

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

SANDOVAL BARROS NETO

AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO
EMPREGO (PPE)

SOUSA/PB
2016

SANDOVAL BARROS NETO

AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO
EMPREGO (PPE)

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Alexandre Oliveira da Silva

SOUSA/PB

2016

SANDOVAL BARROS NETO

AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO
EMPREGO (PPE)

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito do Centro de Ciências
Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de
Campina Grande como requisito parcial para
obtenção de título de Bacharel em Ciências
Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Alexandre Oliveira da Silva

Aprovado em: _____ de _____ de 2016.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Alexandre Oliveira da Silva – UFCG
Professor Orientador

Nome – Titulação – Instituição
Professor(a)

Nome – Titulação – Instituição
Professor(a)

A meus pais e meu querido irmão que,
acima de tudo, são meus maiores
incentivadores, donos da minha gratidão e
minha eterna fonte de coragem.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, operador de todas as grandiosas obras que permeiam minhas conquistas e vitórias;

Aos meus pais que, inenarravelmente, contornam a saudade que nos envolve com todo o amor e dedicação em prol do meu futuro profissional e, da forma mais carinhosa, não medem esforços para que essa jornada acadêmica seja a melhor e mais proveitosa possível;

A toda minha família, parentes próximos e distantes, por todo o apoio concedido ao embarcar em um mundo completamente novo e improvável;

Aos meus amigos, Edna, Paolo, Curirim, Denis, Talys, Breno, Heitor, Caio, Freire, Arnaldo, Paulinho, Ana Savia, Amanda, Kamila, Ingra, Gabriel, Leon e Walter que, durante toda nossa trajetória sousense, preencheram meus dias com muita alegria e companheirismo, cada uma com sua singularidade que, juntas, formaram uma perfeita sintonia;

A Serginho, dono da minha admiração e respeito que, com toda a sua alegria, amor e fidelidade, se tornou um exemplo de vida a ser seguido.

Aos meus amigos Alex, Bode, Gnomo, Negão, Pedra, Braulio, Marcelo, Yves, Pinho, Elton que, mesmo com a distância, sempre se fizeram presentes, cada um a seu modo, por todo o incentivo e carinho a mim dispensados;

Ao meu orientador Professor Alexandre Oliveira da Silva, pela orientação, apoio e compreensão ao longo deste trabalho;

Aos meus colegas e amigos de sala pelo apoio recebido e pelos bons e inesquecíveis momentos vividos;

Enfim, a todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para que eu chegasse a conclusão deste trabalho.

A existência do elemento servil é a maior das abominações.

Ruy Barbosa

RESUMO

A presente pesquisa se propõe a analisar a importância do programa de proteção ao emprego (PPE) como fator essencial ao desenvolvimento econômico do Estado e à manutenção dos níveis empregatícios, tendo em vista a condição do trabalhador de hipossuficiência em relação ao empregador na relação empregatícia e de sujeito detentor dos direitos institucionalizados pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e pela Constituição Federal de 1988. Ou seja, com a efetiva garantia da manutenção empregatícia e com a consequente flexibilização dos direitos trabalhistas devidos ao empregado através do programa de proteção ao emprego, presume-se que em decorrência de tais garantias haja uma melhora social relativa ao nível de vida do empregado e de seus familiares, influenciados diretamente pela condição empregatícia daquele, bem como uma melhora econômica mediante a continuidade da produtividade do trabalho, na qual o principal interessado encontra-se no Estado, que tem no programa de proteção ao emprego uma expectativa de fomento da economia como consequência do dispêndio salarial dos empregados decorrente da preservação da relação trabalhista. Assim, a efetivação do programa de proteção ao emprego se dá mediante a implementação de políticas públicas trabalhistas que, prezando pela melhoria das falhas existentes na relação trabalhista e na condição de hipossuficiência do empregado, permite a este a manutenção de seu emprego e salário, bem como mediante a legalização desse programa, através da Lei 13.189/2015. O objetivo do trabalho é analisar a constitucionalidade do programa, usando como métodos para alcançar tal resultado as pesquisas doutrinárias e fazendo o balanço com as leis que atribuem tal medida. Dessa forma, tal Lei se insere no quadro trabalhista fruto de um descaso social para com os trabalhadores que, por não possuírem efetiva garantia de emprego, crescem à margem do mercado, sendo total e completamente subordinados ao empregador, podendo ter seu emprego esvaído em decorrência de decisões particulares ou de retração econômica.

Palavras-chave: Programa de Proteção. Direitos trabalhistas. Flexibilização. Desemprego.

ABSTRACT

This research intends to analyze the importance of the employment protection program as the essential factor for the economic development of the State and the employing maintenance levels, in view of the employee condition of hiposufficiency in relation to the employer in the employment relationship and that this employee is subject holder of institutionalized rights by the Consolidation of Labor Laws of 1943 and Brazilian Federal Constitution of 1988. That is, with the effective guarantee of maintaining employment and the consequent flexibility of labor rights owed to the employee through employment protection program, it is assumed that, because of such guarantees, there is a social improvement on the standard of living of the employee and your relatives, directly influenced by the employment condition of this employee and an economic improvement by continuing labor productivity, which the main interest is the state, that has in the employment protection program an expectation of economy development as a consequence of the salary expenditure of employees due to the preservation of the employment relationship. Thereby, the effectuation of the employment protection program is given by the implementation of public labor policies that, valuing the improvement of existing failures in the labor relationship and in the employee condition of hiposufficiency, allows this employee the maintenance of His job and salary, as well the legalization of this program, through the Law 13.189/2015. The Objective of this study is to analyze the program's constitutionality, using such methods to achieve this result the doctrinal research and taking stock with the laws that assign such a measure. In this way, this Law is included in the labor context fruit of social disregard with workers that, because they don't have an effective guarantee of job, grow in the labor market margin, being totally and completely subordinate to the employer, may have lost Their job as a result of particular decisions or economic downturn.

Keywords: Protection Program. Labor Rights. Flexibility. Unemployment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CF- Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPL - Confederação Nacional dos Profissionais Liberais

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto de Seguridade Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PPE - Programa de Proteção ao Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ASPECTOS GERAIS DOS DIREITOS DO TRABALHO	13
2.1 INÍCIO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	13
2.2 INDISPONIBILIDADE E IRREDUTIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	19
2.3 TEORIAS SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	23
3 DOS ASPECTOS DO DESEMPREGO MUNDIAL E BRASILEIRO	27
3.1 BREVE HISTÓRICO DO DESEMPREGO	27
3.2 DESEMPREGO NA ATUALIDADE	29
3.3 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO DESEMPREGO NOS DIREITOS TRABALHISTAS	31
4 PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO	38
4.1 ASPECTOS GERAIS DO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - PPE	38
4.2 RELEVÂNCIA DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5347.....	42
4.3 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO	49
5 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

Concomitantemente ao surgimento dos primeiros protótipos de "civilizações" humanas surgem os primeiros modelos de "organizações" trabalhistas, haja vista a sua imprescindibilidade como meio de subsistência ao humano. Inicialmente para que este conseguisse se alimentar e, recentemente, tendo como objetivo que o cidadão galgasse posições maiores na sociedade ou apenas que garanta a subsistência própria e de seus familiares.

Passando pelos anos de escravidão, seguindo pelos anos de "semi-escravidão" proporcionados pela revolução industrial, chega-se à constante luta dos trabalhadores por melhores condições no ambiente laboral, bem como de regulamentação de seus direitos trabalhistas, sendo originado com isto o Direito do Trabalho que, após passar por suas fases de criação e amadurecimento, obtém sua autonomia jurídica, especialmente a partir da criação da Organização Internacional do Trabalho.

Os direitos trabalhistas são vistos como imprescindíveis, tendo em vista a condição hipossuficiente do trabalhador em relação ao empregador, haja vista a condição de subordinação que aquele vive em relação a este, devendo tal condição ser balanceada a fim de que não ocorram abusos na relação trabalhista, o que findou na criação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, como forma de organizar e unificar as leis trabalhistas.

Mediante a interação entre Estado e as associações sindicais, a evolução dos direitos trabalhistas foi mais impulsionada tendo em vista a possibilidade de estas fazerem suas necessidades serem ouvidas a fim de que o Estado criasse leis condizentes com o real quadro das relações laborais, o que fez nascer o Programa de Proteção ao Emprego (PPE).

No atual retrato de crise e desigualdade social que permeia o quadro da sociedade brasileira, um grande problema se sobressai: o desemprego. Norteadado pelo princípio da proteção ao trabalhador, o PPE surge como verdadeiro paliativo ao risco sofrido pelos trabalhadores quanto à continuidade de suas relações laborais.

O Programa de Proteção ao Emprego tem como objetivos a preservação de empregos em momento de retração econômica, o auxílio na recuperação financeira das empresas, sustento da demanda agregada durante momentos de dificuldades, facilitando assim a mais rápida recuperação econômica das empresas, estímulo da

produtividade do trabalho através da manutenção da relação de emprego, bem como o fomento das negociações coletivas e o aperfeiçoamento das relações de emprego.

Ao longo da pesquisa, observar-se-á os pontos positivos trazidos por esse programa, tanto para a classe empregatícia quanto para a classe empregada, sendo alguns deles a redução de custos em geral para o empregador, e para a garantia de seu posto de trabalho para o empregado, pelo fato de não poder ser dispensado sem justa causa.

Igualmente, analisar-se-á os pontos negativos trazidos por esse programa para ambas as partes na relação laboral, sendo alguns deles a falta de vantagem para que a empresa possa aderir ao programa, se a mesma pode se utilizar dos benefícios por meio de negociação coletiva, já para o empregado o fato do mesmo estar renunciando de vários direitos que em tese deveriam ser irrenunciáveis, tais como a irredutibilidade salarial.

Destarte, o programa da proteção ao emprego atua como um flexibilizador dos direitos trabalhistas. No entanto, tal programa respeita área limítrofe relativa à disponibilidade dos direitos trabalhistas, tendo em vista a indisponibilidade de muitos deles, de maneira a tornar viável ao empregador a manutenção dos empregados e de seus devidos direitos trabalhistas. Fomento econômico, garantia do vínculo empregatício e estabilidade econômica do Estado são os responsáveis pelo sucesso do programa de proteção ao emprego, implementado pela Lei nº 13.189/2015.

Portanto, a questão em pauta é se, diante do atual contexto brasileiro, marcado pela enorme taxa de desemprego, há viabilidade em se flexibilizar os direitos trabalhistas através do programa de proteção ao emprego ou se deverá haver a opção pela manutenção do resguardo dos direitos conferidos aos trabalhadores e com isso o aumento do desemprego.

De forma que os objetivos da pesquisa serão voltados ao exame das vantagens e desvantagens do programa de proteção ao emprego, com a análise minuciosa da Lei nº 13.189/2015 e sua constitucionalidade, juntamente com avaliação acerca da indisponibilidade e irredutibilidade dos direitos trabalhistas frente à possibilidade de flexibilização destes mediante a adoção do programa de proteção ao emprego.

Como meio de alcance dos objetivos em questão, o estudo adotará o método de abordagem hipotético-dedutivo, se utilizando da exposição do problema da falta

de controle legislativo por meio do Estado para, através de hipóteses e deduções chegar ao modelo teórico-ideal, em que a aplicação da medida de flexibilização não seja usada de forma exacerbada pelos empregadores e assim consiga seu objetivo.

Dentre os métodos de procedimento, destacam-se o estatístico, através do uso de estatísticas e dados de pesquisas nacionais e mundiais relativas ao desemprego, economia em geral, taxas de desenvolvimento social, etc., bem como a análise de doutrina sobre a forma de aplicação do programa, fazendo um comparativo entre as vantagens e desvantagens do programa e tendo uma pesquisa de como as empresas que já aderiram ao programa estão. Estudando assim os resultados advindos dessa análise.

No primeiro capítulo da pesquisa, em um primeiro momento serão abordados os aspectos gerais dos direitos do trabalho, com abordagem do início dos direitos trabalhistas e sobre a indisponibilidade e irredutibilidade destes, e as teorias sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas.

No segundo capítulo, far-se-á a análise dos aspectos do desemprego mundial e brasileiro, com o exame de breve histórico do desemprego, bem como a abordagem do desemprego na atualidade e as causas e conseqüências do desemprego nos direitos trabalhistas.

Por fim, no terceiro e último capítulo, haverá a discussão acerca do programa de proteção ao emprego, a análise dos aspectos gerais do programa de proteção ao emprego e uma análise sobre os pontos positivos que o programa tem para fomentar a economia e continuar com a manutenção do contrato de trabalho, bem como os pontos negativos que o mesmo vem trazendo para os empregados que sofrem com as perdas dos direitos laborais.

