

ANDREZA RENATA FONSECA

**AS MEDIDAS DE PRESERVAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO
EM SITUAÇÃO DE CRISE ECONÔMICA**

TEÓFILO OTONI – MG
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
2016

ANDREZA RENATA FONSECA

**AS MEDIDAS DE PRESERVAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO
EM SITUAÇÃO DE CRISE ECONÔMICA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof^a. Hazel Ena S. Santos.

TEÓFILO OTONI – MG
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2016



FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
NÚCLEO DE TCC / CURSO DE DIREITO
Reconhecido pela Portaria 321 de 28/12/2012 - MEC

FOLHA DE APROVAÇÃO

A monografia intitulada: *As medidas de preservação do contrato de emprego em situação de crise econômica,*

elaborada pela aluna Andreza Renata Fonseca,

foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Teófilo Otoni, 29 de novembro de 2016

Professora Orientadora: Hazel Ena do Socorro Santos

Professor Examinador: Igor Alves Noberto Soares

Professora Examinadora: Jordânia Cláudia de Oliveira Gonçalves

Dedico essa monografia a todos os trabalhadores que muito lutaram e ainda lutam em prol dos seus Direitos.

AGRADECIMENTOS

"A caminho desta conquista vivi muitas experiências, ampliei minha visão e meu conhecimento. Aprendi a conviver, a não desistir de lutar, a tentar novamente, a superar e a surpreender".

Enfim, agradeço primeiro a Deus por ter me proporcionando força e sabedoria para não fraquejar diante de todas as dificuldades.

Agradeço aos meus filhos Emily, Matheus e Aline pela compreensão nos momentos em que eu não pude estar presente. Agradeço ao pai dos meus filhos Waldemir, ao meu sobrinho Tiago, aos meus irmãos pela ajuda desmedida, as minhas tias Analía, Cleo e Ilza por ter contribuído na formação do meu caráter.

Agradeço aos meus amigos Felipe e Camila que em muito contribuíram para o êxito dessa monografia, a minha mestre e orientadora Hazel que acreditou na minha capacidade. Aos meus familiares e amigos que de alguma forma contribuíram para o meu sucesso. Agradeço aos meus mestres por ampliar meus conhecimentos, aos meus colegas de curso pelo companheirismo durante estes cinco anos, em especial Amanda, Vanessa, Lilian, Lauane, Laiane e Paloma que vou guardar para sempre no meu coração.

“A justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta.”

Rui Barbosa

RESUMO

Esta monografia é o resultado da investigação sobre as principais medidas adotadas pela esfera governamental frente à crise, com vistas a manter e conservar os postos de trabalho sem lesionar de forma grave os direitos já conquistados pela classe proletariada. Traz à tona o Programa de Proteção ao Emprego, que flexibiliza normas trabalhistas nacionais e discorre sobre seus principais aspectos, apresentando seu embasamento teórico e os preceitos legais que formam o cerne deste programa. São levantadas discussões a respeito do quanto estas alterações irão impactar no cotidiano, tanto das empresas quanto dos trabalhadores, apresentando percepções dos mais variados autores acerca do tema.

Palavras-chave: Crise; Flexibilização; Trabalhadores.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 ORIGEM E DEFINIÇÃO DO TERMO TRABALHO	11
1.1 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	11
1.2 CONCEITOS DE DIREITO DE TRABALHO	13
1.3 CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO	14
1.4 CARÁTER SOCIALIZANTE	14
1.5 CARACTER TRANSFORMADOR.....	14
2 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO	15
2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	16
2.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL.....	16
2.3 PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR	17
2.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	18
2.5 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS	18
2.6 PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR.....	19
2.7 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.....	19
2.8 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL	20
2.9 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL.....	21
2.10 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	22
2.11 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA EMPRESA, OU DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA, OU FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.....	22
3 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO	24
3.1 FLEXIBILIZAÇÃO.....	24
3.2 DESREGULAMENTAÇÃO	25
4 MEDIDAS DE PRESERVAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO EM MOMENTOS DE CRISE ECONÔMICA COM BASE NA LEI 13.189/2015	27
4.1 FÉRIAS CONCEITOS E PERCEPÇÕES.....	31
4.2 FÉRIAS COLETIVAS	32
4.3 A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL.....	35
4.4 A REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS CONCEITOS E PERCEPÇÕES.....	40

4.4.1 Jornada de Trabalho	40
4.4.2 Salário conceitos.....	41
4.4.3 Jornada X Salário	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS.....	48

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa monográfica tem como fim o estudo e análise das práticas adotadas com vistas à preservação do contrato de trabalho em momentos de instabilidade na economia, intitulado: As medidas de preservação do contrato de emprego em momentos de crise econômica, e tendo como área de concentração o Direito do Trabalho, que é de suma importância para dirimir as desigualdades existentes na relação entre empregado e empregador.

O objetivo presente pesquisa é tecer referenciais que nos permitam analisar as medidas que servirão para preservar a qualidade, manutenção e possível geração de empregos, bem como seus efeitos na seara dos direitos trabalhistas. Valendo-se do método teórico dogmático que se embasa em princípios, doutrinas, jurisprudências, leis e artigos jurídicos voltados para o tema em pauta, para melhor compreender o contexto vivenciado atualmente.

Discorrendo numa análise jurídica e histórica acerca dos direitos outrora conquistados pela classe proletariada, podem-se observar divergências nas relações laborais que envolvem as medidas de preservação do contrato e os direitos dos trabalhadores, contudo busca-se desmistificar a eficácia de tais medidas, com vistas a garantir os direitos dos trabalhadores, pois é notória uma predominância determinante envolvendo as medidas de proteção do contrato.

O primeiro capítulo da presente pesquisa tem por finalidade discorrer sobre a origem do Trabalho. No passado o trabalho era caracterizado como uma espécie de tortura, dor ou castigo, uma forma de sofrimento para aqueles que eram obrigados a trabalhar, onde não existiam normas que regulamentassem a relação empregado e empregador. Atualmente o trabalho constitui-se em força, seja física ou intelectual desempenhada pelo indivíduo, o que torna de suma relevância a criação de leis e

normas com o fim de regulamentar a relação laboral, com vistas a proteger a parte hipossuficiente da relação do contrato.

O segundo capítulo apresentado visa discorrer sobre os princípios, normas, leis e os Direitos outrora conquistados pelos trabalhadores. O terceiro capítulo traz conceitos acerca da desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas, assuntos estes em pauta no atual quadro político nacional e que serviram de base para as medidas adotadas pelo governo. O quarto capítulo tem por objetivo explanar as modalidades das medidas de proteção do contrato de emprego, adotadas pelo governo federal. PPE Programa de Proteção ao Emprego (Medida Provisória 680 de 07/2015) expõe sobre os requisitos obrigatórios para que tais medidas sejam implantadas, os prejuízos e os benefícios que podem proporcionar tanto para o empregado quanto para o empregador.

1 ORIGEM E DEFINIÇÃO DO TERMO TRABALHO

O termo trabalho nasceu do latim – tripalium. “Trabalho atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”. Cassar (2013, p.1). Mas no passado o trabalho era sinônimo de sofrimento, uma forma de castigo e apenas os desprovidos de status social e os animais é que serviam para o trabalho. Ainda conforme afirma Cassar (2013, p. 1):

A palavra “trabalho” decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo “trabalho” tem origem no latim – tripalium, espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais. Os nobres, os senhores feudais e os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo.

A renomada Cassar traz à baila a definição do que é trabalho no mundo contemporâneo.

