressões desse sistema.

Acerca da situação atual do Movimento Sindical, Neiva avaliou que a chegada do Partido dos Trabalhadores ao Governo Federal no início dos anos 2000, fez com que se modificassem as táticas de ação sindical. Devido à proximidade do PT com a principal Central Sindical, a CUT, o Movimento Sindical passou, pelo menos num primeiro momento, a ter um maior diálogo com as estruturas do Estado, diminuindo as lutas diretas. Todavia, essa relação de proximidade não fez com que a exploração dos trabalhadores fosse arrefecida, nem que a diferença entre as classes sociais diminuísse significativamente. Nesse ponto, para continuar na real defesa dos trabalhadores, era necessário uma independência em relação ao Governo e ao empresariado, surgindo, nesse contexto, a necessidade de uma Central Sindical como a Intersindical.

Perguntada sobre a correlação de forças entre as classes sociais, e como vê o Movimento Sindical neste contexto, Neiva fez importante observação. A Líder da Intersindical sustentou que as crises no capitalismo aumentam o medo do desemprego, principalmente no setor privado. Assim, enxerga que o Movimento Sindical já esteve em momentos de maiores conquistas sociais. Contudo, destacou que, em momentos de crise, é muito importante a resistência dos sindicatos para que os trabalhadores não saiam ainda mais prejudicados. Com essa perspectiva, afirmou a ascensão do Movimento Sindical dos servidores públicos, que, pelo poder de mobilização que vem demonstrando têm, nesses momentos, forças e capacidade de luta sindical, devendo mostrar solidariedade aos trabalhadores e sindicatos da iniciativa privada.

No contexto de análise sobre a força do Movimento Sindical e a sempre debatida liberdade sindical brasileira, Mario Azeredo defendeu que a referida liberdade deve ser de afastar completamente o Estado das relações de organização dos sindicatos. Sustentou que o imposto sindical é muito ruim para a luta dos trabalhadores. Nesse sentido, esclareceu que o imposto – cobrado de todos os trabalhadores de determinada categoria e repassado compulsoriamente à burocracia sindical - amortiza a luta dos trabalhadores, uma vez que há um número expressivo de organizações que somente existem para arrecadar esses valores, havendo

sindicatos sem filiado algum, sem realizar qualquer trabalho de base. Ou seja, é um sindicato organizado na estrutura do Estado, que tira do trabalhador o salário de um dia de trabalho por ano, e que não cumpre a tarefa de defesa da classe. O representante da Intersindical referiu que, extinguindo-se o imposto, todos os sindicatos “de fachada” desapareceriam, restando àqueles sindicatos combativos. Por fim, ratificou que os recursos financeiros dos sindicatos devem ser discutidos pelos próprios trabalhadores, em Assembleia.

Para finalizar a entrevista, Neiva destacou que a redução da jornada de trabalho sem redução de salários é bandeira histórica, não podendo ser abandonada. Defendeu, nesse ponto, que a diminuição das horas trabalhadas melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, ao mesmo passo que aumenta, inclusive, sua produtividade e rendimento. Nesse sentido, deu o exemplo de conquista da jornada de 30h pelos servidores da própria Universidade Federal do Rio Grande do Sul, luta encampada pela ASSUFRGS (Associação dos Servidores da UFRGS).

4.4 CENTRAIS SINDICAIS E O PPE

Neste ponto propõe-se apresentar a posição de Centrais Sindicais especificamente em relação ao Programa de Proteção ao Emprego, tendo em vista que não foi possível entrevistar a tempo líderes destas organizações.

4.4.1 FORÇA SINDICAL

A Força Sindical²⁶³, segunda Central mais antiga em atividade no país, e a segunda também quando o critério é o número de trabalhadores representados, é favorável ao Programa de Proteção ao Emprego.