Com o estudo abordado, não se pretende o exaurimento do tema, de certo que há muito a ser falado acerca da importância do programa de proteção ao emprego como forma de manter a dignidade e direitos adquiridos pelo trabalhador, mas sim uma análise acerca da imprescindibilidade deste para que o desemprego não se propague.

2 ASPECTOS GERAIS DOS DIREITOS DO TRABALHO

As relações de trabalho sempre foram regidas por determinados textos legais, estando os mesmos em diversos graus de importância legislativa, seja em meio ao corpo textual da norma jurídica maior, que é a Constituição Federal, seja em leis consolidadas, bem como jurisprudências, súmulas e, para abranger de todas as formas possíveis, os princípios específicos dos direitos trabalhistas.

O direito do trabalho, por ser algo social, enxerga suas normas evoluírem com o passar do tempo e, estando estas em constante mutação, podem se adaptar à sociedade a qual pertencem. Essas mesmas normas, além de mudarem constantemente, tendo em vista seu envolvimento nas questões sociais, e pelo fato de que as sociedades às vezes se encontram em crise, podem, por meio de negociações, serem flexibilizadas para que a relação laboral não acabe e que o trabalhador não fique desempregado.

2.1 INÍCIO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O trabalho sempre esteve presente na vida do homem, sendo inicialmente tido como forma de sustento pessoal, diga-se, sobrevivência, tendo o homem realizado esse trabalho desde a antiguidade em sua forma ininterrupta pela busca de alimento, abrigo e meio de defesa, usando o trabalho como meio de sobreviver em ambientes inóspitos. Com o passar dos anos formaram-se grupos. A primeira mão-de-obra empregada era a escrava, nela a relação era de submissão entre o escravo e o seu senhor, sem ter do que falar em relação de trabalho ou emprego, pelo fato do escravo ser mera mercadoria.

Ao final da Idade Média iniciam-se as primeiras relações de trabalho, tendo início com os artesãos e seus aprendizes, porém esta relação era muito precária pelo fato de os direitos trabalhistas se encontrarem apenas em seu início, ocorrendo assim jornadas de trabalho com mais de 18 horas diárias e, ainda, havendo exploração de mulheres e crianças ao ponto de colocá-las expostas aos trabalhos insalubres e com altas taxas de periculosidade.

Com o fomento da produção industrial europeia, juntamente com o crescimento das grandes cidades, utilização de maquinário industrial e aumento do comércio mundial, deu-se o início da produção em grande escala, porém,

juntamente com isso, houve a enorme insatisfação popular com o fato de os trabalhadores terem sido trocados por máquinas e, conseqüentemente, estarem desempregados, sem poder sustentar suas famílias. Neste cenário tenebroso, os empregados começaram a se juntar em busca de regulamentação de seus direitos trabalhistas.

Para Delgado (2016), houve quatro fases de evolução dos direitos inerentes ao trabalho, quais são: a formação, intensificação, consolidação e autonomia.

De acordo com Castro (2014), que seguiu o mesmo pensamento do de Delgado, essas fases evolutivas ocorreram desta maneira:

A fase de **formação**, compreendida no período de 1802 a 1848, tem seu momento inicial com a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, onde destaca-se basicamente a adoção de normas protetivas aos menores, não sendo permitida, por exemplo, a admissão de menores de 10 anos. As Leis editadas durante este período visavam basicamente reduzir a violência brutal da super exploração empresarial sobre mulheres e menores, concedendo um maior caráter humanitário as relações de trabalho. A segunda fase de evolução do direito do trabalho, denominada **intensificação**, situada entre 1848 e 1890, destaca-se pelo surgimento do “*Manifesto Comunista de 1848*” e, na França, pelos resultados da Revolução de 1848, com a instauração da liberdade de associação que havia sido tolhida pela Lei *Chapelier* e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase, chamada de **consolidação**, estende-se de 1890 a 1919. Tem como marco inicial a Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891, publicada pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela intensa exploração do homem, agora “escravo” da máquina, tenta estabelecer regras mínimas para o trabalho. Com o término da Primeira Guerra Mundial, surge o chamado *Constitucionalismo Social*, significando a inclusão de dispositivos pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas, nas Constituições. É neste cenário que se inicia a quarta e última fase, nomeada de **autonomia** do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919 e estende-se até o fim do século XX (grifos do autor).

Como se nota com total clareza no texto da jurista Castro, o Direito do Trabalho teve fases de criação e amadurecimento, tempo suficiente para se adequar ao quadro social em que se encontrava a sociedade, para só então ter autonomia jurídica, tornando-se assim uma ciência do ramo jurídico social e, com isso, ser altamente mutável.

Após a detenção de autonomia, o marco que se torna principal para os direitos do trabalhador foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

órgão responsável pela fiscalização das normas trabalhistas em todo o mundo e responsável também pela criação de tratados e convenções entre países membros, a fim de que se torne mais humano o tratamento laboral nos países envolvidos.

A OIT foi criada através do Tratado de Versalles, tendo como base a Constituição do México e a Constituição Alemã, sendo ambas consideradas como as primeiras constituições que vieram a trazer consigo textos sociais que tratavam sobre a proteção na relação laboral.

A Constituição do México, criada em 1917, traz em seu artigo 123 a delimitação da jornada de trabalho, sendo esta de 8 horas diárias no trabalho diurno e no trabalho noturno um máximo de 7 horas diárias. Institui ainda que o menor de 12 anos não pode trabalhar e o menor de 16 anos teria a jornada reduzida a 6 horas diárias.

Ainda na mesma Carta Magna Mexicana, deu-se o início à sindicalização, ao direito à restituição dos direitos trabalhistas devidos e aos direitos sociais caso o empregado seja demitido, trazendo também o direito ao descanso semanal remunerado. Com isso, houve um impulso na regulamentação mundial dos direitos trabalhistas, no entanto, a constituição da Organização Internacional do Trabalho só foi delineada após o seu vínculo com a Organização das Nações Unidas ter sido consolidado.

Com a formação desse vínculo entre essas organizações que tratam do bem-estar mundial, foi trazida ao mundo uma nova ideia de como se deve tratar o direito laboral, incentivando os demais países a criarem uma nova legislação que possa regulamentar a relação trabalhista e empregatícia, sendo o Brasil um dos países que fora incentivado.

No mesmo sentido, com o advento da Constituição Federal de 1891, deu-se início à concepção de uma legislação brasileira trabalhista protetiva da parte hipossuficiente da relação laboral, de forma branda e extremamente sucinta, em que foram garantidos ao trabalhador a livre associação e também o direito à liberdade do exercício de qualquer profissão, caso seja devidamente qualificado. No mesmo ano ainda fora publicado um Decreto-Lei que proibia o trabalho do menor de 12 anos e fixava a jornada de trabalho em 7 horas diárias para menores entre 12 e 15 anos de idade.

Ao longo dos anos até 1934, onde se teve criada a primeira Constituição Federal que realmente versava sobre direitos trabalhistas de uma forma mais

profunda, ocorreram fatos importantíssimos, sendo estes influenciadores dessa nova inserção de leis trabalhistas na carta jurídica maior.

Dentre esses fatos, o de maior relevância foi a criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923, sendo este o responsável pela geração da justiça trabalhista no Brasil, também havendo a criação do Ministério do Trabalho, com a entrada de Getúlio Vargas no poder, atualmente chamado de Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que em 1930 fora criado para coordenar as ações institucionais e regulamentar a criação de novas legislações trabalhistas, tendo assim dado um fomento sobre o tema no país.

A Constituição Federal de 1934, como já dito, foi a primeira que realmente trouxe consigo as devidas importâncias ao direito do trabalho, trouxe em seus artigos 120 e 121, normatizações relevantes sobre a jornada de trabalho de 8 horas diárias para todos, salvo os menores, salário mínimo, férias, repouso semanal remunerado, a possibilidade jurídica de pluralidades de formas sindicais e o tão aguardado direito social, que diz respeito ao seguro que o trabalhador deve receber ao ser demitido sem justa causa, os direitos assegurados para que possa se manter até conseguir outro emprego.

Com o golpe de 1937 e a entrada do sistema ditatorial no país, percebeu-se que a legislação trabalhista estava espalhada entre a Constituição Federal e diversas leis e decretos, sem algo que fosse concreto e uniforme. Com isso, houve em 01 de maio de 1943 a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), criada através do Decreto-Lei 5.452/43.

Esse texto legal fora criado pelos juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sussekind. Estes juristas decidiram em reunião que o texto legal seria dividido em duas partes: a primeira relativa ao trabalho e a segunda seria relativa à previdência.

A CLT teve como espelho para sua formação três fatos históricos, humanísticos e sociais relevantes. O primeiro deles foi o fato relativo às conclusões feitas do primeiro congresso brasileiro sobre direito social realizado em São Paulo, o segundo fato foram as realizações das convenções internacionais de trabalho, já o terceiro fato foi uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras.

Para a época que fora lançada a CLT, tal texto foi considerado normativo vanguardista, pois coincidiu com a eclosão dos movimentos sindicais feitos pelos

trabalhadores operários em São Paulo e o fato de o país na época ser predominantemente rural, consagrando-se assim como um texto visionário pelo fato de querer prever que o país se tornasse principalmente industrial.

Após a criação da CLT e da deposição de Getúlio Vargas, foi criada a Constituição Federal de 1946, a qual restituiu o direito de greve. Tornou-se também uma carta jurídica mais democrática, ao ponto de trazer o repouso semanal remunerado e retirar a Justiça do Trabalho do poder executivo e trazer para o poder judiciário, e por último e mais importante trouxe consigo a estabilidade decenal aos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1967 não trouxe consigo mudanças no âmbito trabalhista, tendo em vista que nos anos anteriores, mediante emendas constitucionais e legislações infraconstitucionais, houve a inserção de vários direitos já reconhecidos mundialmente, mas ainda não aplicados no Brasil, tais como, o décimo terceiro salário e a criação do fundo de garantia por tempo de serviço.

Por fim, promulgou-se a famosa e usada até a atualidade Constituição Federal de 1988, conhecida por Constituição social, na qual a pessoa humana se tornou foco principal, extinguindo qualquer forma de individualismo desnecessário e sempre focando no coletivo como meio de solução em busca de sociedade estável.

Destaca-se ainda na Constituição vigente a nova interação entre o Estado e as associações sindicais, através das novas liberdades em relação à autonomia dada aos sindicatos, além disso estabeleceu os horários semanais máximos de trabalho, sendo regulamentado que caso o empregador ultrapasse tal máxima deve o adicional de 50% em hora extra trabalhada, bem como o acréscimo de 1/3 quando o empregado entra de férias, e a criação da licença paternidade por conta da inovação que a sociedade vive, mostrando que o homem também tem direito de se ausentar para contribuir na criação do filho.

Após essa Constituição o seu texto não foi mudado por completo, houve somente algumas emendas relevantes ao direito do trabalho, sendo elas: Emenda 24, que transformou as juntas de conciliação em varas do trabalho; Emenda 45, que ampliou a competência da justiça do trabalho, tornando ela responsável pela resolução dos conflitos laborais das relações de trabalho e de emprego; e a Emenda 72, que engrandeceu o rol de direitos assegurados aos empregados domésticos, acrescentando ao texto do artigo 7º da Constituição Federal (CF) os devidos direitos.

Seguindo a linha do tempo na evolução dos direitos trabalhistas, em consonância com as crises econômicas que envolvem as sociedades, vieram os fenômenos de flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas.

Segundo Nascimento (2004, p. 152) a flexibilização dos direitos trabalhistas é:

[...] a corrente do pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição do empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido do trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte.

Em concordância com esse pensamento, nota-se que a flexibilização é um fenômeno usado em tempos de crise, a fim de que ocorra a manutenção do contrato de trabalho, porém tendo o Estado como supervisor dessa ausência das normas laborais.

O fenômeno da desregulamentação para Nascimento (2004, p. 156), é:

[...] política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade, o que permite maior desenvoltura do movimento sindical e das representações de trabalhadores, para que, por meio de ações coletivas, possam pleitear novas normas e condições de trabalho em direto entendimento com as representações empresariais ou com os empregadores.

O fenômeno da desregulamentação tem como base a não intervenção estatal nas relações coletivas de trabalho, em meio a suas negociações, permitindo assim um abrandamento das normas protetivas do empregado, sendo considerado como uma forma de abrandar os gastos que o empregador tem com a manutenção do contrato de trabalho em meio a um período de crise, porém tendo um retrocesso no que toca aos direitos laborais.