Cassar (2013, p. 3) define o que é trabalho: “Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado”.

Na seara do Direito do Trabalho, o termo trabalho é quando uma pessoa física que presta com personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, sua força de trabalho em benefício de um terceiro, o empregador.

1.1 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Diante da necessidade de regularizar a relação econômico-social da classe trabalhadora e abolir com toda forma de trabalho escravo e desumano, surgiu à necessidade de se criar leis e normas que regulamentassem os direitos inerentes aos trabalhadores. Com o surgimento das máquinas a vapor, de tear, da luz, e com

o advento da revolução industrial, a mão de obra humana passa a não possuir valor estimável, o que a torna ainda mais barata, diante do crescimento da oferta.

A Revolução Industrial trouxe consigo o capitalismo acelerado e a expansão das empresas, porque ao implantar as máquinas o trabalho era feito de forma mais rápida e produtiva, o que fez com que muitos trabalhadores perdessem seus postos de trabalho.

Contudo, havia a necessidade de operários para laborar com as máquinas, e diante da grande oferta da mão de obra os trabalhadores se viram obrigados a se sujeitarem a qualquer tipo de contrato, com jornadas de trabalho cada vez mais prolongadas, de forma desumana e em ambiente insalubre, as mulheres e crianças era a classe mais explorada, por ser considerados frágeis para o trabalho, eram os que possuíam a mão de obra mais desvalorizada.

Para o professor Mauricio Godinho Delgado a Lei Aurea de 1888, que tinha por finalidade abolir a escravidão no Brasil foi o marco inicial para o nascimento do Direito do Trabalho.

Conforme preleciona Delgado (2014. p. 106):

Embora a Lei Aurea não tenha, obviamente, qualquer caráter juristrabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos a configuração desse novo ramo jurídico especializado.

E ainda Delgado afirma:

De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sócio jurídica relação de produção incompatível com o ramo juristrabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

Entretanto, pode-se inferir que o Direito do trabalho teve sua origem no fim do século XIX, mais precisamente com a abolição da escravatura, ou seja, com a promulgação da Lei Áurea em 1888.

1.2 CONCEITOS DE DIREITO DE TRABALHO

Como todo ordenamento jurídico é permeado de normas, lei e princípios para reger a ordem entre as partes, no Direito do Trabalho não se afigura de modo diferente, e no escopo de se afirmar esse entendimento os ensinamentos da renomada Cassar (2013, p.2) conceitua:

Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana.

O Direito do trabalho também pode ser conceituado sob três correntes diferentes: subjetiva, objetiva e mista.

A corrente subjetiva tem como fim priorizar as pessoas da relação de emprego, o empregado a parte hipossuficiente do contrato e o empregador, de forma individual.

A corrente objetiva, tem como alvo principal a relação jurídica entre as partes o contrato em si, e não os sujeitos dessa relação, neste caso prioriza a prestação do trabalho que é o objeto do contrato.

A corrente mista é adotada pela doutrina majoritária e adepta das correntes subjetiva e objetiva, priorizando tanto os sujeitos da relação de trabalho, como as normas do Direito do Trabalho. Defensor dessa corrente, Martins (1972 apud, Cassar, 2013, p. 4) conceitua:

É o conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou imediatamente ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam.

Conclui-se, portanto, que a corrente mista, em sua definição sobre o direito do trabalho, dá relevância tanto para os atores (empregado e empregador) que compõem a relação empregatícia, quanto ao próprio conteúdo, ou seja, as normas, princípios e institutos que regem o direito do trabalho.

1.3 CARACTERÍSTICAS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho possui características marcantes no meio sócio-econômico e o destaque maior fica por conta da proteção do trabalhador a parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sabidamente Cassar (2013, p. 6) preleciona:

A maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Logo, seu principal conteúdo é o empregado e o empregador. Sob o aspecto do direito coletivo do trabalho, sua maior característica está na busca de soluções e na pacificação de conflitos coletivos do trabalho (conflitos *on going*), bem como nas formas de representação pelos sindicatos.

Deste modo, observa-se que o Direito do Trabalho é um ramo protetivo que tem por finalidade a melhoria da condição da força de trabalho na ordem sócio econômica.

Nesse contexto, é mister que se aborde algumas características do Direito do Trabalho.

1.4 CARÁTER SOCIALIZANTE

Devido à finalidade social e o caráter coletivo do Direito do Trabalho embasado em direitos fundamentais da pessoa humana e no princípio da proteção ao hipossuficiente, o Direito do trabalho tem servido como fonte de inspiração para outros ramos do direito.

1.5 CARACTER TRANSFORMADOR

Diante das inúmeras transformações econômicas e sociais sofridas pela sociedade, o Direito do Trabalho tem de se adaptar a tais transformações buscando soluções para as lides, mas sem deixar de lado a parte hipossuficiente dessa relação, o trabalhador.

2 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Como em todos os ramos do Direito, o legislador ao criar leis deixa lacunas, o que pode gerar conflito, na aplicação das mesmas no caso concreto.

Com o escopo de preencher tais lacunas deixadas pelo legislador, surgem os princípios, que tem como função orientar o magistrado na hora de aplicar a lei no caso concreto.

Conforme cita Nascimento (2014, p. 470) “no período inicial da doutrina juristrabalhista os princípios eram confundidos com regras de interpretação, com o que pouca ou nenhuma serventia tinham”. Outrora os princípios não possuíam serventia, nos dias atuais não é o caso, pois os mesmos servem como base para que o magistrado possa embasar-se na hora de julgar o caso concreto nos casos em que a lei deixa margem para entendimento diverso.

Nesse sentido salienta Martins (2015, p. 65):

Os princípios podem originar-se da ética ou da política, mas acabam integrando-se e tendo aplicação no direito. Ainda conforme entendimento do mesmo autor para o direito, o princípio é o seu fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas.

Os princípios norteadores do direito do trabalho encontram fundamentação legal na CLT em seu art. 8º § único:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Serão descritos a seguir os princípios fundamentais que embasam o cerne do direito trabalhista com vistas à proteção, garantias e direito dos trabalhadores, com o

fim de tentar amenizar a desigualdade existente entre as partes contratantes no âmbito jurídico. E neste sentido afirma Cassar (2013, p. 9) “que a diretriz básica do Direito do trabalho é o trabalhador, uma vez que o empregado não está em nível de igualdade jurídica com o empregador”.

Serão dissecados a seguir os princípios do direito do trabalho que servem como fonte de interpretação na aplicação da lei em caso de lacunas deixadas pelo legislador.

2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O princípio da proteção ao trabalhador é considerado como a base do direito do trabalho e seu escopo é proteger a parte hipossuficiente da relação do contrato, ou seja, o obreiro, que já entra na relação contratual em desvantagem frente ao empregador, pois o trabalhador não se encontra no mesmo nível econômico e jurídico do empregador.

O jurista Plá Rodrigues (apud, Nascimento e Nascimento 2014, p. 471) discorre:

No direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço.

Na mesma linha de pensamento Delgado (2014, p.196) preleciona:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção á parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Desse modo, o princípio da proteção do trabalhador tem por finalidade buscar diminuir, atenuar ou retificar a desigualdade econômica do empregado frente ao empregador mediante uma superioridade jurídica.

2.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Com base nesse princípio, se no momento de aplicar a lei o magistrado se encontrar diante de um conflito de normas, em que ambas são aplicáveis ao mesmo obreiro, e ainda que exista hierarquia entre as mesmas, o magistrado deve optar pela norma que mais favoreça ao trabalhador, desde que acima do mínimo previsto em lei.