Segundo nota oficial²⁶⁴ divulgada pela Força Sindical em 07 de julho de 2015 – um dia após a entrada em vigor da MP 680/15 -, assinada pelo seu Presidente,

²⁶³ Disponível em: http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053, acessado em 02/12/2015.

Miguel Torres, o PPE “é um passo importante para a construção de um sistema de proteção ao emprego, lastreado na negociação coletiva, no reconhecimento e na valorização do papel dos Sindicatos e da soberania da assembleia dos trabalhadores nas empresas.” Ainda segundo a nota, o Programa é um avanço em relação à suspensão dos contratos de trabalho (*lay off*), uma vez que preserva o emprego dos trabalhadores e mantém a sua atividade laborativa.

4.4.2 CTB - CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL

A CTB, em dezembro de 2014, quando ainda se estava no período de tratativas do PPE, emitiu nota²⁶⁵ posicionando-se contra a proposta do Programa.

Entre os pontos que fundamentam a posição da CTB, alguns merecem destaques. A Central ressaltava, em dezembro de 2014, que a atual conjuntura política é adversa para a classe trabalhadora, tendo em vista, principalmente, a configuração do Congresso Nacional. Nesse sentido, defendia a Central que, por meio das discussões do Programa, poder-se-ia abrir margens para o retrocesso de direitos trabalhistas. Sustentava a Central, também, que não existe transparência efetiva da situação financeira das empresas, sendo que o Programa não apresentava critérios objetivos sobre esse o ponto. Por outro lado, a CTB defendia, com base na referida nota, que se pensasse em um projeto de impulsão da indústria nacional, não sendo suficiente um programa meramente conjuntural para os momentos de crise econômica. Por fim, a Central se posicionou contra o fato dos recursos do PPE serem oriundos exclusivamente da classe trabalhadora (FAT ou FGTS, que, na época, era uma possibilidade de custeio do Programa).

Após a entrada em vigor do PPE, a CTB manteve-se crítica ao Programa. Nesse sentido, Pascoal Carneiro, representante da Central, sustentou em evento no Congresso Nacional que “é preciso estimular o consumo para a economia voltar a

²⁶⁴ Disponível em: <http://fsindical.org.br/forca/nota-oficial-sobre-o-plano-de-preservacao-do-emprego-ppe>. Acessado em 02/12/2015.

²⁶⁵ Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/noticia/256063-8>. Acessado em 03/12/2015.

crescer”, sustentando que a CTB não concorda com a fórmula adotada pelo PPE, e que este trará mais prejuízos aos trabalhadores e a economia como um todo²⁶⁶.

4.4.3 CENTRAL SINDICAL E POPULAR - CONLUTAS

A CSP- Conlutas, assim como a Intersindical, não é reconhecida como Central Sindical pelo Estado, tendo em vista que não preenche os requisitos estipulados na Lei 11.648/08. Todavia, no plano social, a Central tem importante influência sobre o movimento sindical brasileiro, apresentado sempre uma posição bastante crítica e característica a respeito das políticas adotadas pelos governos, em geral, e pelas Centrais mais conhecidas e numerosas, em específico.

Nesse sentido, a CSP-Conlutas²⁶⁷ apresenta forte oposição ao PPE. Para a Central, qualquer medida que vise diminuir salários “significa aumentar o lucro dos patrões e prejudica a vida de quem trabalha”. Da mesma forma, a CSP-Conlutas, desde o planejamento do PPE, expõe sua crítica a Centrais como a CUT, UGT e Força sindical, classificando como “absurdo que essas centrais se coloquem ao lado dos interesses do governo e dos empresários num momento em que os trabalhadores precisam lutar para enfrentar os inúmeros ataques que ora sofrem.” Por fim, destaca-se que, por meio de resolução²⁶⁸, a CSP-Conlutas afirmou que “os trabalhadores não devem pagar pela crise!”, deixando claro, desse modo, a sua contrariedade ao Programa de Proteção ao Emprego.