2.2 INDISPONIBILIDADE E IRREDUTIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O direito do trabalho, em sua essência protetiva, face à relação laboral, tem como norte o princípio da proteção ao trabalhador, que gera com isso uma distinção na relação laboral agregando direitos inerentes ao trabalhador como forma de proteção. Por conta disso, existe a indisponibilidade dos direitos inerentes aos trabalhadores em face da flexibilização dos mesmos, agindo esse princípio da indisponibilidade como garantia exacerbada de assegurar os direitos conquistados ao longo da evolução das relações laborais pelos empregados.

A indisponibilidade das legislações normalmente está atribuída ao princípio gerado em relação aos direitos da personalidade, os quais são propriamente do direito civil brasileiro, porém também estão arregrados nos direitos sociais concedidos em texto legal, pela Carta Jurídica Maior, a Constituição Federal. Porém, quando se fala em indisponibilidade de direitos trabalhistas, Leite (2012) justifica essa forma com o seguinte texto:

[...] pela considerável gama de normas de ordem pública do direito material do trabalho, o que implica a existência de um interesse social que transcende a vontade dos sujeitos do processo no seu cumprimento e influencia a própria gênese da prestação jurisdicional. Numa palavra, o processo do trabalho teria uma função finalística: a busca efetiva do cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Logo, resta-se comprovado que na relação laboral existe uma parte hipossuficiente e uma parte que já tem seus direitos assegurados, cabendo então à justiça garantir a todos os direitos do empregado mesmo que essa vontade transcenda as vontades das partes no processo do trabalho.

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas, tem seu amparo legal no texto do artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que diz:

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.

Este princípio fundamental, em relação às maneiras que se dispõem as relações trabalhistas, tem consigo a ideia de indisponibilidade retratada de acordo com o Santoro-Passareli (1952, *apud* PLÁ RODRIGUEZ, 1996), que explana o seguinte:

A disposição dos direitos do trabalhador está limitada em suas diversas formas, porque não seria coerente que o ordenamento jurídico realizasse de maneira imperativa, pela disciplina legislativa e coletiva, a tutela do trabalhador, contratante necessitado e economicamente débil, e que depois deixasse seus direitos em seu próprio poder ou ao alcance de seus credores. O caminho da indisponibilidade empreendido há pouco tempo, a lei tem muitos passos a dar, pois a plena indisponibilidade, subjetiva e objetiva, está estabelecida somente para os abonos familiares, os salários e fundos especiais instituídos pelo empregador para previsão e assistência ao trabalhador sem contribuição deste.

Como o notório jurista italiano versou, a indisponibilidade das normas trabalhistas vem para assegurar que na relação empregatícia ocorra o nivelamento jurídico entre ambas as partes, porém este princípio ainda tem de ser aplicado aos demais casos, que não detenham larga notoriedade, pois, na teoria, a sua devida incidência tem de ser em larga escala, abrangendo todas e quaisquer relações empregatícias sem qualquer distinção devido ao caso.

O princípio da indisponibilidade tem como norte que a renúncia dos direitos relativos aos trabalhadores, considerados a parte hipossuficiente da relação laboral, é inválida, seja nos casos em que os negócios jurídicos sejam concluídos na formação da relação de trabalho ou emprego, ou durante esta relação, ou ainda nos casos em que esta renúncia ocorra após o fim do contrato de trabalho, sendo este último caso, sendo justificado como algo que existiu para reforçar a igualdade entre as partes neste negócio jurídico. Esta invalidade relativa às renúncias deve ser vista e entendida como uma forma de anular um ato, que deriva de uma incapacidade jurídica especial do empregado.

A tutela da indisponibilidade concedida ao trabalhador é mais ampla, em relação aos atos que são praticados pelo empregador em relação aos direitos concedidos aos empregados, sendo tais direitos normas inderrogáveis. Com isso, este princípio da indisponibilidade transcende ao ponto de se tornar também algo irrenunciável e intransigível.

O jurista Pastor (1972, p. 28), expressa que:

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos implica a nulidade da renúncia do trabalhador, dos benefícios estabelecidos por normas de direito necessário. Não obstante, o princípio assim enunciado carece de suficiente generalidade para ser considerado como, e permanece como simples mandato imperativo. A generalidade do princípio exige que este não se limite a simples renúncia, mas que ascenda à indisponibilidade dos direitos.

Como expressado, o princípio da indisponibilidade é algo que veio de um afunilamento jurídico de outros princípios, principalmente do princípio da irrenunciabilidade que, em sua forma geral, traz consigo a ideia final de que, se após anos de lutas e batalhas para que se consiga a igualdade nas relações jurídicas trabalhistas, há de ter algo que assegure de forma concreta que a parte empresária não faça a parte hipossuficiente abrir mão destes direitos, criando assim os princípios da irrenunciabilidade, intangibilidade e, posteriormente, com a especificação, o princípio da indisponibilidade.

Falando sobre a forma geral desta impossibilidade jurídica de renúncia de direitos expressamente concedidos, o princípio da irrenunciabilidade traz consigo a ideia de abrangência ampla de seu sentido, causando assim impacto total, e impossibilitando todos juridicamente de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens dadas pela legislação trabalhista à parte menos favorecida da relação laboral.

Caso essa renúncia ocorresse esse ato seria um ato voluntário, tendo o autor deste se desligado de direito reconhecido a seu favor, porém, existindo esta proibição da renúncia, a consequência que entra em mérito é a peculiaridade do direito do trabalho, pois nos outros ramos jurídicos caso isso não ocorra, há a possibilidade de se abrir mão de um direito, abandonar algo, realizar um negócio jurídico a seu modo, implicaria na invalidação do negócio jurídico por exclusão de vontade de uma das partes, trazendo assim a peculiaridade do direito laboral.

O direito comum brasileiro é regido pelo princípio da renunciabilidade, diferença esdrúxula e maior do direito laboral, que é regido pelo princípio da irrenunciabilidade, como destaca o jurista Ferrer (1931, p.125 *apud* PLÁ RODRIGUEZ, 1996), expressando:

Os direitos concedidos pelas leis são renunciáveis, a não ser que esta renúncia seja contra o interesse ou da ordem pública ou em prejuízo de terceiro. E na renúncia por parte do operário dos benefícios que a lei lhe concede, se dão as duas circunstâncias que

tornam impossível a renúncia. É questão de ordem pública que o trabalho humano seja devidamente protegido e remunerado, que a cobiça não explore a necessidade, que impere a verdadeira liberdade, não diminuída por entraves econômicos. E seria quase sempre em prejuízo de terceiro, dos familiares do trabalhador, dos companheiros de trabalho, que, por sua tibieza, se veriam constrangidos a aceitar condições inferiores de trabalho. A renúncia de seus direitos, que equivaleria, além disso, á das condições indispensáveis para a efetividade do direito à vida.

Dessa forma, de acordo com seu pensamento, esse mesmo autor explanou que o direito do trabalho é um ramo da ciência humana jurídica que é regido de forma diversa das demais com sua gama de princípios próprios, sendo os mesmos aplicáveis somente ao direito laboral, pelo fato de serem opostos ao direito comum, de forma que a relação jurídica entre empregado e empregador não deve ser vista como uma relação, em que ambas as partes estão no mesmo patamar. Sendo assim, a parte hipossuficiente deve ter seus direitos resguardados por princípios adversos aos do direito comum, como exemplo, o da irrenunciabilidade e seus derivados como o da indisponibilidade.

Consoante a explanação, o direito do trabalho é regido propriamente pelo princípio da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos laborais para proteger os empregados, tendo com isso relação com o princípio da proteção da parte hipossuficiente em meio a relação laboral, isso quer dizer que no meio do direito laboral existe uma limitação relativa à autonomia de vontade das partes.

O jurista Garcia (1958, p.93, *apud* PLÁ RODRIGUEZ, 1996) fala sobre essa suposta limitação à autonomia de vontade de forma concisa e explicando o porquê de acontecer esse fenômeno no direito laboral:

As limitações à autonomia privada têm, pois, no plano jurídico trabalhista, um significado evidente, representam o restabelecimento necessário dos pressupostos iniciais sobre os quais se deve aventar a possibilidade dogmática do contrato, isto é, o princípio da igualdade das partes. Porque é então, e unicamente então, que se pode exigir o respeito mútuo de uma parte às condições por ela mesma aceitas. A autonomia privada encontra o fundamento de suas limitações na mesma composição da ordem social, na natureza da sociedade e dos valores, onde impera uma necessária submissão da vontade autônoma aos ditames dos interesses superiores, constitutivos da comunidade e de sua existência, indispensáveis para poder ordenar devidamente a realidade social através de meios jurídicos. As relações trabalhistas são relações que transcendem a esfera individual daqueles que atuam como sujeitos delas, para interessar à sociedade em geral e determinar, em não pequeno grau, uma clara

repercussão. Poderíamos dizer que, nesse sentido, as relações jurídico-trabalhistas, contratuais ou não, importam no bem comum, fixam os limites de sua vigência em função e na dependência de um interesse da sociedade.

Em entendimento ao texto doutrinário, este ato jurídico seria como uma espécie de privação da autonomia de vontade, o que, no direito comum, seria algo que caso acontecesse bastaria para tornar o negócio jurídico nulo, no entanto, no direito do trabalho tem sua função essencial e justificativa ao modo que o mesmo serve para igualar as partes na relação jurídica-laboral, e manter o bem-estar da ordem social, bem como do trâmite processual das partes em relação à parte menos favorecida no contrato de trabalho, visando assim, como sempre no âmbito jurídico, o favorecimento do bem comum e interesse geral.

2.3 TEORIAS SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A flexibilização dos direitos trabalhistas é um tema extremamente importante no ramo do direito do trabalho, que deve ser tratado de forma especial pelo fato de envolver direitos indisponíveis relativos aos empregados. Este tema também é muito notado e falado quando o país está em crise econômica, de modo que se torna inviável a manutenção dos empregados, fazendo-se necessária uma forma de assegurar seus empregos com todos os direitos trabalhistas devidos.

Martins (2000, p. 35), mostra as três correntes jurídicas em relação ao tema flexibilização dos direitos trabalhistas, que são a flexibilista, a antiflexibilista e a semiflexibilista:

A primeira corrente entende que o Direito do Trabalho passa por fases distintas. A primeira fase envolve o fato de se assegurar os direitos trabalhistas. Trata-se de uma conquista dos trabalhadores. A segunda fase diz respeito ao momento promocional do Direito do Trabalho. Concerne a terceira fase a adaptação à realidade dos fatos, como no que diz respeito às crises, o que é feito por meio das convenções coletivas, que tanto podem assegurar melhores condições de trabalho como também situações in peius. Num momento em que a economia está normal, aplica-se a lei. Na fase em que ela apresenta as crises, haveria a flexibilização das regras trabalhistas, tanto para pior como para melhor. A teoria antiflexibilista mostra que a flexibilização do Direito do Trabalho é algo nocivo para os trabalhadores e vem a eliminar certas conquistas que foram feitas nos anos, a duras penas. Seria uma forma de reduzir direitos dos trabalhadores. Poderia haver agravamento das condições dos

trabalhadores, sem que houvesse qualquer aperfeiçoamento ou fortalecimento das relações de trabalho. Prega a teoria semiflexibilista a observância da autonomia privada coletiva e também sua valorização plena. A flexibilização seria feita pela norma coletiva, havendo uma desregulamentação do Direito Coletivo do Trabalho, por meio das convenções ou acordos coletivos.

A legislação trabalhista brasileira é vista por duas formas. A primeira delas é a rígida, tendo acentuada a intervenção estatal, sem abrir brechas para negociações coletivas. A segunda forma é a forma de flexibilização, em que o Estado se resguarda e legisla de maneira sucinta sobre os direitos inatingíveis, liberando assim a negociação coletiva.

A Constituição Federal traz em seu texto as únicas formas possíveis de que ocorra a flexibilização dos direitos trabalhistas, mas mesmo dessa forma, a legislação trabalhista brasileira ainda é considerada pela maioria dos juristas como uma legislação rígida e protetiva aos empregados. Em seu artigo 7º a Constituição mostra em quais casos pode ocorrer a flexibilização dos direitos trabalhistas e como deve ser feita essa flexibilização:

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;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...]

Como foi visto no texto acima, a Constituição Federal, em seu corpo textual, na parte específica sobre os direitos sociais, no artigo sétimo, traz que existe a possibilidade de que ocorra a redução do salário e que ocorra também a redução da jornada de trabalho e com isso o pagamento proporcional das horas diárias trabalhadas, porém isso só pode acontecer por meio de negociação coletiva.

Essa forma de modificação e suspensão dos direitos trabalhistas, que está acontecendo e sendo permitida, nomeada como flexibilização, com intuito de salvar o emprego da parte hipossuficiente e proteger a empresa em tempos de crise,

fazendo com que ela não pague direitos adquiridos ao longo de séculos, por meio de esforços e lutas, tem como causa vários fatores, muitos deles ligados à economia.