Nos ensinamentos da renomada Cassar (2013, p.179):

O princípio da norma mais favorável deriva também do princípio da proteção ao trabalhador e pressupõe a existência de conflito de normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Neste caso, deve-se optar pela norma mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal. Em outras palavras: o princípio determina que, caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deve-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas.

No entendimento que se infere do princípio da norma mais favorável, conclui-se que a hierarquia das normas é indiferente, o que importa é saber se o instituto aplicado é o que mais favorece o obreiro.

2.3 PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR

Reza esse princípio que toda circunstância de vantagem em que se encontrar o trabalhador, seja de forma tácita ou expressa, e de forma habitual, deve prevalecer em face de situação outrora pactuada entre as partes contratantes.

Nesse sentido, o princípio ora mencionado encontra fundamentação jurídica no artigo 468 da CLT e dispõe:

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.

Cassar (2013, p.172) enumera quatro elementos fundamentais para a concessão do princípio prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, tais são:

- a) condição mais favorável que a legal ou contratual;
- b) habitualidade na concessão da benesse, salvo quando o benefício foi concedido de forma expressa (oral ou escrito)
- c) concessão voluntária e incondicional;
- d) não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato.

Nesse diapasão toda circunstância em que o obreiro se encontre que lhe seja mais vantajosa, será válida e independe de cláusula contratual.

2.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Embasado nesse princípio, o magistrado ao aplicar a norma, há de observar, não os atos formais, mas o que os fatos mostram realmente. Em face da fragilidade em que se encontra o trabalhador na relação do contrato, o princípio da primazia da realidade foca como fim a intenção das partes, a verdade sobre os fatos ante a forma.

O princípio da primazia da realidade é corolário do Direito Civil art. 112 (BRASIL, 2002) dispõe: “Nas declarações de vontade se atenderá mais a intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”.

Cassar (2013, p.187.) conceitua:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obriga-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra a sua vontade.

Infere-se deste contexto, que o princípio da primazia realidade preza pelos atos exercidos na prática e não pela forma literal das cláusulas contratuais que podem facilmente serem modificadas.

2.5 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Ainda com o propósito de proteger o trabalhador, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas discorre que é inviável ao trabalhador

dispor dos direitos e vantagens, que lhe são assegurados pela lei e pelo contrato ainda que com sua manifestação de vontade.

O princípio em tela visa proteger o trabalhador no plano jurídico, colocando-o em igualdade com a parte contratante.

2.6 PRÍNCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Corolário do princípio da dignidade do ser humano, embasado no art.1º III da CF/88 (BRASIL, 1988), objetiva: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”.

O princípio da valorização da dignidade do trabalhador tem como objetivo preservar a dignidade da pessoa do trabalhador, protegendo-o de todo e qualquer ato de discriminação social que possa vir a sofrer.

Nascimento e Nascimento (2014, p.478.) conceitua:

A dignidade da pessoa humana é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

O princípio da valorização da dignidade do trabalhador visa proteger o obreiro de toda forma de discriminação que este venha a sofrer, seja na forma física, ou moral.

2.7 PRÍNCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Originário do Direito civil pontua que o contrato faz lei entre as partes (pacta sunt servanda), tal princípio preleciona que: “as partes não podem alterar as cláusulas contratuais por livre vontade”.

Ao contratar as partes devem seguir os preceitos da boa-fé objetiva que regem os contratos, seja qual for o ramo de sua aplicação.

A renomada Cassar (2013, p.21.) discorre:

Este princípio civilista tem sido relativizado, pois o novo paradigma do direito comum é a ética, a boa-fé objetiva, a função social do contrato, o não abuso de direito, a proteção do hipossuficiente e a transparência nas tratativas, que permitem a manifestação de vontade de forma consciente (consentimento informado).

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva comporta exceções, em que as partes podem alterar as cláusulas contratuais mesmo estando o contrato em vigência, são os casos em que a alteração não implique em prejuízo para a parte hipossuficiente da relação do contrato.

Conforme preleciona Cassar (2013, p. 22.):

Conclui-se, pois, que as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra ou em condições menos favoráveis que as previstas na lei ou nas normas coletivas vigentes.

No que tange a alteração do contrato vigente e as hipóteses de alteração do mesmo a CLT em seu artigo 444 dispõe:

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

Com base no princípio da inalterabilidade contratual lesiva e no mencionado artigo, ao empregador é permitido fazer mudanças nas cláusulas contratuais, desde que permitidas por lei e que tais mudanças não importem em prejuízo para o trabalhador.

2.8 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

O princípio da intangibilidade tem como fim a proteção do salário contra descontos arbitrários, ou seja, proteger o trabalhador de seus credores, salvo os descontos previstos em lei, esse instituto é consagrado pelo artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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.

“A intangibilidade corresponde à proteção do salário contra penhora, salvo lei em contrário; enquanto, finalmente, a integralidade significa a proteção dos salários contra descontos não previstos em lei e os credores do empregado” (Cassar, 2013, p. 17).

Por sua vez Delgado (2011, p. 200) afirma:

Estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela jus trabalhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício ao empregado;

Segundo o mesmo autor este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter alimentar, atendendo, pois, as necessidades essenciais do ser humano.

No âmbito do Direito do Trabalho o princípio da intangibilidade tem como escopo a proteção da sobrevivência do trabalhador, garantindo-lhe auferir seu salário de forma integral, e só permitindo os descontos previstos em lei.

2.9 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

O princípio em tela tem como escopo proteger o trabalhador da irredutibilidade salarial, uma vez que o trabalhador baseia seus gastos referentes à quantia auferida mensalmente.

O princípio da irredutibilidade tem sua fundamentação legal no artigo 7º, VI e X da Constituição da República de 1988 (BRASIL, 1988) dispõe:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI – irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa. A Carta Magna condena toda e qualquer forma de redução no salário do trabalhador que seja feita de forma dolosa em face da pessoa deste, salvo os permitidos em lei.

O princípio da irredutibilidade salarial, embora amparado pela Carta Magna não possui caráter absoluto e permite aplicação diversa do entendimento que o seu texto traz à baila, mediante a flexibilização que as normas trabalhistas vêm sofrendo com a crise econômica vivenciada pelo país.

2.10 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O princípio da continuidade da relação de emprego busca salvaguardar o obreiro da despedida arbitrária ou sem justa causa, e manter a continuidade do contrato de trabalho, com vistas à preservação do emprego e a segurança econômica do trabalhador. Neste sentido Barros (2011, p. 146) preleciona:

Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. Daí se infere que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que perdura no tempo.

Entretanto diante dos efeitos da flexibilização das normas trabalhistas, o princípio da continuidade da relação de emprego sofreu algumas alterações, trazendo à baila o contrato por prazo determinado, em que o obreiro já entra na relação do contrato com prazo para o término do mesmo.

2.11 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA EMPRESA, OU DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA, OU FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA.

O princípio da continuidade da empresa é fundamentado no artigo 170 da Constituição de 1988, que fala da função social da propriedade, e o princípio em tela caracteriza a empresa como propriedade, que tem como fim a gerar empregos, impostos e o desenvolvimento da população.

No que se refere a função social da propriedade a Carta Magna de 1988 em seu artigo 170, incisos III e VIII (BRASIL, 1988), explana:

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios; III – função social da propriedade; VIII – busca do pleno emprego.

Cassar (2013, p. 19) preleciona:

A empresa desempenha um importante papel na sociedade, pois é a grande propulsora da produção e do desenvolvimento econômico. Grande parte da população depende diretamente da empresa, seja através dos empregos que cria, das receitas fiscais e parafiscais que o Estado através dela arrecada, seja através dos serviços ou bens que produz e faz circular, e do desenvolvimento que proporciona.