4.4.4 NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES

A Nova Central apresentou, nos meses iniciais de 2015, um índice de representatividade de trabalhadores de 7,84%, segundo o Departamento

²⁶⁶ Disponível em: <http://portalctb.org.br/site/noticias/brasil/26667-para-a-ctb-ppe-trara-prejuizos-a-economia-e-ao-bolso-do-trabalhador>. Acessado em 04/12/2015.

²⁶⁷ Disponível em <http://cspconlutas.org.br/2015/05/dilma-pt-e-algumas-centrais-sindicais-querem-reduzir-salarios/>. Acessado em 05/12/2015.

²⁶⁸ Disponível em: <http://cspconlutas.org.br/2014/12/resolucao-sobre-o-ppe-plano-de-protecao-do-emprego-apresentado-pela-cut-e-outras-centrais/>. Acessado em 05/12/2015.

Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP)²⁶⁹. Ainda segundo o DIAP, a Nova Central tem maior influência sobre os sindicatos dos setores de transporte, construção e mobiliário, turismo e servidores públicos.

Acerca do PPE, a Central tem posição favorável a sua implementação. Em nota oficial²⁷⁰ publicada em 09 de junho de 2015, o Presidente da Nova Central, José Calixto Ramos, sinalizou que o país vive um momento de crises constantes e profundas, e que a Nova Central apoia todas as medidas que visem “o crescimento econômico, a justiça social e a criação de mais e melhores empregos”. Nesse sentido, a Central compreende o PPE como um programa de crise, que tem como objetivo a preservação de empregos em período de PIB reduzido.

Em um segundo momento (26/08/2015), quando já se discutia a conversão da MP 680/15 em lei, José Calixto Ramos²⁷¹ ratificou o apoio da Nova Central ao PPE, sustentando que o Programa “fortalece os Sindicatos”.

4.4.5 UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES

A UGT, criada em 2007, que em 2015 representa 11,67% dos trabalhadores, tendo maior influência sobre os sindicatos de terceirizados, comerciários e colônias de pescadores²⁷².

Em relação ao PPE, apesar de críticas pontuais, apoia o Programa. Também por nota oficial, publicada em 08 de julho de 2015, assinada pelo seu Presidente Nacional, Ricardo Patah, a UGT salienta que o PPE não resolve o problema do desemprego, porém, entre as alternativas possíveis, é importante porque mantém os vínculos empregatícios. Por outro lado, a Central é contrária à utilização de recursos do FAT para a cobertura parcial da redução dos salários dos trabalhadores.

²⁶⁹ Disponível em http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053. Acessado em 05/12/2015.

²⁷⁰ Disponível em: <http://www.ncst.org.br/subpage.php?id=18847>. Acessado em 05/12/2015.

²⁷¹ Disponível em: <http://www.ncst.org.br/subpage.php?id=18924>. Acessado em 05/12/2015.

²⁷² Disponível em: http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053. Acessado em 06/12/2015.

4.4.6 CSB – CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS

A CSB, fundada em 2008, e que representa 7,43% dos trabalhadores, tem maior influência sobre sindicatos de profissionais liberais, servidores públicos e serviços.

A Central é contrária ao Programa de Proteção ao Emprego. Através de nota oficial divulgada no dia 08 de julho de 2015, a CSB sustentou que é defensora de uma política de proteção ao emprego, mas não de um programa que utiliza recursos do FAT para “subsidiar os lucros do setor automobilístico.” Nesse sentido, a CSB apontou que o PPE é destinado principalmente às empresas montadoras multinacionais, e que estas remeteram às matrizes, nos últimos 05 anos, lucros da ordem 16 bilhões de dólares. No mesmo tom, a CSB afirmou que o corte de salários não protege empregos, “pelo contrário, até o mais inocente cidadão sabe que a diminuição do poder de compra do trabalhador gera mais desemprego.” Assim, divulgou que a implementação do Programa não é inteligente, da mesma forma que não é inteligente defendê-lo.