O primeiro é o desenvolvimento econômico, que influencia na contratação dos empregados, e por representar uma fase de transição influencia também na manutenção dos contratos de trabalho. O segundo é a globalização, determinando a competição por vagas de trabalho de forma internacional, tornando o mercado de trabalho mais competitivo e gerando substituições de empregados, surgindo, conseqüentemente, o desemprego. Entretanto, evidencia-se o pensamento de flexibilização para manter ambos empregados, tanto os mais qualificados quanto os menos.

O fator mais importante e primordial para aceitação da teoria flexibilista é a crise econômica, pois, de acordo com os juristas que são a favor da flexibilização, o mesmo fenômeno só pode ocorrer em tempos de crise, sendo somente justificada a retirada ou supressão de um direito laboral em tempos de crise, pois entende-se que é melhor perder um direito do que perder o emprego, ou seja, seu sustento.

A flexibilização dos direitos laborais é analisada e limitada em relação à sua aceitação e admissibilidade, sendo ela admissível somente em tempos de crise, e nos moldes instituídos pela Constituição Federal, que ocorre por meio de negociação coletiva visando a proteção e manutenção do contrato de trabalho. De outra banda, a flexibilização ocorre de modo inadmissível quando ela é usada somente para supressão dos direitos trabalhistas, visando assim o maior lucro e a maior comodidade ao empregador.

Têm-se como principais limitações à flexibilização desses direito as normas de ordem pública que regem a boa convivência moral e determinam o instituto laboral por um todo, sendo as mesmas imutáveis por vias das partes, tendo um mínimo assegurado ao empregado.

As limitações constitucionais trazidas no capítulo relativo aos direitos sociais mostra que somente o salário é irredutível, não podendo ser atrelada a ele a remuneração, que no caso é salario junto das gorjetas. Então, as gorjetas, que são as partes dadas pelos clientes, podem ser reduzidas sem que seja remetida ao empregador qualquer falha. O que se destaca nesse ponto é o fato de que a obrigação ligada somente ao patrão, ou seja, o salário, não pode ser reduzida salvo por negociação coletiva, e ainda, para os doutrinadores, há a impossibilidade de que

seja usada como subterfúgio do acontecido à crise econômica que estaria acontecendo ao tempo da negociação coletiva.

Com o fato de que na atualidade o Brasil se encontra em uma crise econômica, a taxa de desemprego vem se elevando gradativamente e a inflação também se encontra em constante crescimento, formando assim uma barreira grande entre a negociação sindical junto aos empregadores, trazendo perda de força nas reivindicações. Este fator gera a necessidade de flexibilização dos direitos trabalhistas, porém há a necessidade de análise acerca de qual empresa realmente entrou em crise suficiente a ponto de ter que suprimir os direitos laborais.

Em nossa legislação só existe uma forma que pode ser feita essa flexibilização sem legislar de forma ampla e suficiente, sendo esta a demonstração aos empregadores que estão se valendo da crise para suprimir os direitos laborais e com isso lucrar mais. De acordo com Delgue (1987, *apud* PLÁ RODRIGUEZ, 1996), a flexibilização pode significar:

Uma Desregulação ilimitada como estar estabelecida em limites precisos. Uma desregulação absoluta do Direito do Trabalho levaria a situações de exploração do empregado, implicando insegurança e destruição ao elemento mais importante do trabalho: o homem. A flexibilização é necessária, implicando uma racionalização do aparato normativo do Direito do Trabalho e adaptando-o às transformações sociais, inclusive em função da automação e do aumento de produção dela decorrente, porém, não pode levar a abusos.

Em consoante com o texto doutrinário acima a flexibilização é algo extremamente perigoso, pois ao modo que ela é necessária, ela pode ser extremamente maléfica aos trabalhadores, de forma que os empregadores a utilizem de forma ilegal, amoral e abusiva, trazendo consigo algo que seria mais uma garantia do contrato do trabalho, um modo de transcender de forma maléfica os direitos laborais.

3 DOS ASPECTOS DO DESEMPREGO MUNDIAL E BRASILEIRO

Um dos grandes problemas sociais enfrentados pela sociedade é o desemprego, presente em todos os países, seja em um país em desenvolvimento como o Brasil, como também os países já desenvolvidos como os da Europa. Sua característica principal é a falta de um trabalho remunerado, gerando assim a falta de renda para as famílias e com isso trazendo o aumento da criminalidade e gerando uma vida indigna ao cidadão.

No Brasil, é assegurado pelo texto jurídico maior, a Constituição Federal, o direito ao trabalho, no entanto com as crises econômicas, má gestão política e falta de políticas públicas que cessem o desemprego, tal problema social vem crescendo na atualidade trazendo consigo o retrocesso econômico no Brasil, bem como o aumento de outras taxas ruins para a sociedade em si.

3.1 BREVE HISTÓRICO DO DESEMPREGO

O desemprego é um fenômeno social caracterizado pelo fato de pessoas que fazem parte da parcela produtiva da força de trabalho encontrarem-se sem estar trabalhando ou disponíveis para o trabalho. Essa parcela produtiva da força de trabalho são pessoas que se encontram na idade ativa laboral e em condições saudáveis a exercer alguma atividade produtiva na sociedade em que está inserida. Desta feita, é algo mais comumente visto em países subdesenvolvidos, cujas falhas políticas e sociais não conseguem suprir a demanda do crescimento populacional, em conformidade com o crescimento econômico.

O surgimento deste problema social, que aterroriza inúmeros trabalhadores e suas famílias em todo mundo, se deu por meio de mudanças feitas no âmbito laboral mundial, ocorrendo a primeira demissão em massa com a revolução industrial, e com isso trazendo grandes consequências no cenário laboral e econômico mundial. Explanando de forma ampla e concisa em seu artigo, Galvêas diz:

Antes de examinarmos as consequências da Revolução Industrial, é importante registrar que, nos séculos XVI e XVII, a Europa vivia um enorme contraste entre o luxo dos palácios, a riqueza dos nobres aristocratas; e a pobreza, a miséria em que vivia a maior parte do povo. Já nessa época existia uma ascendente classe de burgueses que enriqueceram, principalmente, com o comércio nas novas

colônias. Não havia trabalho para todos e, mesmo os que trabalhavam, ganhavam salários mínimos, muitas vezes insuficientes para sua subsistência. Ao lado desses pobres trabalhadores, convivia uma multidão de mendigos, que representava o resultado dos custos das prolongadas guerras e da inflação que assolou a Europa a partir da entrada de ouro e prata vindos da América. Impressionante o registro desses fatos: em meados do século XVII, a quarta parte da população de Paris era constituída de mendigos. Essa situação agravou-se ainda mais na segunda metade do século XVIII, quando foi registrada uma verdadeira explosão demográfica. Até 1750, a população da Europa, incluindo a Rússia, era de pouco mais de 100 milhões de pessoas, possuindo uma taxa de crescimento lenta que não chegava a mais de um por cento ao ano. A partir de 1750, no entanto, a taxa de crescimento da população chegou a 4% ao ano e, seguindo em crescimento, atinge mais de 10% na década de 1780. Em 1790, a cidade de Paris já contava com 700 mil habitantes e Londres, 900 mil. O excesso de população - seguida pelo êxodo rural - é que respondia pela grande massa dos desempregados concentrados nas maiores cidades, o que proporcionava ao empresário capitalista burguês um grande contingente de mão de obra por um preço irrisório. A consequência disto, como todos sabem, é o começo da fase do capitalismo selvagem, onde existe uma intensificação generalizada da exploração humana por parte dos detentores emergentes dos novos meios de produção - fato que, por sua vez, gerará inúmeras reações violentas em todo continente europeu por parte dos trabalhadores explorados e desempregados (miseráveis).

Esse texto mostra a forma do surgimento das grandes demissões em massa em escala mundial e do contingente de desempregados, gerados tanto pelo avanço do capitalismo com suas indústrias quanto pela globalização econômica, crescida de forma rápida e sem políticas públicas de gerenciamento para acolher todos os trabalhadores que se deslocam para os grandes centros mundiais em busca de um emprego, para com isso ter uma remuneração de caráter falimentar para os seus dependentes.

Em divergência à essa vertente doutrinária existem doutrinadores que falam que o grande desemprego em massa se deu em todos os países quando os mesmos aboliram a escravidão, a exemplo no Brasil, quando Princesa Isabel promulgou a Lei Áurea dando liberdade aos escravos, de forma que os mesmos em sua totalidade não tiveram retorno ao que na época se chamava de trabalho, diante do fato dos fazendeiros não terem condições de os custear como empregados, dando início assim à primeira grande massa ativa, laboralmente falando, porém sem emprego.

3.2 DESEMPREGO NA ATUALIDADE

Hoje são inúmeras as causas que geram o desemprego na atualidade, cabendo os questionamentos acerca de quais são estas causas que geraram tamanho desemprego e o porquê de o desemprego ter atingido tais níveis. Primeiramente, de acordo com Oliveira (2014) eis a definição de desemprego:

Desempregado é o indivíduo, com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas situações seguintes: a) não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; b) estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não; c) tinha procurado um trabalho, isto é, tinha feito diligências no período especificado (período de referência ou nas três semanas anteriores) para encontrar um emprego remunerado ou não. Consideram-se como diligências: a) contacto com um centro de emprego público ou agências privadas de colocações; b) contacto com empregadores; c) contactos pessoais ou com associações sindicais; d) colocação, resposta ou análise de anúncios; e) realização de provas ou entrevistas para selecção; f) procura de terrenos, imóveis ou equipamentos; g) solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria. O critério de disponibilidade para aceitar um emprego é fundamentado no seguinte: a) no desejo de trabalhar; b) na vontade de ter actualmente um emprego remunerado ou uma actividade por conta própria caso consiga obter os recursos necessários; c) na possibilidade de começar a trabalhar no período de referência ou pelo menos nas duas semanas seguintes. Inclui o indivíduo que, embora tendo um emprego, só vai começar a trabalhar em data posterior à do período de referência (nos próximos três meses). (desigualdades).

Também devemos deixar claro que existem alguns tipos de desemprego que segundo Oliveira (2014) são estes:

Existem vários tipos de desemprego. O desemprego estrutural ou disfarçado, característico dos países subdesenvolvidos, causado pela distribuição irregular de terras, e a falta de equipamentos de trabalho para as pessoas aptas trabalharem; o desemprego estacional, sazonal ou temporário que é quando determinadas indústrias reduzem seu quadro de funcionários em certas épocas do ano, pela diminuição ou pela interrupção periódica da actividade a que essas indústrias se dedicam; o desemprego tecnológico atinge sobretudo os países desenvolvidos e é quando as empresas substituem a mão de obra humana pela tecnologia- por outras palavras, é a substituição do Homem pela máquina; o desemprego friccional, é quando a mão-de- obra disponível não coincide com a que o mercado de trabalho procura; o desemprego voluntário, é

quando o desempregado não quer trabalhar com o salário que lhe é oferecido.

Então, hoje o mundo se encontra com um grande índice de desemprego, podendo até ser comparada à crise que aconteceu em 1929, caso não se possa dizer que está pior que a vivida no passado. Pois, segundo estatísticas da Organização Internacional do Trabalho, podemos chegar a uma estimativa de quase 850 milhões de pessoas desempregadas.

Uma das causas é o avanço tecnológico, gerando grandes alterações no mercado de trabalho do mundo, o que fica mais claro nos países subdesenvolvidos, pois as empresas que ali se encontram precisam investir mais em um maquinário mais moderno, deixando de lado contratações de grande quantidade de funcionários, pois grande parte dessas empresas não possuem disponibilização de recursos para fazer os dois.

Desta forma, as empresas praticamente são forçadas a investir nessa problemática, pois se não a fizerem outras farão, e dessa forma, as mesmas ficam de fora do avanço tecnológico e conseqüentemente pelo fato de investirem nessa prática, deixam de contratar novos funcionários ou até então demitem para que assim sobre verbas para investir no maquinário da empresa.

Conforme Freitas:

Na contemporaneidade as empresas entraram em um período de reestruturação de uma nova engenharia para atingir o Computer Frindly (Amistosa ao computador), e nessa dinâmica tecnológica, as profissões têm passado ou estão passando por um processo evolutivo, como ocorreu na natureza com a evolução de alguns animais, a extinção de outros, a diminuição da população de alguns, além dos que se adaptaram às evoluções do mundo, hoje no mundo das profissões algumas evoluíram, outras estão se extinguindo, outras diminuíram suas atuações e outras se adaptaram às novas realidades do mercado. Mas tantas tecnologias e avanços não trazem benefícios a todos, nos países subdesenvolvidos, por exemplo, a robotização e a constante evolução colocam em risco milhões de postos de trabalho no mundo, países como a China, com um constante crescimento industrial e econômico, e avançando tecnologicamente, podem provocar uma exclusão gigantesca, já que esse é o país mais populoso do mundo. Várias são as conseqüências do estágio tecnológico que a atual sociedade presencia, e sem dúvida o desemprego é um dos piores, se continuar retirando postos de trabalho, somando ao crescimento populacional que no final desse século poderá atingir cerca de 12 bilhões de pessoas, o mundo poderá entrar em colapso. Em alguns países desenvolvidos já são visíveis os problemas decorrentes do

desemprego, como o aumento da criminalidade. Em suma, as autoridades devem encontrar soluções que aliem tecnologia e empregabilidade, já que as pessoas tiram seu sustento do trabalho, agora, se não houver trabalho o futuro dessas será comprometido.