O princípio da função social da empresa estima pela continuidade da mesma, deixando de lado interesses pessoais, e preservando o interesse da coletividade.

Entretanto, o princípio da função social tem duas funções distintas relacionadas à empresa, uma é a de incentivar o exercício da empresa e outra é de condicionar o exercício da mesma.

Neste sentido Cassar (2013. p. 20, 21) preleciona:

A função social da empresa dirige-se aos casos em que esta, ao contratar, dê preferência, aos percentuais estabelecidos em lei, aos deficientes físicos ou às minorias; que trate com urbanidade e condições salubres seus empregados, que diminua os riscos inerentes ao trabalho, que respeite os direitos trabalhistas; que não discrimine seus empregados na admissão, no curso do contrato ou na demissão, nem discrimine o trabalhador em virtude de sexo, cor, idade, raça etc.

O princípio ora citado tem como escopo preservar a continuidade da empresa, e ao mesmo tempo preservar a integridade física e moral do empregado no âmbito da mesma.

3 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

3.1 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Antes de adentrar na celeuma das medidas de preservação do contrato de emprego em momentos de crise econômica, há de se discorrer acerca dos institutos da flexibilização e da desregulamentação de normas no âmbito do direito do trabalho.

Segundo Martins, (2011, p. 531)

O Direito do trabalho é um ramo da ciência do Direito muito dinâmico, que vem sendo modificado constantemente, principalmente para resolver o problema do capital e do trabalho. Para adaptar-se esse dinamismo à realidade laboral, surgiu uma teoria chamada de flexibilização dos direitos.

Com o processo de mutação vivido constantemente pelo mercado, surge à necessidade de adequar o Direito do Trabalho às novas realidades, e daí surge o instituto da flexibilização que a renomada Cassar (2013, p. 32) conceitua:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas, estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.

Nassar (apud Cassar 2013, p. 33) discorre:

A flexibilização das normas trabalhistas faz parte integrante de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente em um conjunto de medidas destinadas a dotar o direito do trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. Isto significa que a flexibilização das normas trabalhistas não se exaure numa só medida, mas sim na totalidade do fenômeno da flexibilização, que é mais abrangente, compreendendo estratégias políticas econômicas e sociais, e não apenas jurídicas.

Embora o instituto da flexibilização tenha intervenção mínima do Estado, este não deixa totalmente à vontade das partes contratantes, e estabelece um patamar mínimo que deve ser respeitado no que tange aos Direitos dos Trabalhadores, conforme os ensinamentos da renomada Cassar (2013, p. 40) conceitua:

A flexibilização pressupõe intervenção estatal mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade.

Pedreira, (2013) preleciona:

Flexibilização do Direito do Trabalho trata-se de expressão voltada para intitular um contexto de mudanças da legislação trabalhista, arraigado, sobretudo, na discricionariedade dos atores sociais sob a aplicação dos dispositivos legais, autorizando que o conteúdo normativo possa sofrer uma diminuição de significado, reduzindo o seu teor de proteção da massa proletária.

Infere-se dos ensinamentos dos nobres autores que a flexibilização tem por escopo acompanhar as mudanças que ocorrem na economia, proporcionando manter o equilíbrio entre a empresa e o obreiro, mas com vistas a não eliminar direitos, mas buscar o equilíbrio, e sob o palio do Estado.

Vale ressaltar que o fenômeno da flexibilização está previsto constitucionalmente, ou seja, é autorizado pela ordem juslaboral brasileira, haja vista sua previsão no inciso XIII; a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva, inciso VI; o turno ininterrupto de revezamento, inciso XIV, todos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

3.2 DESREGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O ato de desregulamentar difere do ato de flexibilizar, enquanto este tem por fim adequar e compatibilizar o Direito do Trabalho às mudanças ocorridas na economia, tornando as normas menos rígidas, mas sempre com a intervenção do Estado. Aquele pressupõe a ausência do Estado, retirada total de direitos, ou seja, um verdadeiro retrocesso social por assim de dizer, aqui as cláusulas contratuais ficam a critério das partes empregado e empregador.

O dicionário da língua portuguesa traz diversos significados para o instituto da desregulamentação, mas todos no mesmo sentido:

Ato ou efeito de desregularização eliminação das regras, das normas (esp. governamentais) para qualquer instituição ou corpo coletivo eliminação das disposições governamentais que normatizam a execução de uma lei, decreto etc. Redução da participação, direta ou indireta, do Estado na economia e nos mercados; desregulação. Essa tendência, que surgiu nos países industrializados a partir de 1970, preconiza que as empresas, preços e alocação de recursos são mais eficazmente controlados e administrados pelas forças de mercado do que por regulamentos governamentais. (Bem Falar 2016)

Tendo em vista o conceito acima citado a desregulamentação visa os interesses da empresa em detrimento dos Direitos dos Trabalhadores, nesta, ao contrário da flexibilização não existe intervenção estatal, podendo os direitos trabalhistas serem flexionados abaixo dos limites mínimos permitidos em lei.

No mesmo sentido, Dorneles (2002, p. 139, 140) conceitua:

A desregulamentação é na verdade um tipo de flexibilização promovida pela legislação. Sendo assim, pode-se dizer que a desregulamentação busca a competitividade entre as empresas, possibilitando a flexibilidade dos paradigmas no tocante ao recrutamento de mão de obra, em contrapartida da rigorosidade existente atualmente nas normas trabalhistas em nosso país.

Crepaldi (2003, p. 57) conceitua:

Desregularizar significa retirar as normas heterônomas das relações de trabalho, de tal forma que a vontade dos sujeitos é que estabelecerá as normas que devem comandar as suas relações, ou seja, é a extinção gradual de regras imperativas, com a conseqüente ampliação da liberdade de convenção.

Infere-se dos ensinamentos dos renomados autores que o fim almejado pela desregulamentação é a competitividade entre as empresas, prevalecendo a livre manifestação da vontade, o que gera prejuízos significativos para a parte hipossuficiente da relação do contrato.

A renomada Cassar (2013, p. 40) traz à baila seu conceito acerca do tema:

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva.

Diante dos ensinamentos dos renomados autores, conclui-se que a desregulamentação tem por fim suprimir a intervenção do Estado diante das Leis que regem o Direito do Trabalho, com vistas a proteger o crescimento econômico em detrimento da classe proletariada.

4 MEDIDAS DE PRESERVAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO EM MOMENTOS DE CRISE ECONÔMICA COM BASE NA LEI 13.189/2015

A crise econômica no país é eminente e as tendências são agravamento e continuidade, impactando todas as esferas da sociedade, seja no âmbito público quanto no privado, as consequências se desenvolvem a medida que a crise se agrava. Nesses modos as estâncias governamentais, assim como os empresários, tentam criar mecanismos para frear os impactos, e se adequarem à realidade vivenciada, ou seja, mecanismos para contornar as dificuldades geradas pela crise, como os altos índices de inflação, restrição do crédito, baixo fluxo monetário, ofertas escassas de trabalho e demissões em massa em todos os âmbitos do mercado de trabalho.

O PPE - Programa de Proteção ao Emprego do Governo Federal (Medida Provisória nº 680 de sete de julho de 2015) convertido na Lei 13.189/15, e foi criado com o fim de amenizar os impactos causados pela crise no mercado de trabalho, este capítulo apresentará os principais artigos apresentados pelo programa.