CONCLUSÃO

A partir do estudo apresentado, visualiza-se que o ordenamento jurídico brasileiro, por um lado, protege o salário e alça a sua irredutibilidade como direito constitucional, por outro, contudo, possibilita a sua flexibilização, valendo-se, para tanto, do caminho da negociação coletiva. Da mesma forma, também foi possível perceber que a aludida redução salarial é fundamentada, via de regra, como elemento essencial para superar as crises econômico-financeiras.

No desenvolvimento do trabalho, comprovou-se que o Direito está intimamente relacionado tanto com questões econômicas, como políticas. Nesse sentido, o Programa de Proteção ao Emprego foi um exemplo bastante didático, uma vez que este é uma política de governo, instituída por meio de instrumentos jurídicos (Medida Provisória 680/15 e Lei 13.189/15), elaborada sob o fundamento de manutenção de postos de trabalho, com o objetivo de apaziguar os reflexos de uma crise econômica de proporções mundiais. Na mesma lógica do PPE, a Lei 4.923/65, a força maior (prevista na CLT) e a Lei 11.101/05, que regula a falência e a recuperação de empresas, são outros instrumentos jurídicos que possibilitam a redução salarial pela negociação coletiva, e que também se fundamentam na economia e superação de suas crises.

No contexto de um mundo do trabalho sujeito às crises econômicas, o presente estudo buscou apresentar a construção teórico-jurídica sobre salário e negociações coletivas. Nesse sentido, observou-se que, de forma majoritária, os pensadores do Direito utilizam a arquitetura de princípios para estudar e conceituar esses dois temas. Contudo, percebeu-se que praticamente cada autor estudado apresenta conceitos, divisões e subdivisões próprios acerca dos princípios, havendo importantes embates de concepções, mormente no que tangem aos princípios da liberdade sindical, da autonomia coletiva privada e da adequação setorial negociada por um lado, e os da proteção e da irredutibilidade salarial, por outro.

Em outro sentido, a posição do Movimento Sindical acerca da possibilidade de redução salarial por meio de acordos e convenções está assentada na ideia de que, nas disputas com o polo patronal, a referida redução se operará - assim com a perda de outros direitos - se no momento histórico da negociação coletiva as forças

do Movimento Sindical estiverem mais débeis que a pressão exercida pelos empresários. Foi possível compreender, nesse contexto, que a bandeira do Movimento é pela redução da jornada de trabalho sem redução salarial, e que esta é factível, podendo ser citados os casos de Sindicatos do setor privado da região metropolitana de Porto Alegre e dos servidores da UFRGS. Da análise dos sindicalistas, outra conclusão que se obteve foi de que o discurso da crise econômica é sempre utilizado para a redução de direitos dos trabalhadores, havendo uma crise real ou não.

Acerca das possibilidades jurídicas de redução salarial, e com base no método dialético - no qual, além de apresentar proposições contrapostas, realiza-se uma análise crítica sobre os objetos estudados - buscou-se, sobre cada questão controversa contida no trabalho, tomar posição. Assim, defendeu-se nesse estudo, sempre a partir da apreciação de posições consolidadas e destoantes, a recepção pela Constituição Federal de 1988 da Lei 4.923/65, pois esta estabelece limites à flexibilização da irredutibilidade salarial. De forma contrária, concluiu-se pela não recepção dos dispositivos da CLT que possibilitam a redução salarial por motivos de força maior, da mesma forma que se compreendeu que crise econômica não se enquadra no conceito de força maior, mas, sim, como riscos da atividade empresarial. No mesmo contexto, a posição adotada em relação à redução salarial no processo de recuperação de empresas é de que esta deve respeitar os limites impostos pela Lei 4.923/65.