Sendo assim, o desemprego apresenta inúmeras causas, que são: a que sempre existiu e sempre existirá, que é a baixa qualificação das pessoas, pois acabam perdendo espaço para aquelas que já apresentam um passo na sua frente, que no caso concreto é uma qualificação; outro e muito grave fator é a crise econômica, esta que assusta o mundo conseguindo diminuir o consumo de bens e serviços, obrigando muitas empresas a demitirem seu quadro de trabalhadores para que dessa forma apresente uma diminuição nos custos; e a já citada acima é o desenvolvimento tecnológico, pois com o avanço tecnológico cresceu a substituição da mão-de-obra humana pela tecnologia.

Dessa forma, conclui-se que mesmo o desemprego sendo um fenômeno antigo, está em grande destaque na atualidade, pois cada dia que passa este alcança novas proporções, por meio de diversas problemáticas, se adequando assim aos novos temas que envolvem as sociedades que são atingidas pelo problema social do desemprego.

3.3 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO DESEMPREGO NOS DIREITOS TRABALHISTAS

Atualmente a principal causa do desemprego é a crise econômica que o país vem passando, mas esta não é a única causa. Resta claro que praticamente são 3 as causas do desemprego que existem hoje, sejam elas: a qualificação dos trabalhadores, a evolução tecnológica e a crise econômica.

Hoje o mercado de trabalho encontra-se muito concorrido, dessa forma, o trabalhador necessita ao máximo estar o mais qualificado possível para que possa conseguir o emprego tão desejado. Porém, o que devemos deixar claro é que nem todos são “tão” qualificados, com isso, deixando de fora aquelas pessoas que pouco ou nenhum estudo, gerando assim o fechamento cada vez mais acelerado do mercado de trabalho.

Então as pessoas que passam mais tempo estudando, fazendo cursos, quando adentram o mercado de trabalho, acabam ocupando vagas que antigamente

eram preenchidas por pessoas que não possuíam sequer um nível de escolaridade adequado para capacitação laborativa. É notório que atualmente o avanço das tecnologias acabaram por influenciar no crescimento do desemprego por dois fatores: o investimento em maquinário mais avançado e a substituição de trabalhadores por mão de obra robotizada.

Então, como atualmente o crescimento na tecnologia é cada vez maior, muitas empresas de pequeno e médio porte, para poder tentar acompanhar a produtividade de grandes empresas, tem que investir cada vez mais em uma tecnologia de ponta e avançada. Consequentemente isso gera grande custo para a empresa, que muitas vezes deixa de contratar novos funcionários ou até acabam demitindo alguns para que possam investir na compra de novos maquinários.

Então, conforme Freitas, resta claro que o avanço tecnológico se faz necessário para as empresas, porém, tem por consequência o dano causado à sociedade, que é o aumento do desemprego. O último grande fator que influencia o desemprego não só no Brasil, como no mundo, é a crise econômica que muitos países se encontram.

Portanto, Freitas explicita que, conforme a atualidade se modifica ao passar do tempo, as empresas ficam cada vez mais tecnológicas, para que possam atingir a almejada dinâmica tecnológica, fenômeno esse que faz com que as profissões envolvidas tenham de passar por um processo de evolução para que possa se adaptar as novas regras do mercado.

Os avanços tecnológicos trazidos pela alteração nas empresas, para que possam se manter no mercado, trazem consigo problemas que se tornam sociais, a medida que em países onde o desenvolvimento tecnológico não é tão extenso, ocorre a substituição de empregados menos qualificados, causando assim o aumento do desemprego.

Com o aumento do desemprego causado pela mecanização e envolvimento de massa especializada no emprego, as taxas de outros problemas sociais também crescem, uma delas é a criminalidade.

Cabe assim ao Estado intervir, porém como os países subdesenvolvidos não tem políticas públicas para alterar determinadas taxas de problemas sociais, somente são feitas medidas de controle, medidas momentâneas que não acabam com o problema.

Dessa forma, a taxa de desemprego só faz crescer pois, resta comprovado mediante declaração de Oliveira (2016), a situação que o país se encontra:

A taxa de desocupação atingiu 10,9% no trimestre móvel encerrado em março último, resultado 1,9 ponto percentual acima da taxa de 9% do trimestre fechado em dezembro de 2015 e 3 pontos percentuais a mais que no mesmo trimestre de 2015, quando o desemprego estava em 7,9%. Esta é a maior taxa de desemprego da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad Contínua) iniciada em 2012. Os dados foram divulgados hoje (29) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A população desocupada chegou a 11,1 milhões de pessoas, aumentando 22,2% (2 milhões de pessoas), em relação ao número de desempregados do período imediatamente anterior (outubro a dezembro de 2015). No confronto com igual trimestre do ano passado, o número de desemprego subiu 39,8%, o que significa um aumento de 3,2 milhões de pessoas desocupadas. Os dados do IBGE indicam que, no trimestre encerrado em março último, a população ocupada do país estava em 90,6 milhões de pessoas, apresentando uma redução de 1,7%, quando comparada com o trimestre de outubro a dezembro de 2015. Em comparação com igual trimestre do ano passado, houve queda de 1,5% na população ocupada, representando menos 1,4 milhão de pessoas.

Então, pode-se concluir que o Brasil se encontra em uma situação preocupante, uma vez que os números mostram que em comparação com anos anteriores o país apresentava um maior número de pessoas ocupadas (empregadas) e, conseqüentemente, um menor número de pessoas desocupadas (desempregadas).

Existem várias conseqüências do desemprego, uma delas é que quando as pessoas estão empregadas arcam com suas dívidas, impostos, contribuições, etc. Em regra, estas verbas “benefícios” serão revertidas para a população, dessa forma, visando a coletividade. Com isso, vemos que uma pessoa desempregada não afeta exclusivamente seu sustento, mas toda a sociedade é afetada, tendo como conseqüência dessa situação um enfraquecimento da economia do país, que foi o caso de algumas das crises mundiais.

Então segundo Reinert (2001, p. 3):

As conseqüências, por sua vez, podem ser devastadoras, tanto do ponto de vista da pessoa do desempregado e de sua família quanto do ponto de vista social e político. A conta do desemprego, direta ou indiretamente, é paga por todos. É paga via aumento de impostos para cobrir despesas do tipo salário desemprego, despesas médico

hospitalares, despesas com segurança e assim por diante. Estudos comprovam que o desemprego aumenta os problemas relacionados com a saúde física e mental do trabalhador, fazendo com que se acentue a procura pelos serviços profissionais ligados a esta área. Também há comprovação de que a violência e o crime, de um modo geral, estão diretamente relacionados com o desemprego. Este pode ainda provocar radicalização política, tanto à direita quanto à esquerda, bem como ampla desorganização familiar e social. Estudos já descobriram relação entre aumento de desemprego e aumento de divórcios, apenas a título de exemplo.

Sendo assim, restam demonstradas quais consequências são influenciadoras do aumento das taxas de desemprego, e remetendo ainda ao mesmo problema, estende-se no pensamento de que com o desemprego, que é um problema social, as parcelas de prejuízo geradas pelo mesmo é paga não somente pelo desempregado e sim pela sociedade como um todo.

Então, uma das formas que o direito aplica para que as pessoas não sofram tanto quando existe um alto índice de desemprego é a flexibilização. Desta feita, Morais (2008), conceitua flexibilidade da seguinte forma:

O conceito de flexibilização é polissêmico e controvertido, sendo, por esse motivo, utilizado em diversos sentidos, ensina Elaine Noronha Nassif. Nesse diapasão, também é a doutrina de Carlos Alberto Cunha e de Arion Sayão Romita. O conceito de flexibilização ainda está em amadurecimento doutrinário, sendo um conceito jurídico indeterminado. Contudo, faz-se mister dizer que flexibilização não significa dizer desregulamentação. Não se podem confundir, dois institutos diversos. Sobre o tema, necessário transcrever a esclarecedora lição de Arnaldo Süssekind: Desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade^[04] Portanto, flexibilização, na acepção ora adotada, pressupõe a existência de intervenção estatal. Ou, melhor dizendo, implica a possibilidade de intervenção estatal, na hipótese de proteção de direitos fundamentais dos empregados e empregadores.

Então entende-se por flexibilização um meio de haver intervenção do Estado nos direitos dos trabalhadores, utilizando esse artifício com requisito para proteger o empregado. Com isso, adentra-se no Direito do Trabalho, uma vez que se trata de uma ferramenta para que se possa flexibilizar as normas do Direito do Trabalho, de modo que se ajuste mais às situações fáticas, sendo uma delas o desemprego.

Então segundo Morais (2008) eis a flexibilidade dentro do direito do trabalho:

Atualmente, estamos vivenciando um período de grandes transformações das realidades brasileira e mundial, questão excessivamente trazida à baila neste trabalho monográfico, nas quais, considerando o âmbito jurídico e político, um dos assuntos de que muito se ouve falar é a flexibilização das normas que regulam as relações de trabalho principalmente pelos instrumentos de negociação trabalhista já explorados em outro momento. Flexível significa algo que se dobra sem quebrar, o fácil de manejar, o maleável. Flexibilizar as normas trabalhistas quer dizer, apor, torná-las o mais ajustável a situações fáticas, menos rígidas. Em princípio, corresponde a troca do preceito de natureza genérica por outro de natureza individualizada, concreta. É a predominância da convenção coletiva sobre a lei; da autonomia dos grupos privados sobre o intervencionismo estatal. A ordem pública social estaria presenteada com uma legislação trabalhista mais dispositiva e menos imperativa, consagrando a autonomia da vontade em situações cruciais da relação de emprego. A flexibilização do Direito do Trabalho denota, por fim, um processo de adaptação das normas trabalhistas à realidade latente. Faz-se mister dizer, porém, que flexibilização não significa desregulamentação, ou seja, a retirada da proteção do Estado sobre o trabalhador, permitindo, assim, a autonomia privada, evidencie-se. A *flexibilização*, por outro lado, pressupõe a intervenção estatal por meio de normas de caráter geral, que consubstanciam em seus preceitos valores, direitos e garantias - sem as quais o trabalhador não poderia viver dignamente - aplicadas caso a caso, de maneira razoável e proporcional, dando espaço à composição que melhor atenda aos anseios das partes, sem, no entanto, privilegiar uma delas em detrimento da outra. Muito se tem discutido acerca dos reflexos dessa teoria flexibilizadora sobre as normas que regulam as relações de trabalho e, por conseguinte, sobre o princípio protecionista, em seus vários desdobramentos. Não há dúvidas de que o abrandamento necessário das normas rígidas que se mostram incompatíveis com o atual momento histórico do Direito do Trabalho, mediante o denominado processo de flexibilização das mesmas, incidirá e afetará a essência de proteção universalmente consagrada. Mas o objetivo maior deve ser enfatizado: há continuidade da proteção sim, mas com um sentido mais amplo, visando por em prática a verdadeira igualdade substancial diante do caso concreto. Alguns fundamentos justificadores de tais mudanças no âmbito do Direito do Trabalho são os seguintes: a pura necessidade de reformar e rever conceitos que hoje são considerados superados; o excessivo "engessamento" das relações de trabalho pela indevida intromissão estatal; o extraordinário avanço da tecnologia, que torna incompatível as modernas formas de produção com os atuais modelos de relação de trabalho; o excesso de proteção, que teria efeitos perversos, resultando em diminuição dos postos de trabalho, aumento do subemprego e do trabalho informal, afetando, principalmente, a pequena e média empresa; além da obstrução das varas trabalhistas com infundáveis processos, fazendo com que a celeridade da Justiça Trabalhista seja brutalmente comprometida. Muito embora, determinados autores entendam que os impulsos tecnológicos da automação, somados à tese da flexibilização das normas laborais

são elementos indutores de desemprego e precarização do trabalho, e que a flexibilização seria um meio de retrocesso, pondo fim a tudo que fora arduamente conquistado pelos trabalhadores no decorrer dos séculos de reivindicação, entendemos que tal procedimento, muito pelo contrário, trás maior celeridade aos processos trabalhistas e uma justiça mais equilibrada, já que o caso concreto, considerando, contudo, aspectos sociais e econômicos, viabilizaria de forma mais eficaz tais objetivos. Não se trata, como dito, de desregulamentação ou de retrocesso em relação aos ideais trabalhistas conquistados, mas apenas uma adaptação à atual conjectura mundial. Diante de todo o exposto, podemos concluir que a *desregulamentação* do Direito do Trabalho seria uma forma radical de flexibilização, na medida em que o Estado retira a proteção normativa mínima conferida ao trabalhador, e não é essa, a idéia. A *flexibilização* extremamente necessária defendida neste estudo e por tantos doutrinadores, por sua vez, pressupõe a intervenção básica do Estado sim, mas com o intuito de assegurar - mediante normas protecionistas de caráter geral, e não apenas de caráter individual obreiro, beneficiando de forma exclusiva o trabalhador - essencialmente, uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes, este é o objetivo da verdadeira flexibilização. Afóra a flexibilização das leis trabalhistas propostas de forma radical, que só ensejam freqüentes abusos, os instrumentos flexibilizadores são capazes de compatibilizar os interesses das empresas e de seus trabalhadores, de modo a adaptar os preceitos de ordem pública às grandes alterações ditadas pelas crises econômicas e pelo desenvolvimento tecnológico, evitando, assim, o desemprego.