Em seu artigo 1º são demonstrados os objetivos do programa conforme descrito a seguir:

- I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
 - II - favorecer a recuperação econômica - 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 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 artigo 2º trata das empresas, em face de conjuntura aptas a aderir ao programa, em situação de dificuldades econômicas e financeiras desde que

celebrem acordo coletivo de trabalho especificando a redução proporcional do salário em relação a jornada de trabalho:

§ 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.

Conforme apresentado no Art. 3º, para aderir ao PPE a empresa deverá cumprir os seguintes requisitos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - estabelecimentos ou setores específicos da empresa abrangidos;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) reposição;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - cometer fraude no âmbito do PPE; ou

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

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

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

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

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

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

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

Os objetivos do PPE são bem específicos, e trazem em seu bojo a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas como solução para as empresas em situação de crise financeira, com o fim de sanar os problemas que se instalaram no setor profissional em decorrência da crise econômica.

Considerando a crise econômica que o país está atravessando e com vistas a proteger os postos de trabalho, o programa busca amenizar o desemprego em massa e o fechamento das empresas, mas em contra partida, deixa a classe trabalhadora vulnerável diante dos direitos outrora conquistados através de muitas lutas.

Contudo, considerando a magnitude que envolve os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, e levando em conta que os mesmos podem vir a ser suprimidos diante da crise econômica que o país está atravessando, serão destacados a seguir e de forma bem sucinta os institutos das férias coletivas, da suspensão do contrato de trabalho para a qualificação do profissional, a redução de jornada com redução proporcional de salários.

4.1 FÉRIAS CONCEITOS E PERCEPÇÕES

Antes de adentrar no instituto das férias coletivas, há de se trazer à baila alguns conceitos sobre o que quer dizer férias, que é considerado os 30 (trinta) dias de descanso remunerado que o obreiro tem direito depois de decorridos doze meses de trabalho, e desde que preenchidos alguns requisitos.

A renomada Cassar (2013, p. 163) afirma que “o período de férias é o direito ao descanso anual remunerado que todo empregado possui após o preenchimento de determinados requisitos”. Conforme salientado pela mesma autora:

O descanso anual tem o objetivo de eliminar as toxinas originadas pela fadiga e que não foram liberadas nos repousos semanais, descansos entre e intrajornadas. O trabalho contínuo, dia após dia, gera grande desgaste físico e intelectual, acumulando preocupações, obrigações e outros fenômenos psicológicos e biológicos adquiridos em virtude dos problemas funcionais do cotidiano (Cassar 2013, p. 163).

Conforme afirmam Nascimento e Nascimento (2014, p. 823): “entende-se por férias um certo número de dias durante os quais, cada ano o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o trabalho sem prejuízo da remuneração habitual”.

Conforme conceitua Martins (2015, p. 645) “corresponde ao período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviço, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses”.

Segundo o mesmo autor visam, portanto, as férias a restauração do

organismo o período em que foram despendidas energias no trabalho. Importam direito ao lazer, ao descanso, ao ócio (Martins, 2015, p. 645).

Diante do conceito explanado sobre o instituto das férias individuais, será dissecado a seguir o instituto das férias no âmbito coletivo, para melhor entendimento do tema.

4.2 FÉRIAS COLETIVAS

O instituto das férias coletivas é conceituado como aquele em que o empregador devido à baixa de produção, queda na procura dos produtos ou datas especiais, mais precisamente no natal e ano novo, concedem aos seus trabalhadores um período de descanso, ficando a empresa fechada nesta ocasião.

Nos ensinamentos de Barros (2011, p.588):

As férias coletivas passaram a ser asseguradas no Brasil em 1977, com o Decreto – Lei nº 1.535, como faculdade concedida ao empregador em face de crise econômica capaz de permitir a suspensão provisória da produção de certas empresas.

Segundo afirma Martins (2015, p. 653):

Normalmente, as férias coletivas ocorrem no final do ano, coincidindo com natal e ano novo; muitas vezes, porém, as empresas concedem férias coletivas quando diminuem sua produção ou a procura dos seus produtos, como ocorre na indústria automobilística e outras empresas.

O instituto das férias coletivas é recepcionado pelo art. 139, § 1º e 2º da CLT e preleciona:

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º. As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º. Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

A empresa que preencher os requisitos exigidos em lei para aderir ao programa, e optar pelo instituto das férias coletivas, compete a esta apenas informar ao sindicato representativo da categoria profissional e à superintendência regional

do trabalho, com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência do início de concessão das férias coletivas.

Nesse caso a empresa não depende da autorização do sindicato, pois o período de concessão das férias é uma prerrogativa do empregador.

Como se pode inferir o instituto das férias coletivas já é recepcionado pela CLT, e neste diapasão a medida provisória não trouxe nenhum requisito que o diferenciasse. Entretanto, a concessão das férias coletivas pode acarretar alguns prejuízos para uma determinada classe de trabalhadores, mas também pode proporcionar prejuízos para a empresa.

Com a concessão das férias coletivas torna-se inaplicável o benefício concedido pelo artigo 134, § 2º da CLT, que garante aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias em um só período.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 2º. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. § 1º Os membros de uma família, que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

Do entendimento do art. 134 § 2º da CLT, infere-se que ao conceder férias coletivas a uma determinada classe de trabalhadores, este serão tratados de forma isonômica, suprimindo assim o direito dos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade e dos menores de 18 (dezoito) anos de idade, as férias em um só período, podendo neste caso ser fracionado o período.

No que tange ao menor obreiro a Concessão das férias coletivas pode tornar-se incompatíveis com o período de férias escolares, o que ocorre também com os membros de uma mesma família que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, caso não ocorra à concessão das férias em todos os setores da empresa, porque a época da concessão das férias é aquela que atende aos interesses do empregador, neste caso esses trabalhadores terão seus direitos flexionados, entendimento extraído do artigo 136, §1ºe § 2º da CLT:

A época da concessão das férias será aquela que melhor consulte aos interesses do empregador.

§ 1º - Os membros de uma mesma família, que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

O trabalhador tem direito a converter um terço de suas férias em valor pecuniário, e muitos o fazem com o objetivo de aumentar a renda auferida, o que em suma torna-se incompatível com o período de férias coletivas concedido pela empresa.

Concernente à empresa que está atravessando por dificuldades financeiras a concessão das férias coletivas pode onerar ainda mais a folha de pagamento. Na concessão de férias coletivas o obreiro que se encontra em período aquisitivo de férias proporcionais, terá seu direito assegurado, ainda que tenha gozado do período de férias coletivas, conforme entendimento do artigo 140 da CLT: “Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo”.

Ao conceder férias proporcionais, os obreiros ficarão sem trabalhar sempre remunerados, aguardando o retorno dos demais que estão em gozo das férias coletivas.

Ao conceder férias, ainda que sejam coletivas aos seus funcionários, o empregador tem que remunerá-los com pelo ao menos um terço do salário a que os mesmos auferem, o que pode acarretar um aumento na folha de pagamentos da empresa. Ocorre que aqueles empregados que se encontrem em período aquisitivo de férias individuais, terão seu direito garantido ainda que tenham gozado de férias coletivas.

O art.7º, caput da Constituição da República, objetiva:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, por sua vez o inciso XVII do mencionado artigo diz que são direitos dos trabalhadores o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Nesse diapasão embora as férias coletivas possam servir de paliativo para

amenizar os efeitos de situação de baixa demanda dos produtos da empresa, todavia, em determinados casos as férias coletivas não é um instituto tão viável assim para a saúde de uma empresa que se encontre passando por uma crise financeira, além de suprimir direitos de seus trabalhadores, pode onerar ainda mais a empresa ampliando seus gastos com a folha de pagamentos.