Especificamente sobre o Programa de Proteção ao Emprego, os estudos desenvolvidos possibilitaram atestar que este é defendido pelo Governo Federal, por óbvio, mas também é muito bem recebido pelo empresariado. De forma contraposta - em que pese haver pouca construção doutrinária sobre o Programa, atribuindo-se o fato deste ser recente, sendo sua primeira versão de julho de 2015 – importantes vozes do Direito do Trabalho tecem pesadas críticas sobre o Programa. Do ponto de vista de suas repercussões sociais, cita-se o fato de colocar os sindicatos como apaziguadores de crises do capital, o que lhe afasta de sua função precípua que é a de defesa da classe. Da mesma forma, o PPE é criticado inclusive em sua face jurídica, pois acarreta uma mudança para pior das condições de trabalho, o que vai de encontro à concepção de que o Direito do Trabalho visa a melhoria da qualidade

de vida dos trabalhadores. Ainda, é destacado o fato de se utilizar recursos do FAT, que são da classe trabalhadora, para pagar parte dos salários dos próprios trabalhadores, o que feriria a lógica da proteção.

Se por um lado, a posição do Movimento Sindical é harmônica em relação às negociações coletivas, de modo geral, os estudos apontaram que as Centrais Sindicais divergem em relação ao PPE. Parte do Movimento, capitaneado pela CUT, acredita que o Programa é um instrumento a ser utilizado em situações específicas, tendo com objetivo evitar as suspensões dos contratos de trabalho e as despedidas em massa em momentos de crise. De forma contrária, parte do Movimento Sindical - posição da Intersindical, entre outras Centrais – sustenta que o PPE tem por finalidade beneficiar o empresariado, onerando a classe trabalhadora, que é chamada a suportar os ônus da crise do capital, crise esta gerada pelas próprias contradições do sistema. Ainda, para essa fração do Movimento, o PPE institui uma lógica de chantagem, onde o Governo passa ao sindicato a tarefa de escolher entre a dispensa coletiva e a redução de salários.

As discussões propostas e análises sobre o PPE, tanto por juristas, como por sindicalistas, possibilitou tecer algumas conclusões. Do ponto de vista social, o Programa está inserido em uma lógica de proteção de empresas, e não, necessariamente, na proteção de empregos. As crises do capital, que tem uma face estrutural, além de seus aspectos conjunturais, não serão resolvidas em uma lógica onde a micro e a macro economia caminham para lados opostos. As empresas, no microcosmo de seus estabelecimentos, querem diminuir custos, entre estes o salário. Por outro lado, esses mesmos empresários querem mercados consumidores cada vez maiores. Todavia, só há consumo se houver salário. Do ponto de vista jurídico, uma conclusão parcial acerca do Programa é a discussão da efetividade, em um primeiro momento, e da conseqüente constitucionalidade do *acordo coletivo múltiplo de trabalho*, que inova o ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição prevê, e a CLT define, tão somente o acordo e a convenção coletiva como instrumentos gestados das negociações.

Para além das conclusões pontuais acerca dos objetivos geral e específico, este trabalho possibilitou comprovar que Direito do Trabalho, e em especial o Direito Coletivo/Sindical, é complexo e contraditório. Por um lado, esse ramo do Direito

garante, pelo menos em tese, a mínima dignidade nas relações do mundo do trabalho. Por outro, contudo, é o principal mecanismo de sustentação das estruturas econômicas que mantém a diferença entre as classes, assim como a sua exploração. Ainda, os estudos possibilitaram aferir que as forças políticas de cada classe, em cada momento histórico, se sobrepõem à construção de proteção jurídico-teórica do Direito do Trabalho, sobressaindo-se, inclusive, aos comandos legais.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, RICARDO. **Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho**. 2. ed., 10. Reimp. rev. e apli. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANZE, Viviani; Lobo, Vinícius Gomes; ANJOS, Patrícia; OLIVEIRA, Manoel Eugênio Guimarães. **Programa de Proteção ao Emprego**. Mercado de Trabalho. n. 59. ano 21. out. 2015.