Assim, Morais (2008), tem como pensamento preponderante, que a flexibilização das normas trabalhistas não é algo que tem como característica o fator sazonal, de modo que se torne uma tendência, pois se encontra em abrangência mundial. A medida protetiva em certo modo que é a flexibilização afeta principalmente o princípio protetor aos direitos laborais, com isso, o efeito é uma mistura entre proteger o contrato de trabalho e ao mesmo tempo, tentar excluir ao mínimo os direitos inerentes aos trabalhadores. Como solução dessa mistura, deve-se ser feita uma evolução nas normas que instituem a medida protetiva referente a flexibilização, aumentando a atuação das categorias jurídicas envolvidas. Com esse ponto estudado com devida relevância, os interesses jurídicos da parte hipossuficiente podem ser mais amplamente defendidos. Dessa forma, a flexibilização que deve ser feita, tem como ponto primordial a ser seguido, o fato de dar mais liberdade sindical, sendo este o instrumento capaz de conduzir corretamente o andamento da flexibilização, valendo-se de forma justa e proba, para que ocorra o mínimo possível de exclusão dos direitos protetivos já consagrados.

Portanto, percebe-se que em tempos de crise econômica a flexibilização é uma tendência que normalmente é seguida e, caso seja usada de forma moral, correta e com os devidos fins de manutenção do contrato de trabalho, se torna algo muito social com os melhores intuitos.

4 PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Em tempos de crise, uma das medidas que o Estado toma para que possa preservar os empregos da sociedade como um todo é a criação de programas que possibilitem a flexibilização de normas trabalhistas com mais facilidade, tentando dessa maneira a manutenção dos contratos de trabalho.

No Brasil o programa criado foi o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), tendo sido o mesmo instituído primordialmente pela Medida Provisória 680/2015, posteriormente anulada e criada como texto legal na forma da Lei 13.189/2015, com o mesmo intuito da legislação passada, e tendo como supervisor das negociações coletivas o próprio Estado.

4.1 ASPECTOS GERAIS DO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - PPE

Um dos principais deveres do Estado é a boa manutenção da economia e, com isso, manter no máximo possível todos os cidadãos empregados, pois o emprego é o maior patrimônio que um trabalhador pode ter, já que através dele o empregado vai poder obter uma renda para sustentar sua família, além de fomentar a economia por meio da obtenção de produtos, gerando uma estabilidade econômica para o Estado e até um certo crescimento.

No Brasil existe uma enorme gama de políticas públicas, dentre elas existe a que versa sobre a proteção ao emprego. As políticas públicas têm como dever principal afastar o crescimento do desemprego, apoiar a criação de novos empregos, rever as dotações orçamentárias, caso a infraestrutura econômica e social não esteja condizente com o cenário da atualidade

O PPE foi Instituído através da Medida Provisória 680/2015, que foi revogada posteriormente e convertida, transformando-se na Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, que tem por objetivos: a proteção do emprego nos momentos que houver a redução temporária da atividade econômica; apresentar formas de garantia do vínculo empregatício de longo prazo, dessa forma que haja uma garantia para os trabalhadores; manter as contribuições do FGTS e INSS; incentivar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de trabalho; além de preservar a economia das empresas.

Dessa forma, no artigo 1º, a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, encontramos claramente os objetivos dessa lei, como citado abaixo :

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.

O PPE funciona basicamente para reduzir de forma temporária a jornada de trabalho, podendo dessa forma reduzir o salário do trabalhador em até 30%, sendo apenas permitido caso haja acordo coletivo. Ocorre que quando a empresa reduz a jornada de trabalho e, conseqüentemente, o salário em até 30%, o governo entra com um subsídio governamental nomeado de Fundo de Amparo ao Trabalhador, complementando em 50% a redução salarial, para que assim possa haver uma compensação parcial da remuneração do trabalhador.

Salienta-se que o complemento nunca poderá ultrapassar o limite de 65% do maior benefício do Seguro-Desemprego, no caso sendo o máximo de R\$ 900,84 (novecentos reais e oitenta e quatro centavos). Outra garantia é que não pode haver demissões durante o período da vigência do PPE e, após o término deste, as condições acordadas no PPE deverão se manter por mais 1/3 do tempo acordado.

Os artigos 4º e 5º da lei nº 13.189/2015 explicam de que forma se procede o PPE:

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.

Outro fato que merece destaque são as condições e a adesão. O início da adesão ao PPE se deu em 31 de dezembro de 2015 e será encerrado em 31 de dezembro de 2016, tendo como duração de até 6 meses, podendo assim haver uma prorrogação com um limite máximo pré-estabelecido pela lei de 12 meses. Tais requisitos se encontram nos artigos 2º e 3º da lei supracitada:

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.

Outro fato importante é que existem proibições que as empresas devem cumprir, consoante o artigo 6º da Lei 13.189/2015, *in verbis*:

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.

Dessa forma, descumprindo o que está inserido no artigo 6º e fazendo algo que é proibido, a empresa perderá o benefício de ingressar no PPE. Essas medidas adotadas pelo artigo acima, consolidam uma forma de mesmo tendo seus direitos suprimidos pelo programa, os trabalhadores das empresas que aderiram têm determinadas garantias extras que os demais não possuem.

4.2 RELEVÂNCIA DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5347

A ação direta de inconstitucionalidade foi movida pela Confederação Nacional dos Profissionais liberais, sendo esta uma entidade sindical de grau superior, com eficácia em todo território nacional, pois representa todos os profissionais liberais do país, e essa ação foi movida em face da Excelentíssima Senhora Presidente da República e também da União Federal.

A Confederação Nacional dos Profissionais Liberais (CNPL) tem legitimidade para propor a devida ação direta de inconstitucionalidade, encontrando seu amparo legal no texto da Constituição Federal, em seu artigo 103, inciso IX:

Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade:

[...]

IX - Confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional.

A ação direta de inconstitucionalidade teve por objeto legal a impugnação do artigo 3º da Medida Provisória nº 680/2015, que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego, com enfoque mais específico no parágrafo 1º, que determina que:

Art. 3º. As empresas que aderirem ao PPE, poderão reduzir temporariamente em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com redução proporcional do salário.

§ 1º - A redução que trata o caput está condicionada à celebração do acordo coletivo de trabalho, específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante, conforme disposto em ato do Poder executivo.

Nesse diapasão, percebe-se que a norma supramencionada se encontra eivada de inconstitucionalidade fazendo com que a classe liberal sofra com os impactos trazidos pelo Programa de Proteção ao Emprego, o que fez com que a promovente notasse o cerceamento do seu direito, tendo a mesma requerido a sua proteção com legal nos artigos 511, § 3º, 513, “a” e 535, § 3º, todos da Consolidação das Leis Trabalhistas, *in verbis*:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

[...]

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares

[...]

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos :

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;

[...]

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

Tendo como base jurídica protetiva e legitimadora, com a adesão ao Programa de Proteção ao Emprego, os empregadores têm o direito de reduzir a jornada de trabalho e conseqüentemente reduzir proporcionalmente o salário, de modo que ao realizarem tal manobra tornam cerceados também os direitos dos trabalhadores na forma de profissionais liberais que exercem atividades remuneradas na qualidade de empregados e de detentores de um vínculo regido pelo padrão celetista com os empregadores.

Com base no entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (1997), teve-se comprovada que a Confederação Nacional dos Profissionais Liberais, em decisão proferida anteriormente pelo Ministro Sepúlveda, decisão essa inserida na Ação Direta de Inconstitucionalidade número 1590 SP:

I. Ação direta de inconstitucionalidade: objeto Tem-se objeto idôneo à ação direta de inconstitucionalidade quando o decreto impugnado não é de caráter regulamentar de lei, mas constitui ato normativo que pretende derivar o seu conteúdo diretamente da Constituição. II. Ação direta de inconstitucionalidade: legitimação das entidades nacionais de classe que não depende de autorização específica dos seus filiados. III. Ação direta de inconstitucionalidade: pertinência temática. 1. A pertinência temática, requisito implícito da legitimação das entidades de classe para a ação direta de inconstitucionalidade, não depende de que a categoria respectiva seja o único segmento social compreendido no âmbito normativo do diploma impugnado. 2. Há pertinência temática entre a finalidade institucional da Confederação Nacional das Profissões Liberais - que passou a abranger a defesa dos profissionais liberais ainda que empregados -, e a lei questionada, que fixa limite à remuneração dos servidores públicos. IV. Servidor público: teto de remuneração (CF, art. 37, XI): auto-aplicabilidade. Dada a eficácia plena e a aplicabilidade imediata, inclusive aos entes empresariais da administração indireta, do art. 37, XI, da Constituição, e do art. 17 do ADCT, a sua implementação - não dependendo de complementação normativa - não parece constituir matéria de reserva à lei formal e, no âmbito do Executivo, à primeira vista, podia ser determinada por decreto, que encontra no poder hierárquico do Governador a sua fonte de legitimação. (STF - ADI-MC: 1590 SP, Relator: SEPÚLVEDA PERTENCE, Data de Julgamento: 19/06/1997, TRIBUNAL PLENO).

Nota-se que a matéria tratada na ADI 1590 está correlacionada com a matéria tratada na ADI 5347, sendo essa decisão uma base que deve ser usada de forma análoga para perceber que a CNPL tem legitimidade para defender tais direitos laborais. Após ter sido confirmada a legitimidade da CNPL em defender os direitos em questão, a inconstitucionalidade se encontra no fato de que a redução da

jornada de trabalho bem como a conseqüente redução proporcional dos salários é condicionada à oitava dos sindicatos profissionais, contudo não abrange todos eles.

Os sindicatos profissionais que estão em questão sendo levados em conta são somente os da categoria profissional preponderante na empresa que se filiou ao programa, sendo estes sindicatos correspondentes à categoria econômica principal da empresa.

O sistema sindical brasileiro é muito mais complexo, não podendo se generalizar de tal maneira a ponto de pensar que uma grande empresa possua somente uma categoria profissional e com isso somente um sindicato representativo, pois existem as categorias profissionais diferenciadas e é por tal motivo que existe na justiça trabalhista brasileira a solução por meio de dissídios coletivos, no caso em questão figuram os profissionais liberais assalariados e tem seus direitos defendidos no artigo 1º, da Lei nº 7.316/85 que diz:

Art. 1º. Nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do Trabalho, as entidades sindicais que integram a Confederação Nacional dos Profissionais Liberais terão o mesmo poder de representação dos trabalhadores-empregados atribuído, pela legislação em vigor, aos sindicatos representativos das categorias profissionais diferenciadas.

A Constituição Federal permite a redução salarial caso seja acordado entre as partes por meio de acordo ou convenção coletiva, trazendo tal determinação em seu artigo 7º, inciso VI:

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.
[...]

Observado o texto constitucional, o Programa de Proteção ao Emprego vai de encontro ao texto jurídico maior brasileiro, pelo fato de que são englobadas todas as categorias profissionais encontradas nas empresas que aderirem ao programa, porém só necessita do acordo ou convenção coletiva, com o sindicato que representa a categoria preponderante na empresa, deixando de lado os demais

sindicatos e suas devidas categorias profissionais, fazendo com que ocorra uma supressão de direitos laborais sem as devidas negociações coletivas.