4.3 A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL

Antes de adentrarmos na seara da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, há de se explanar de forma sucinta o que vem a ser contrato de trabalho. Assim, define-se contrato por um acordo que pode ser feito de forma tácita ou expressa diante do qual as partes pactuantes ajustam direitos e obrigações recíprocas.

Com o escopo de se afirmar tal definição, os ensinamentos do renomado professor Delgado (2014, p. 520) fundamenta:

A definição do contrato de trabalho não foge a essa regra, identificados seus elementos componentes e o laço que os mantêm integrados, define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

Após trazer à baila o conceito do professor Delgado acerca do que é contrato, será abordado o tema da suspensão do contrato de trabalho para a qualificação do profissional, onde renomados autores explanam seus sábios ensinamentos sobre o tema em pauta.

A suspensão do contrato é o instituto conhecido por Lay Off, Martins)2015, p. 396) conceitua:

Onde o trabalhador fica por um determinado tempo afastado da empresa até que a mesma se recupere do período de crise, e neste interim o trabalhador faz cursos de qualificação profissional oferecidos pela empresa ou pelo governo.

Suspensão o contrato de trabalho o empregado deixa de prestar serviços ao empregador por um determinado período, este por vez suspende as principais cláusulas contratuais, como salários e outros benefícios fornecidos ao trabalhador,

entretanto permanece o vínculo entre o empregado e o empregador através do contrato (Cassar 2013, p. 149).

Nascimento e Nascimento (2014, p. 1007) preleciona:

A formação profissional do trabalhador é importante fator para seu aproveitamento no processo produtivo, uma vez que o processo da tecnologia requer novos tipos de profissionais e de habilidades técnicas dos empregados.

A CLT discorre acerca da suspensão do contrato em seu art. 476 – A:

O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de (dois) 2 a (cinco) 5 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta consolidação. Caput acrescentado pela medida provisória nº 2.164-4, de 24/08/2001.

Diante do exposto, embora a suspensão do contrato tenha como objetivo oferecer ao trabalhador formação profissional e fazer com que este venha a crescer e evoluir no âmbito de sua profissão, proporcionando-lhe aprimorar seus conhecimentos, deve-se fazer um estudo mais aprofundado sobre o tema, com o fim de expor as vantagens e desvantagens que o instituto da suspensão possa proporcionar ao contrato de trabalho.

Ao adentrar no tema, convém conceituar o que é suspensão e quais são as suas peculiaridades e os efeitos provocados pelo instituto, onde brilhantemente Martins (2014, p. 377) conceitua:

A suspensão é a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho. A cessação tem de ser temporária e não definitiva. Na suspensão, o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho.

Como se pode inferir do conceito a suspensão do contrato, traz algumas desvantagens para a classe trabalhadora sim, porque uma vez que o contrato encontra-se suspenso, ao empregador não compete cumprir determinadas cláusulas contratuais, sendo uma faculdade sua garantir ou não ao trabalhador determinadas benesses.

Diante da problemática que a suspensão pode proporcionar á determinadas

cláusulas contratuais, trazendo prejuízos para a classe hipossuficiente, serão explanados os requisitos que o PPE exige para que a empresa possa ingressar no programa, além de comprovada a crise econômica.

Para a empresa que esteja em face de conjuntura, aderir ao benefício do PPE, fazendo o uso do instituto da suspensão do contrato de trabalho para a formação profissional, devem-se preencher alguns requisitos, quais são:

- a) Expressa regulação do afastamento por negociação coletiva trabalhista;
- b) Aquiescência formal do trabalhador, exigindo-se para este fim, sua manifestação por escrito;
- c) A efetiva participação do empregado em curso de qualificação profissional.

Comprovada a conjuntura, e preenchidos os requisitos acima explanados, a empresa estará apta à fazer parte do programa, o que de certa forma lhe trará alguns benefícios, entre os quais se destaca: a suspensão dos salários pagos aos trabalhadores que receberão do fundo de amparo, isenção de recolhimento para o FGTS e INSS em favor dos obreiros afastados, o que deve ser estudado com muita clareza, diante da atitude de má-fé que pode vir a ser utilizada por parte de alguns empresários em maquiagem conjuntura da empresa para beneficiar-se em causa própria com o fim único de angariar lucros, em detrimento de uma classe tão vulnerável que é a classe trabalhadora.

Entretanto, diante da fragilidade que envolve o sistema, há de se observar que a suspensão tem como fim preservar a saúde da empresa, mas em contrapartida flexiona direitos dos trabalhadores, o que deixa ainda mais fragilizada a classe hipossuficiente.

A suspensão não caracteriza a cessação do contrato e tão pouco traz perdas de direitos para o trabalhador, apenas suspende de forma total ou parcial seus principais efeitos.

Contudo, ainda que vigente o contrato a suspensão pode sim acarretar perdas de vantagens para o trabalhador, como no caso do vale transporte e do vale refeição que é fornecido pelo empregador.

Com a suspensão do contrato de trabalho não há prestação de serviços, e neste caso é facultado ao empregador cumprir ou não certas benesses que são incompatíveis com a ausência da prestação de trabalho, como é o caso do vale transporte que a empresa fornece ao trabalhador para o deslocamento do mesmo,

conforme o artigo 1º da Lei 7.418/85 que regulamenta o instituto do vale-transporte objetiva:

Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixados pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Diante da redação do artigo em tela, o empregador não é obrigado a conceder o vale transporte para o obreiro que está afastado da empresa por se tratar de um benefício a ser utilizado para o deslocamento da residência para o local de trabalho, e vice-versa salvo se houver norma instituída em acordo normativo. Segue em anexo jurisprudência que versa sobre o tema:

Ementa

Processo: RR 1321001920115170006
Relator(a): Mauricio Godinho Delgado
Julgamento: 23/04/2014
Órgão Julgador: 3ª Turma
Publicação: DEJT 25/04/2014

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. SÚMULA 440/TST. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, ante a constatação de violação, em tese, do art. 468 da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA.

1. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. OJ 375/SBDI-1/TST. ADOÇÃO DOS FUNDAMENTOS EXPOSTOS PELO PRIMEIRO JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido quanto aos temas. 3. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. SÚMULA 440/TST. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. A suspensão do contrato de trabalho susta a incidência e a operatividade das cláusulas contratuais, com exceção da própria vigência do vínculo, do dever de lealdade ínsito às duas partes, do plano de saúde anteriormente fornecido (se se tratar de afastamento médico-previdenciário) e de outras vantagens explicitamente outorgadas e mantidas, se for o caso, para tais períodos de suspensão contratual. Em consequência, não se preservam nesses períodos de suspensão do contrato de trabalho vantagens normativas fornecidas por ACT ou CCT, salvo se a regra concessora agregar, explicitamente, a

vantagem adicional referente a essa preservação. No caso concreto, o Tribunal Regional considerou válida a negociação coletiva autorizadora da supressão do tíquete alimentação e do plano de saúde do Reclamante, em razão da sua aposentadoria por invalidez. No tocante à supressão do ticket alimentação, a decisão recorrida não merece reforma, haja vista que a regra coletiva que neutraliza o recebimento desta vantagem durante a suspensão do contrato de trabalho não se mostra abusiva, tendo em vista que nesse período não se paga salário e não se preserva vantagem normativa fornecida por ACT ou CCT, salvo se a regra concessora agregar, explicitamente, a vantagem adicional referente a essa preservação, o que não é a hipótese dos autos. Porém, no que diz respeito à supressão do plano de saúde, a norma coletiva revela-se abusiva, devendo ser reformado o acórdão recorrido. A manutenção do plano de saúde, que visa garantir a integridade física e moral do empregado (que deverá ser preservada, como visto, ainda que suspenso o contrato de trabalho), torna-se imperiosa durante o período de enfermidade do empregado, pois é o momento em que mais se precisa da assistência. Registre-se que não houve supressão do plano de saúde para todos os trabalhadores, mas apenas foram excluídos do gozo do benefício os trabalhadores aposentados por invalidez. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido no aspecto.