BARZOTTO, Luciane Cardozo. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm

_____ Lei Complementar 103/00. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/LCP/Lcp103.htm

_____ Código de Processo Civil de 1973. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm

_____ Exposição de Motivos da Medida Provisória 680/2015 Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2015/medidaprovisoria-680-6-julho-2015-781176-exposicaodemotivos-147506-pe.html>

_____Lei 8.212/91 Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm

_____ Lei nº 8.542. Dispõe sobre a política nacional de salários. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8542.htm.

_____Lei 7.998/90 Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998.htm

_____Lei 10.820/03 Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento, e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.820.htm

_____Lei 11.101/2005 Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm

_____Lei nº 13.152/2015 Dispõe sobre a política de valorização do salário-mínimo e dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para o período de 2016 a 2019. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13152.htm

_____. Medida Provisória nº 680/15 Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2 ed. rev. ampl. atualiz. Niterói: Impetus, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

_____. **Direito Individual do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1994.

_____. **Introdução à Crítica do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: L&PM, 1979.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Canto da sereia e jabuti legislativo**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/negociar-para-rebaixar>

_____. **Negociar para flexibilizar**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/negociar-para-rebaixar>.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. 2 tir. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**, volume II. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **E o governo Brasileiro disse sim.** Disponível em: <https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/tag/programa-de-protecao-ao-emprego/>.

MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do Capital;** [tradução Francisco Raul Cornejo...(et al.)]. 2. ed. rev. e ampli. São Paulo: Boitempo, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 7 ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Salário: conceito e proteção.** São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho.** 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 98/49. **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>

_____. Convenção 154/81 **Fomento à Negociação Coletiva.** Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>

PEGO, Rafael Foresti. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Parte III – situações laborais colectivas.** Coimbra: Edições Almedina, 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

SAMPAIO JÚNIOR, Plínio de Arruda: **No meio do redemoinho**. 2015. Disponível em alldownloadsnet.blogspot.com.

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

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho: avesso da precarização**, volume I. São Paulo: LTr, 2014.

SEVERO, Valdete Souto. **Mentira Programada: a realidade da MP 680**. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/mentira-programada-a-realidade-da-mp-680/>.

_____. **O negociado sobre o legislado**. Artigo eletrônico disponível em <http://estadodedireito.com.br>.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. rev. atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

APÊNDICE - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

As entrevistas realizadas com as lideranças das Centrais Sindicais apresentadas no Capítulo IV foram previamente aprovadas pelas COMPESQ/UFRGS (Comissão de Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Uma cópia do seguinte documento foi encaminhado a cada liderança antes da realização das entrevistas, e, após a realização destas, cada liderança a assinou, concordando com a divulgação das suas falas, requerendo que fossem citados no trabalho nominalmente.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: Trabalho de Conclusão de Curso – *O movimento sindical frente às possibilidades jurídicas de redução salarial – do legislado ao negociado*

Nome do Professor Responsável:

Professor Leandro do Amaral D. de Dorneles, vinculado à Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Nome dos demais participantes da equipe:

Ronaldo Fernando Lacerda Pinto, cartão/UFRGS nº 171601, acadêmico do curso de Ciências Jurídicas e Sociais.

1. Natureza da pesquisa:

O Sr(Sra.) está sendo convidado(a) a participar de entrevista que integrará o Trabalho de Conclusão de Curso elaborado pelo acadêmico de Direito Ronaldo Pinto.

Esclarece-se que a área de investigação do presente estudo é o direito do trabalho, tendo como linha de pesquisa o direito Coletivo/Sindical.

De maneira específica, o trabalho tem como tema geral a possibilidade da redução salarial por via de negociação coletiva.

Assim, planeja-se entrevistar líderes gaúchos das Centrais Sindicais CUT (Central Única dos Trabalhadores), Força Sindical, CSP-Conlutas (Central Sindical e Popular - Coordenação Nacional de Lutas), Intersindical - Central da Classe Trabalhadora e CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil).