Ao protocolar a ação direta de inconstitucionalidade, incluindo nesta o pedido de urgência pelo fato de se encontrar no recesso jurídico, a petição inicial foi designada ao Presidente do Supremo Tribunal Federal, de acordo com o artigo 13º, inciso VIII, do Regimento Interno do STF, “Art. 13. São atribuições do Presidente: [...] VIII – Decidir questões urgentes nos períodos de recesso ou férias [...]”.

Em despacho inicial e por meio de decisão monocrática, o Ministro Presidente Ricardo Lewandowski decidiu que o caso em questão não se enquadra como urgente, de modo que o mesmo não se encaixa no artigo 13º, inciso VIII do regimento interno do STF, repassando então o processo ao devido Ministro Relator, que foi Roberto Barroso.

Com a redistribuição feita, e a petição inicial com o devido magistrado julgador, o Ministro Relator Roberto Barroso, em uma decisão monocrática, indeferiu o pedido sem resolução do mérito, pois entendeu que caso uma medida provisória seja convertida em lei, e em meio a essa conversão ocorram mudanças significativas na primordial medida, a mesma ação está em seu interior prejudicada, e não merece ser julgada, tendo em vista que a mesma deve ser reformulada.

O Ministro Roberto Barroso explanou que em seu entendimento não existe divergência com o da casa, no caso da ADI 5347 DF, o STF (2015), mostrou diversos julgamentos de outros Ministros, em que o julgado teve a mesma resolução final, a exemplo:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE MEDIDA PROVISÓRIA Nº 145/2003 SUPERVENIENTE CONVERSÃO NA LEI 10.847/2004 MODIFICAÇÃO DE CARATER SUBSTANCIAL INTRODUZIDA DURANTE O PROCEDIMENTO DE CONVERSÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA EM LEI HIPÓTESE DE PREJUDICIALIDADE EXTINÇÃO ANÔMALA DO PROCESSO DE FISCALIZAÇÃO NORMATIVA ABSTRATA PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA PREJUDICADA RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. (ADI 3.101-AgR, rel. Min. Celso de Mello, j. em 21.11.2007, Dje de 13/8/2014). ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE MEDIDA PROVISÓRIA Nº 349/2007 ALTERAÇÕES SUBSTANCIAIS E MATERIALMENTE SIGNIFICATIVAS DURANTE O PROCEDIMENTO DE CONVERSÃO LEGISLATIVA (LEI Nº 11.491/2007) HIPÓTESE CARACTERIZADA DE PREJUDICIALIDADE PRETENDIDA CONVERSÃO DO PRESENTE PROCESSO DE CONTROLE NORMATIVO ABSTRATO

EM ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECREITO FUNDAMENTAL INADMISSIBILIDADE NÃO CARACTERIZAÇÃO DE HIPÓTESE DE APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE (LEI Nº 9.882/99, ART 4º) RECURSO IMPROVIDO (ADI 3.864-AgR, rel. Min. Celso de Mello, j. em 25.11.2009, Dje de 18.8.2014). AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1442 DE 10.05.1996 E SUAS SUCESSIVAS REEDIÇÕES CRIAÇÃO DO CADASTRO INFORMATIVO DE CRÉDITOS NÃO QUITADOS DO SETOR PÚBLICO FEDERAL CADIN. ARTIGOS 6º E 7º. CONSTITUCIONALIDADE DO ART 6º RECONHECIDA, POR MAIORIA, NA SESSÃO PLENÁRIA DE 15.06.2000. MODIFICAÇÃO SUBSTANCIAL DO ART 7º A PARTIR DA REEDIÇÃO DO ATO IMPUGNADO SOB O NÚMERO 1.863-52, DE 26.08.1999, MANTIDA NO ATO DE CONVERSÃO NA LEI 10.522, DE 19.07.2002 DECLARAÇÃO DE PREJUDICIALIDADE DA AÇÃO, QUANTO AO ARTIGO 7º, NA SESSÃO PLENÁRIA DE 20.06.2007. (ADI 1753-QO, REL. Min. Sepúlveda Pertence, j. em 17.09.1998, Dj de 23.10.1998). AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE MEDIDA PROVISÓRIA Nº 160/90 SUA CONVERSÃO SUPERVENIENTE, COM ALTERAÇÕES, NA LEI Nº 8.033/90 IMPOSSIBILIDADE DE ADITAMENTO DA INICIAL. A lei da conversão, derivada da medida provisória objeto da ação direta de inconstitucionalidade, tendo operado alterações no conteúdo material desse ato normativo editado pelo Presidente da República, constitui na mesma ação, mediante simples aditamento da petição inicial. (ADI 258, Rel. Min. Celso de Mello, Tribunal Pleno, Dj de 28.2.1992). (STF - ADI: 5347 DF - DISTRITO FEDERAL 0004659-41.2015.1.00.0000, Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 07/12/2015, Data de Publicação: DJe-248 10/12/2015).

Por meio de todos esses precedentes jurídicos, seguindo o entendimento dos demais Ministros da Suprema Corte, o Ministro Roberto Barroso decidiu dessa forma:

No caso dos autos, a prejudicialidade é ainda mais evidente, já que houve supressão do dispositivo impugnado durante o processo de conversão da Medida Provisória, o que inviabiliza por completo o prosseguimento da presente ação. Diante do exposto com base no artigo 38 da Lei 8.039/1990 e no artigo 21 do RI/STF julgo prejudicada a presente ação direta, julgando extinto o processo sem julgamento de mérito, com base no artigo 267, VI, do Código de Processo Civil.

Em concordância com o Ministro Roberto Barroso, o texto que leva consigo o motivo da devida inconstitucionalidade foi por completo extinto, bem como todo o texto legal da Medida Provisória em questão, levando-se a crer que realmente a ação foi realmente prejudicada e não se cabe mais a sua continuação, caso que

ocorreu em 16/12/2015 quando a ação direta, por falta de impetrar o recurso cabível, transitou em julgado.

O motivo jurídico alegado pela CNPL explicitando que existe inconstitucionalidade é o fato de somente haver negociação coletiva com a classe econômica preponderante na empresa, esquecendo as demais classes e seus sindicatos, fazendo com que essas classes diferenciadas tenham sua jornada de trabalho reduzida bem como seu salário, visto que a medida provisória foi por completo extinta, e entrou em vigor uma Lei específica regulando novamente o Programa de Proteção ao Emprego, a ação direta de inconstitucionalidade não tinha mais sentido pelo fato de existir mais dispositivo legal que seja inconstitucional.

A Lei 13.189/2015, que é a nova reguladora do Programa de Proteção ao Emprego, traz em seu artigo 5º a nova regulamentação de como deve ser feita a negociação coletiva e com quem deve se fazer essa negociação coletiva, para que possa reduzir a jornada de trabalho e assim reduzir proporcionalmente o salário.

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 artigo 511 da CLT.

Em seu corpo legal, o artigo 5º por si só estaria eivado de inconstitucionalidade, pelo fato de somente se referir à categoria econômica preponderante, porém, no último parágrafo do mesmo artigo, traz consigo o fator principal que anula o vício inconstitucional trazido pela ADI 5347, tornando assim uma lei constitucional, que já está em eficácia, porém que ao ponto de visto do direito laboral traz retrocesso para todos os trabalhadores que façam parte deste programa.

4.3 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Com o crescimento da crise econômica mundial, por conseguinte tal crise atinge o Brasil, devido à alta globalização econômica que ocorre atualmente, as taxas de desemprego aumentam gradativamente, chegando a atingir, de modo alarmante, as piores taxas deste problema social nos últimos tempos.

Tendo em vista a concretização desta problemática, é comum entre países que o Estado intervenha na relação de trabalho, de modo que crie mecanismo para sustentar a manutenção do contrato de trabalho. Esses mecanismos são chamados de medidas de preservação do emprego. No Brasil essa medida de preservação do emprego foi criada através da Medida Provisória 680/2015, posteriormente revogada e transformada na Lei nº 13.189/2015, e o programa recebeu o nome de Programa de Proteção ao Emprego.

O Programa de Proteção ao Emprego tem como norte maior a possibilidade de que empresas que estejam passando por momentos de crise econômica se reneguem da manutenção dos direitos laborais que são obrigadas, porém que continuem com os contratos de trabalho que foram lesados.

A manutenção dos contratos de trabalho é o maior e único ponto positivo do programa, e também sua meta principal. Garantir que os cidadãos brasileiros não sofram com a perda de seus empregos ou com as demissões decorrentes da crise econômica é algo louvável, pois o emprego é a maior dívida que um empregado possui, pois é com ele que o mesmo consegue sua renda, que o sustenta e sustenta seus familiares.

Em texto elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico, o Programa de Proteção ao Emprego tem como vantagem e função social principal o fato de que:

O Programa foi desenhado para que os trabalhadores não enfrentem o desemprego, a perda da renda e as outras graves consequências dessa situação (depressão, crise familiar, inadimplência, perda de relações com companheiros, entre outras). A remuneração por hora trabalhada é aumentada e o trabalhador pode preservar a experiência e os conhecimentos adquiridos, já que não terá que buscar emprego em outra atividade. Para as empresas é a possibilidade de manter o quadro de pessoal e o conhecimento, o que ajuda na recuperação mais rápida das atividades após a crise. Embora a empresa tenha uma elevação no custo de pessoal por hora trabalhada, ainda assim há um alívio nos custos para atravessar a crise. O governo conseguirá evitar o custo fiscal do desemprego, pois os encargos sociais continuarão sendo arrecadados. Custos extras com serviços públicos e com a solução de conflitos sociais serão evitados. Além disso, a recuperação da economia pode ser mais rápida ao se manter os empregos, a renda e o consumo das famílias.

Consoante ao entendimento do texto, a ocorrência do fenômeno desemprego por crise econômica, que já é sinônimo de falta de estabilidade, pode causar enormes danos, pelo fato de diminuir a rotatividade monetária, de aumentar os encargos sociais para o Estado e ainda com a diminuição do quadro de empregados da empresa, ocorre a diminuição da produção, que gera a diminuição da renda do empregado e com isso diminui o recolhimento dos tributos para o Estado.

Seguindo esse pensamento entram em conflito dois princípios norteadores, o princípio da função social da empresa e o da proteção ao empregado. Como ponto

positivo do programa, o mesmo permite que a empresa desempenhe sua função social sem diminuir o quadro de empregados, porém como ponto negativo, os direitos trabalhistas que demoraram anos para serem conquistados, e passaram por diversas mutações para poderem se encaixar na sociedade atual, estão sendo ofuscados para que se mantenha o contrato de trabalho.

Em relação a esse conflito de princípios, e seguindo o pensamento entre a escolha do interesse privado ou interesse público, no caso em tela, Cassar (2015, p. 199) diz:

[...] como a preservação da empresa é de interesse público, assim como a pacificação dos conflitos de classe ocasionados por interesses contrários entre empresários e trabalhadores, nasce a necessidade de se ponderar, em cada caso, o interesse maior que irá prevalecer. Como a empresa é fonte geradora de emprego, de receita fiscal para o Estado, de circulação de produtos e de desenvolvimento econômico, a submissão do princípio da proteção ao trabalhador, também previsto constitucionalmente – art. 7º, caput, da CLT, só pode estar abaixo do princípio da preservação da empresa quando a existência desta estiver sendo discutida, sobrepondo-se a sobrevivência da empresa aos direitos trabalhistas de seus empregados.

Seguindo o pensamento que rege a administração pública, o interesse público se sobrepõe ao interesse privado, no tocante ao ponto de suprimir os direitos laborais para que a empresa continue exercendo sua função social de gerar emprego, receita tributária e desenvolvimento econômico para a nação.

Cassar (2005, p. 199) ainda faz uma ressalva sobre o caso em que é possível essa supressão dos direitos:

Apenas nesta hipótese haverá supremacia do princípio da preservação da empresa em detrimento do princípio da proteção ao trabalhador. Isso porque, em última análise, mantendo-se a empresa, mantêm-se os respectivos postos de trabalho, evitando o desemprego, assim como suas outras finalidades sociais. Havendo conflito entre os princípios em análise, sendo necessário flexibilizar direitos trabalhistas para sobrevivência da empresa, há que se evitar o abuso de direito, modalidade de ato ilícito, nos termos do Art. 187 do Código Civil de 2002.

Consoante o texto doutrinário, sempre que ocorre supressão de direitos, o mais importante é a fiscalização das normas adotadas para que se possa ocorrer o Programa de Proteção ao Emprego, bem como também a fiscalização da adesão de

empresas, para que não ocorra o aproveitamento rentável por parte da classe empregadora, sob o empregado que está sendo colocado em sua situação pior do que já se encontra quando assina um contrato de trabalho.

Em meio a esse tumulto econômico e risco de ter um problema social em crescimento, o Estado Brasileiro adotou a flexibilização das normas trabalhistas para poder atenuar essa crise. Na relação laboral a parte proletária é a única que se sente prejudicada realmente pelo programa.