O instituto da suspensão do contrato traz para o obreiro entre outras desvantagens, a perda do vale-refeição e cesta básica que também é uma faculdade da empresa continuar fornecendo, entendimento extraído da redação do artigo 3º da Lei 6.321/76:

As pessoas jurídicas beneficiárias do PAT poderão estender o benefício previsto nesse Programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, limitada essa extensão ao período de cinco meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).

O dispositivo em tela ao mencionar que as pessoas jurídicas beneficiárias do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), “poderão” estender o benefício previsto nesse programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional deixa claro que, a empresa não tem que arcar com essa benesse, salvo se o benefício for instituído por acordo normativo, só neste caso sim gera a obrigação patronal. O que pode ser considerado com uma desvantagem para o trabalhador que conta com esse benefício para agregar a renda familiar.

Existem no Ordenamento Jurídico Brasileiro julgados que versam sobre o tema em tela:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. VALES-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO E VALE-CESTA. SUSPENSÃO DO PAGAMENTO

O Regional entendeu lícita a suspensão do pagamento da parcela em questão em razão da existência de cláusula de acordo coletivo que previa o pagamento das parcelas vale-refeição ou alimentação e vale-cesta somente nos primeiros 90 dias de afastamento por licença-médica. Não se vislumbra, assim, contrariedade à Súmula 241 desta Corte ou ofensa ao art. 5º, XXXVI, da CF. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR 1588 1588/2008-001-22-40.5)

Contudo, a grande maioria das cláusulas contratuais perdem seus efeitos durante a suspensão do contrato de trabalho, e neste caso é uma faculdade do empregador continuar ou não a fornecer determinadas benesses ao empregado.

4.4 A REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS CONCEITOS E PERCEPÇÕES

4.4.1 Jornada de Trabalho

Ao adentrar na seara da redução de jornada com redução proporcional de salários, convém explanar em breves palavras o conceito de jornada de trabalho e de salários, onde a renomada Cassar (2013, p. 112) preleciona: “Jornada significa duração do trabalho diário, logo, relaciona-se ao número de horas diárias de trabalho”.

Cassar (2013, p. 112) salienta:

Este é o conceito mais técnico do instituto, uma vez que na linguagem forense é comum a utilização da expressão jornada no sentido mais amplo, isto é abrangendo lapso temporal de maior duração. Assim, haveria jornada diária, semanal, mensal, anual etc.

Martins (2015, 564) traz a baila seus ensinamentos acerca do tema, conceituando:

Jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado. Ainda segundo Martins conceito de jornada de trabalho tem que ser analisado sob três prismas: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo á disposição do empregador e do tempo *in itinere*.

Jornada de trabalho é o período em que o obreiro fica a disposição do empregador, conforme disposto no contrato, com o fim de se firmar tal entendimento o professor Delgado (2014, p. 900), sabiamente preleciona:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Barros (2011, p. 523) conceitua com breves palavras: “Jornada é o período, durante o dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens”.

O entendimento acerca do conceito do que é jornada está fundamentado no artigo 4º da CLT: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Diante dos ensinamentos dos renomados autores acima mencionados, entende-se que a jornada de trabalho, compreende o lapso de tempo em que o obreiro fica à disposição da entidade patronal, seja aguardando ou executando ordens deste.

4.4.2 Salário Conceitos

Tema polêmico no âmbito do Direito do trabalho é o que envolve a contraprestação pelo trabalho do obreiro, ou seja, o salário, e que é considerado um direito fundamental do trabalhador, onde a renomada Cassar (2013, p. 197) conceitua:

Salário é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho, conforme salienta o mesmo autor: É o pagamento direto feito pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados, pelo tempo à disposição ou quando a lei assim determinar (aviso prévio não trabalhado, 15 primeiros dias da doença etc.).

Delgado (2011, p. 662) afirma: “salário é o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado, em função do contrato de trabalho”.

Alguns autores consideram o “salário” como um Direito fundamental do trabalhador, porque é através deste que o mesmo garante sua subsistência.

Nascimento e Nascimento (2014, p. 837,838) descrevem:

Ter um salário para prover às necessidades mínimas de subsistência é uma questão de dignidade do ser humano. O salário vital é um direito fundamental porque corresponde a uma renda mínima. Tendência, essa necessária para que numa sociedade justa as pessoas desfavorecidas tenham um mínimo necessário que permita fazer frente aos gastos indispensáveis para a sua manutenção e da sua família.

Outrora já existia o salário como forma de pagamento, pelo trabalho prestado, deste modo Martins (2015, p. 247) descreve:

Salario deriva do latim salarium. Esta palavra vem de sal, do latim salis: do grego, hals. Sal era a forma de pagamento das legiões romanas; posteriormente, foram sendo empregados outros meios de pagamento de salários, como óleo, animais, alimentos etc.

Ainda na seara do conceito do que é salário Barros (2011, p. 590) preleciona:

Do ponto de vista etimológico, o termo “salário” deriva do latim salarium, que por sua vez tem origem na palavra sal (salis), utilidade fornecida pelos romanos como pagamento aos domésticos. O sal também era utilizado como pagamento aos soldados das legiões romanas, com o objetivo de permitir que comprassem comida.

Sobre o conceito legal do que é salário mínimo a CLT em seu artigo 76 dispõe:

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

4.4.3 Jornada X Salário

Após conceituar o que é jornada de trabalho e o que é salário, será explanado o tema em pauta que é o instituto da redução de jornada com redução proporcional de salário.

O instituto da redução de jornada com redução proporcional de salários foi inserido no Ordenamento Jurídico Brasileiro com o advento da Lei 4.923 de 23 de dezembro de 1965, em seu artigo 2º, também conhecida como “Lei da Crise”, estabelecida pelo governo Castello Branco, e que ainda encontra-se em vigor, e

serviu como base de inspiração para o PPE, e objetiva:

A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

A Constituição da República de 88 recepciona o instituto da redução de jornada com redução proporcional de salário em artigo 7º, incisos VI e XIII, com as seguintes redações:

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 facultadas à compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A redução de jornada com redução proporcional de salários também encontra fundamentação legal na CLT em seu art. 503 dispondo:

É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento) respeitado, em qualquer caso o salário mínimo da região.

Embora a Lei 4.923 tenha servido como inspiração para a criação do PPE, este por sua vez traz em seu bojo alguns requisitos que o diferencia da mencionada lei, e dificulta de certa forma a adesão das empresas ao programa. Diante da complexidade dos requisitos exigidos pelo PPE para que as empresas possam aderir-lo, torna-se mais viável para estas os requisitos explanados pela Lei 4.923, que possui regras mais flexíveis de adesão.

A empresa que se encontra em face de conjuntura tem que ter esgotado o período de férias individual e coletivo dos obreiros, bem como o banco de horas, para que possa aderir ao PPE, e mais uma vez temos aqui os direitos dos menos favorecidos flexionados.