O objetivo das entrevistas com líderes sindicais é obter a posição daqueles que estão social e politicamente inseridos nas discussões abordadas no trabalho e que, efetivamente, participam da construção das normas coletivas.

Desta forma, pede-se que o Sr(Sra.) autorize que as posições expostas na sua entrevista componham o Trabalho de Conclusão de Curso elaborado pelo acadêmico.

2. Envolvimento na pesquisa: ao participar deste estudo o Sr(Sra.) permitirá que o acadêmico Ronaldo Pinto, sob a supervisão do Professor Leandro Dorneles, lhe apresente as seguintes questões:

I. De modo geral, qual o entendimento da Central Sindical sobre a possibilidade de redução salarial por meio de negociação coletiva?

II. Na base de sindicatos da Central, a redução salarial é com frequência matéria de negociação coletiva? Como se desenvolvem essas negociações? Geralmente, quais são as contrapartidas?

III. Tendo como justificativa a crise econômica vivenciada no Brasil, em julho de 2015 foi implementado o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que estabelece a possibilidade de redução da jornada de trabalho com a respectiva redução salarial. A Central participou de diálogos com o Governo Federal para a elaboração do projeto que estruturou o PPE?

IV. Qual a posição da Central em relação ao PPE? A tendência é de resistência ao programa ou a negociação é possível e desejada?

V. Diante da alardeada crise econômica e política, como a Central vê o momento do movimento sindical e da luta de classes no Brasil?

O Sr(Sra.) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa. Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através dos e-mails do acadêmico Ronaldo Pinto (ronaldo.ufrgs@gmail.com) e do professor orientador Leandro Dorneles (leandrodorneles@hotmail.com). Se necessário, poderá entrar em contato com Comissão de Ética da UFRGS.

3. Sobre os dados necessários:

O objetivo com as entrevistas é obter a posição de lideranças sindicais, que falem em nome da Central a qual fazem parte. Desta forma, no Trabalho de Conclusão, não constará o nome dos entrevistados, somente se fazendo referência a qual Central Sindical o Sr(Sra.) está vinculado(a). Contudo, se o Sr(Sra.) fizer questão de ser nominalmente citado, assim será feito.

4. Confidencialidade:

Os apontamentos feitos a partir da sua entrevistas serão identificados apenas como a expressão *líder sindical*, acompanhado do nome da Central a qual Sr(Sra.) é representante.

5. Benefícios:

Esperamos que este estudo traga informações importantes sobre como o movimento sindical encara a possibilidade da redução salarial via negociação coletiva, a partir de apontamentos feitos pelos próprios sindicalistas, expandindo o estudo da área do Direito que, em geral, fica restrito ao estudo da legislação posta e de leituras de pessoas vinculadas ao próprio Direito.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para a sua participação nesta pesquisa. Preencher, por favor, os itens que se seguem:

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

Nome do entrevistado:

Nome da Central Sindical:

Assinatura do entrevistado

Assinatura do Pesquisador

Data: ____/____/____

TELEFONES

Pesquisador: Ronaldo Fernando Lacerda Pinto – (o número de telefone consta na versão apresentada aos participantes da pesquisa)

Orientador: Professor Leandro do Amaral D. de Dorneles – o número de telefone consta na versão apresentada aos participantes da pesquisa)

CEUA/UFRGS:

ANEXO - LEI 13.189/2015



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 13.189, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2015.

Conversão da Medida Provisória nº 680, de 2015

Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE.

Vigência

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:

- I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
- II - favorecer a recuperação econômico - financeira das empresas;
- III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;
- IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e
- V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

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

Art. 2º Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

§ 1º A adesão ao PPE pode ser feita até 31 de dezembro de 2016, e o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do programa.

§ 2º Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência.