Os empregados, em meio à flexibilização das normas trabalhistas, observam seus direitos serem dirimidos por conta de medidas feitas pelo Estado, que permitem a quebra de cláusulas pétreas reconhecidas pela Constituição Federal. Nessa linha de pensamento, Andrade (*apud* BORGES, 2010) confronta os entendimentos positivos à flexibilização das normas trabalhista:

É muito simples pregar ‘Livre Negociação’ num ambiente como esse – marcado pelo desemprego, ou subemprego, a miséria, baixíssimos salários, concentração de rendas, índices alarmantes de lucratividade. É muito simples porque um dos atores – enfraquecido, preocupado em preservar os empregos existentes e ameaçado pela instabilidade e pela imensa legião de desempregados que batem as portas das fábricas – não tem qualquer possibilidade de sucesso, no sentido de implementar melhorias nas condições de vida e de trabalho dos seus representados.

No mesmo sentido, o mesmo autor (*apud* BORGES, 2010) afirma em seus argumentos que:

[...] pregar a livre negociação no discurso da flexibilização parece ser fácil, porém não são a maioria dos trabalhadores que possui o “poder de barganha”. Os números e a repercussão social contrariam as afirmações pró-flexibilização, já que as medidas tomadas apenas agravaram a precariedade das relações de trabalho e foram ineficazes quanto à questão do desemprego.

Mostrando o Estado atual, a livre negociação entre empregados e empregadores, ambos assistidos pelos seus respectivos sindicatos, acaba trazendo à tona a falta de proteção ao trabalhador, quebrando assim o princípio basilar do direito laboral, que é o princípio de proteção ao trabalhador.

O Programa de Proteção ao Emprego, tem seus lados positivos e negativos, Zuza (2015) especifica-os bem detalhadamente:

Pontos Positivos 1. Para as empresas parece ser um plano vantajoso, pois com a diminuição da demanda pela crise econômica, a empresa pode reduzir seus gastos de produção como energia elétrica, água, etc..., diminuindo seus dias de funcionamento, reduzindo também seus gastos com a folha salarial e contribuições de FGTS e INSS. Também evitando demissões sem justa causa e os gastos com verbas rescisórias. Tendo menos exigências que o *lay-off*, embora, este possa também ser utilizado com maiores vantagem para as empresas, contudo, a adesão ao PPE se mostra altamente recomendável para as empresas que já fizeram o *lay-off* pelo prazo máximo permitido. 2. O governo entende que tal medida protegerá empregos, evitando dispensas sem justas causas, diminuindo os gastos com seguro desemprego, embora o governo deva subsidiar metade da redução salarial, limitada a R\$ 900,00, embora não existam garantias. 3. Para o trabalhador há que entenda tratar-se de vantagem, vez que teria seu posto de trabalho protegido, pela vedação de dispensa sem justa causa, além de ter mais tempo livre pela redução na jornada, não havendo redução no salário/hora, vez que a carga horária sempre será reduzida em porcentagem maior que a redução na jornada. Pontos Negativos: 1. Para a empresa não há vantagem clara entre fazer adesão ao programa ou adotar o *lay-off* por meio de negociação coletiva e com concordância dos funcionários, o que é permitido pela medida provisória 1879-14/99, com a suspensão do contrato de trabalho, permanecendo o vínculo, não havendo contribuições ao FGTS ou INSS, devendo o empregador possibilitar a qualificação do trabalhador, sendo facultativo qualquer ajuda de custo por parte da empresa, recebendo o trabalhador apenas um auxílio qualificação, espécie de seguro desemprego do governo. 2. Há redução no salário real do trabalhador e nos recursos para seu sustento, pois, embora tenha mais tempo livre, sua renda diminui. Ademais, há quem diga que melhor medida seria ser despedido sem justa causa podendo receber o seguro desemprego. 3. Não existem garantias que tal medida diminuirá os gastos do governo com o seguro desemprego, pois tudo dependerá da quantidade de empresas que aderirem ao PPE.

As medidas de preservação do emprego devem existir, à medida que com elas há a garantia da estabilidade socioeconômica e a conservação do contrato de trabalho, no entanto, a mesma não deve ser feita sem regular fiscalização, e nem trazer consigo a abolição de direitos consagrados como cláusulas péticas do ordenamento jurídico brasileiro.

Em proporção mundial, a relativização das normas é algo sempre esperado em momentos em que o conforto se encontra afastado, momentos de crise, sejam essas normas trabalhistas, cíveis, penais, tributárias, porém a alta regulamentação dessa liberdade deve sempre estar atrelada, sendo feita com base em diversos estudos, tendo opiniões diversas, e como ponto principal deve ser feita uma maior

abertura para ambas as partes que iriam ser afetadas com a flexibilização, principalmente nas partes hipossuficientes.

5 CONCLUSÃO

Com vista nas crises mundiais relativas a economia, decorrem muitos problemas sociais, que devem ser tratados com caráter de urgência. O problema social em enfoque neste trabalho é o desemprego, recepcionado pelos Estados em geral como um problema social de grande magnitude, pelo fato do mesmo gerar uma inoperância na economia.

Devido aos momentos de crise, os Estados tendem a criar medidas protetivas ao emprego, para que seus trabalhadores se mantenham no emprego e com isso sua fonte de renda não se acaba, pois caso isso aconteça geraria um desequilíbrio maior em uma economia já fragilizada. No Brasil foi criado o Programa de Proteção ao Emprego.

As medidas protetivas criadas pelos diversos Estados, bem como o Brasil, têm como base a flexibilização das normas, no caso quando o problema é o desemprego, elas flexibilizam as normas trabalhistas. Frente a esta problemática encontra-se o poder-dever do Estado em manter o nível de desemprego estável, em confronto com a justiça trabalhista em proteger os trabalhadores.

No caso estudado por esse trabalho, a flexibilização das normas trabalhistas instituídas pelo Programa de Proteção ao Emprego, tem como base legal a lei 13.189/2015, que foi gerada através da Medida Provisória 680/2015. Esta lei dá liberdade as empresas que aderirem ao programa para que possam reduzir a jornada de trabalho, e conseqüentemente reduzir os salários dos trabalhadores.

Mediante esta redução salarial, os empresários não precisam fazer cortes na folha de empregados, possibilitando com isso a manutenção do contrato de trabalho, fazendo assim, os problemas sociais gerados pelo desemprego não aumentaram, a economia se manterá estável e o Estado cumpre sua função social.

O presente trabalho estuda se existe eficácia e positividade na flexibilização das normas trabalhistas, e quando se fala em flexibilização, fala-se na verdade em supressão de direitos adquiridos ao longo de muitos anos, por meio de lutas sociais, frente a manutenção de contratos de trabalho que supostamente seriam extintos por conta de uma crise econômica.

Esta eficácia e positividade que o Estado procura ao criar e instituir legalmente o Programa de Proteção ao Emprego, encontra-se em divergência ao ponto de que os direitos instituídos pela Constituição Federal, já previam a

possibilidade de se reduzir a jornada de trabalho e com isso reduzir também o salário, mediante negociação coletiva.

Visto isso, uma divergência maior se encontra ao ponto de que, se a Constituição Federal já permitia tal feito, por que criar-se um programa que possibilita algo já permitido, e ainda causa custas ao Estado, que em tese já se encontra em crise.

Mesmo a Constituição Federal permitindo esta modalidade de flexibilização, ainda existem diversos fatores que se colocando em uma balança, observamos que reduzir o salário de um empregado é uma afronta ao direito laboral, destruindo com isso inúmeros princípios reguladores deste ramo do direito.

Dentre os princípios do direito laboral que a medida protetiva do contrato de trabalho fere se encontra, primordialmente o princípio maior que é o da proteção ao trabalhador, dentre outros como o da irredutibilidade salarial, da irrenunciabilidade dos direitos.

Em meio a discussão do trabalho percebemos que o Programa de Proteção ao Emprego, em seu propósito, tem algo que é de grande valia, que seria a continuidade dos contratos de trabalhadores brasileiros, evitando-se assim uma bola de problemas que se formariam caso as taxas de desemprego fossem aumentadas absurdamente.

Os meios usados pelo programa em questão, são questionáveis ao ponto de haverem pedidos que a medida que lhe institui fosse tida como inconstitucional, como exemplo a ADI 5347. Sendo assim notamos que a intenção do programa é boa, porém sua logística, forma de aplicação de métodos resolutivos são de modo contraditórios.

A contradição maior encontrada é o fato de que o programa estabelece uma flexibilização, para que cesse o crescimento de um problema social, sendo que esta medida já instituída no texto jurídico maior. E o mesmo programa que visa combater a crise ainda causa danos monetários ao programa, pelo fato de usar dinheiro público para subsidiar uma parte do salário dos empregados.

Portanto, o PPE é inconstitucional porque para ser uma medida protetiva ao trabalhador, é necessário respeito ao texto constitucional e, ainda, respeito aos princípios e regras laborais adquiridos ao longo dos anos.

REFERÊNCIAS

BORGES, José Carlos. **A Flexibilização das Normas Trabalhistas Brasileiras.**

[S.L.], 12/12/2010. Disponível em:

<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5185>. Acesso em: 16 de agosto de 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em 01 de julho de 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Senado, 2016. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 5 de agosto de 2016.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 27 de junho de 2016.

_____. **Lei nº 7.316**, de 28 de maio de 1985. Atribui às entidades sindicais que integram a Confederação Nacional das Profissões Liberais o mesmo poder de representação dos sindicatos representativos das categorias profissionais diferenciadas, nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7316.htm>. Acesso em 14 de agosto de 2016.

_____. **Lei nº 13.189**, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm>. Acesso em: 24 de junho de 2016.

_____. **Medida Provisória 680**, 06 de julho de 2015. 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>. Acesso em: 8 de agosto de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI-MC 1590 SP**, Relator: Sepúlveda Pertence, Data de Julgamento: 19/06/1997. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742227/medida-cautelar-na-acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-mc-1590-sp>>. Acesso em: 27 de julho de 2016.

_____. _____. **ADI 5347 DF**, Relator: Min. Roberto Barroso, Data de Julgamento: 07/12/2015. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266840787/acao-direta-de>>

inconstitucionalidade-adi-5347-df-distrito-federal-0004659-4120151000000>. Acesso em: 27 de julho de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: Método, 2015.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. [S.L.], 2014. Disponível em: <<http://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 20 de julho de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FREITAS, Eduardo de. **Desemprego, um problema mundial**. [S.L.], [S.D.]. Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/desemprego-um-problema-mundial.htm>>. Acesso em: 1 de agosto de 2016.

GALVÊAS, Elias Celso. **A Revolução Industrial e suas Conseqüências: Da Corporação de Artesãos e Manufaturas Locais à Produção em Escala Internacional**. [S.L.], [S.D.]. Disponível em: <http://www.miniweb.com.br/historia/Artigos/i_contemporanea/rev_indu_consequencias.html>. Acesso em 10 de julho de 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Análise do Instituto da Conciliação na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://professorbezerraleite.blogspot.com.br/>>. Acesso em 14 de agosto de 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MORAIS, Maria Christina Filgueira de. **A flexibilização trabalhista como consequência da atual conjectura econômica mundial**. Jusnavegandi. [S.L.], 12/2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12133/a-flexibilizacao-trabalhista-como-consequencia-da-atual-conjectura-economica-mundial>>. Acesso em: 6 de agosto de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito de Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Nielmar de. **Desemprego cresce para 10,9% e atinge 11 milhões de pessoas**. Agência Brasil. Rio de Janeiro, 29/04/2016. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-04/desemprego-cresce-para-109-e-atinge-11-milhoes-de-pessoas>>. Acesso em: 2 de agosto de 2016.

OLIVEIRA, Tiago Magueta de. **Desemprego e População Qualificada**. Coimbra, 2014. Disponível em: < <http://docplayer.com.br/9498065-Tiago-magueta-de-oliveira-desemprego-e-populacao-qualificada.html>>. Acesso em: 17 de julho de 2016.

PASTOR, José Manuel Almansa. **Los principios generales del derecho en las fuentes normativas del Derecho del Trabajo**, em Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo, n. 3, junho de 1972.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr,1996. E-book.

REINERT, José Nilson. **Desemprego: Causas, Consequências e Possíveis Soluções**. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FRkIzYtkDhcJ:https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/download/8065/7448+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-ab>>. Acesso em 27 de julho de 2016.

ZUZA, Diego dos Santos. **Entenda o Programa de Proteção ao Emprego – PPE**. [S.L.], 2015. Disponível em: <<http://dizuza.jusbrasil.com.br/artigos/242383182/entenda-o-programa-de-protecao-ao-emprego-ppe>>. Acesso em: 10 de julho de 2016.