Ainda que recepcionado pela Carta Magna o instituto gera controvérsias no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que na seara dos direitos trabalhistas, o que prevalece é o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, independente de hierarquia.

Embora, o PPE, tem por escopo evitar o fechamento das empresas e preservar os postos de trabalho evitando uma demissão em massa dos trabalhadores, percebe-se aqui situação fática que prejudica a classe hipossuficiente.

Salienta-se que o salário possui caráter alimentar, e é considerado um direito fundamental do trabalhador para manter sua subsistência, situação relevante porque o trabalhador baseia seus gastos na quantia auferida mensalmente, e um corte por menor que seja traz prejuízos significativos para a parte hipossuficiente da relação de emprego de Nascimento e Nascimento (2014).

Muitas empresas buscam aderir ao PPE não com o objetivo de preservar postos de trabalho, mas com o fim de aumentar seus lucros financeiros, maquiando situação de crise e flexionando direitos dos trabalhadores.

Ainda com o intuito de preservar a saúde da empresa e a manutenção do emprego, a lei de falência, Lei n.11.101/2005, já adotava a mesma sistemática, ou seja, a possibilidade de redução de jornada cumulada com redução de salário, como previsto em seu artigo 50, inciso VIII.

Deste modo, ainda que de maneira provisória, mas tendo como finalidade atenuar os efeitos perversos de crises econômicas em desfavor dos trabalhadores, o ordenamento jurídico pátrio admite a redução de jornada com redução de salário como ficou demonstrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho monográfico teve por escopo explicar sobre as medidas de preservação do contrato de trabalho em momentos de crise, e conclui-se que, embora, a sociedade esteja vivenciando um momento de crise que tem assolado o país em todos os âmbitos, o governo tem buscado estratégias para contornar a situação, o que trouxe à baila o tema em pauta.

As medidas implementadas estão sendo bem aceitas por algumas empresas, e em alguns casos tem se observado sucesso, ainda por menor que seja o programa tem obtido progresso em algumas situações, embora longe de contornar a crise que assola alguns setores da economia, mas ainda assim não deixa de ter seus pontos positivos para aqueles que acreditam no progresso do país.

Em outra seara, embora o PPE tenha seus pontos positivos, o instituto vulneraliza uma classe que está sempre em face de desigualdade na relação do contrato de trabalho. Com a implantação do PPE por parte de algumas empresas, a classe hipossuficiente se ver a margem de um verdadeiro retrocesso social. Tais medidas podem trazer abalos significativos para a saúde dos trabalhadores.

No que tange a concessão das férias, por exemplo, o trabalhador tem ali um momento para se liberar das toxinas adquiridas ao longo de doze meses de jornada de trabalho, e o ideal seria que esse momento fosse propiciado na companhia de seus familiares, mas para aqueles que integram a mesma empresa, só que, em setores diferentes, esse momento não pode não ser oportunizado. Questão relevante é o caso do menor de dezoito e maior de cinquenta anos de idade, que terão o período de férias fracionado, e no caso do menor pode ser que não haja possibilidade de conciliar com o período de férias escolares, podendo acarretar sérios problemas para sua formação, tanto no âmbito profissional quanto na esfera da aprendizagem. E ainda tem a questão do terço de férias que podem ser

negociadas por parte do empregador, e que o obreiro faz uso dessa prerrogativa para aumentar a renda familiar, o que não será possível na concessão das férias coletivas.

Ainda no âmbito das férias coletivas, o instituto pode trazer sérios problemas para a economia da empresa, onerando a folha de pagamento, porque nas férias coletivas são devidas parcelas referentes ao terço de férias á que o trabalhador faz jus, ainda que este tenha gozado de férias individuais e tenha auferido os direitos inerentes a estas.

Na seara da suspensão do contrato para a formação profissional, o obreiro que tem seu contrato suspenso, perde o direito a determinadas cláusulas contratuais, se estas não forem fruto de acordo normativo. Situação fática do vale-transporte que é pago pela empresa para que o trabalhador faça o trajeto de sua residência para o trabalho e vice-versa, suspenso o contrato o empregador não é obrigado a continuar fornecendo, porque não existe a prestação do serviço por parte do trabalhador, o que descaracteriza a finalidade do vale-transporte.

Para um trabalhador que é beneficiado pela empresa com o vale-refeição ou cesta básica este benefício pode ser também suprimido pelo empregador é o que se inferi da leitura do artigo 3º do PAT, que deixa claro quando diz que o empregador “poderá” estender o benefício, o que caracteriza uma faculdade do empregador continuar ou não proporcionando ao trabalhador a respectiva benesse.

Outro instituto que o PPE traz à baila é a redução de jornada com redução de salário, que embora tenha fundamentação jurídica e seja recepcionado pela Constituição da República, pode ser considerado um verdadeiro retrocesso dos direitos adquiridos pela classe trabalhadora. Na seara dos Direito do Trabalho, além da CLT que rege os direitos e garantias dos trabalhadores, da Constituição da República de 88, que regulamenta a redução de jornada com redução proporcional de salário, existem outras normas com o mesmo objetivo, regular direitos e obrigações entre as partes contratantes, que é o caso dos princípios.

Embora a sociedade esteja atravessando um momento delicado na economia, talvez o ideal não fosse suprimir Direitos dos Trabalhadores, ferindo os princípios da proteção do trabalhador, da norma mais favorável, da condição mais benéfica, da indisponibilidade de direitos, da valorização da dignidade do trabalhador, da inalterabilidade contratual lesiva, da irredutibilidade salarial, e acima de tudo e o mais importante de todos que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

Considerando que o Brasil é um dos países do mundo em que as pessoas mais pagam impostos, e que a burocracia do sistema tem prejudicado de alguma forma o crescimento das empresas, e atrasado substancialmente aquelas que estão tentando entrar no mercado, o ideal talvez fosse o governo criar um programa de flexibilização de impostos, o que daria oportunidade para as empresas continuar mantendo suas portas abertas preservando os postos de trabalho, e proporcionando o surgimento de novas oportunidades de emprego.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7^o. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Consolidação Das Leis Do Trabalho (CLT)**. 19^o. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 20 out. 2016.

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 04 de nov. 2016.

_____. **Lei 13.189**, de 19 de novembro de 2015. Conversão da medida provisória nº 680 de 2015, Institui o Programa de Proteção ao Emprego PPE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.html>. Acesso em: 20 de out. de 2016.

BEM FALAR, **O significado de desregulamentação**. Disponível em: <<http://bemfalar.com/significado/desregulamentacao.html>>. Acesso em: 23 de out. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 4^o. ed. Rio de Janeiro: Método, 2013.

_____. **Direito do trabalho**. 8^a. ed. São Paulo: Método, 2013.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso De Direito Do Trabalho**. 13^o. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: Ltr, 2002.

JUSBRASIL, **Jurisprudências, TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 1588 1588/2008-001-22-40.5**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=suspens%C3%A3o+do+cohttp://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6006399/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1588-1588-2008-001-22-405ntrato+de+trabalho>>. Acesso em: 20 de out. 2016.

_____, **Jurisprudências, TST - AIRR: 1588 1588/2008-001-22-40.5, Relator: Dora Maria da Costa Data de Julgamento: 02/12/2009, 8ª Turma, Data de Publicação: 04/12/2009**. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6006399/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1588-1588-2008-001-22-405>>. Acesso em: 21 de out. 2016.

LTR, Revista: **legislação do trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 9, p. 1102-1112, set. 2015.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29^o. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PEDREIRA, São Pedro Bruno Lessa. **Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?N_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742>. Acesso em out 2016.