Art. 3º Poderão aderir ao PPE as empresas, independentemente do setor econômico, nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo e que cumprirem os seguintes requisitos:

I - celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do art. 5º;

II - apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo;

III - apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;

IV - ter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ há, no mínimo, dois anos;

V - comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e

VI - comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

§ 1º Para fins do disposto no inciso IV do **caput**, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.

§ 2º A regularidade de que trata o inciso V do **caput** deve ser observada durante todo o período de adesão ao PPE, como condição para permanência no programa.

Art. 4º Os empregados de empresas que aderirem ao PPE e que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 5º, fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

§ 1º Ato do Poder Executivo federal deve dispor sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o **caput**, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

§ 2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o **caput** do art. 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário.

§ 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre:

I - número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;

II - estabelecimentos ou setores específicos da empresa abrangidos;

III - percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;

IV - período pretendido de adesão ao PPE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses;

V - período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço;

VI - constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 2º O acordo coletivo de trabalho específico de que trata este artigo não disporá sobre outras condições de trabalho.

§ 3º A empresa deve demonstrar ao sindicato que foram esgotados os bancos de horas, além de fornecer as informações econômico-financeiras.

§ 4º É facultada a celebração de acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico, com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.

§ 5º Na hipótese do § 4º, a comissão paritária de que trata o inciso VI do § 1º será composta por representantes do empregador e do sindicato de trabalhadores que celebrar o acordo coletivo múltiplo de trabalho específico.

§ 6º Para fins dos incisos I e II do § 1º, o acordo deve abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de setor ou estabelecimento específico.

§ 7º Para fins do disposto no § 4º, cada microempresa ou empresa de pequeno porte deverá demonstrar individualmente o cumprimento dos requisitos exigidos para adesão ao PPE.

§ 8º A redução de que trata o **caput** está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria, observado o disposto no art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 6º A empresa que aderir ao PPE fica proibida de:

I - dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão;

II - contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de:

a) reposição;

b) aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º Nas hipóteses de contratação previstas nas alíneas *a* e *b* do inciso II do **caput**, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico.

§ 2º Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa.

Art. 7º A empresa pode denunciar o PPE a qualquer momento desde que comunique o ato ao sindicato que celebrou o acordo coletivo de trabalho específico, aos seus trabalhadores e ao Poder Executivo, com antecedência mínima de trinta dias, demonstrando as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira.

§ 1º Somente após o prazo de trinta dias, pode a empresa exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho.

§ 2º Deve ser mantida a garantia de emprego, nos termos da adesão original ao PPE e seus acréscimos.

§ 3º Somente após seis meses da denúncia, pode a empresa aderir novamente ao PPE, caso demonstre que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira.

Art. 8º Fica excluída do PPE e impedida de aderir ao programa novamente a empresa que:

I - descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação;

II - cometer fraude no âmbito do PPE; ou

III - for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante.

§ 1º A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PPE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a 100% (cem por cento) desse valor, calculada em dobro no caso de fraude, a ser aplicada conforme o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e revertida ao FAT.

§ 2º Para fins do disposto no inciso I do **caput**, a denúncia de que trata o art. 7º não é considerada descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 9º A compensação pecuniária integra as parcelas remuneratórias para efeito do disposto no inciso I do art. 22 e no § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do disposto no art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. (Vigência)

Art. 10. Permanecem regidas pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, as adesões ao PPE já aprovadas, aplicando-se esta Lei às solicitações de adesão ou de prorrogação em tramitação na data de sua publicação ou protocoladas a partir dessa data, sendo facultadas às empresas a prorrogação dos prazos e a adoção das demais condições previstas nesta Lei mediante aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 11. O PPE extingue-se em 31 de dezembro de 2017.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com exceção do disposto no art. 9º, quanto à Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que entra em vigor no dia 1º de novembro de 2015.

Brasília, 19 de novembro de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF

Nelson Barbosa

Miguel Rossetto

Este texto não substitui o publicado no DOU de 20.11.2015

*