



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS  
PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO COLETIVO DO  
TRABALHO.

MARCOS AGUIAR MATOS

BRASÍLIA - 2015

MARCOS AGUIAR MATOS

PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS  
PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO COLETIVO DO  
TRABALHO.

Monografia do estudante Marcos Aguiar Matos, matrícula n.  
11/0016751, elaborada como requisito parcial para a conclusão  
do curso de graduação em Direito da Universidade de Brasília.

**Orientador:** Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho

BRASÍLIA - 2015

PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS  
PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO E DIREITO COLETIVO DO  
TRABALHO.

Monografia apresentada no dia 14 de dezembro de 2015 como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB e aprovada pela banca examinadora composta pelos seguintes professores:

---

Prof. Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho (Orientador – Presidente)

---

Profa. Doutora Gabriela Neves Delgado (Membro da banca examinadora)

---

Esp. Rafaela Possera Rodrigues (Membro da banca examinadora)

Brasília, 14 dezembro de 2015.

*Para meus pais, que me deram todo o suporte para que eu pudesse chegar até aqui.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela bondade, amor e pelo provimento de oportunidades que mudaram minha vida;

Aos meus pais, que estiveram sempre presente em todos os aspectos da minha vida, incluindo o acadêmico, realizando sacrifícios inacreditáveis e apoio incondicional;

A minha namorada, Larissa Xavier, que compartilhou comigo os últimos anos de graduação, pelo amor, companheirismo, ajuda e paciência, além de suporte em momentos difíceis;

Ao meu Orientador, Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho, que teve disponibilidade de tempo, paciência, calma e muita disposição para me ajudar;

As membras da minha banca, Professora Gabriela Neves Delgado, por ter me apresentado o Direito do Trabalho e por suas aulas serem a faísca do meu interesse por esse ramo do Direito. A Rafaela Possera Rodrigues, por toda a paciência e ajuda, nos meus primeiros passos na advocacia trabalhista.

Por fim, aos meus amigos e companheiros de estágios e extensões, que fizeram do Direito um curso ainda mais bonito e importante, enriquecendo minha experiência profissional e humana, proporcionando experiências, sensações e histórias que jamais esquecerei;

E a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a minha formação, meus sinceros agradecimentos, cada um foi especialmente fundamental nessa longa jornada.

*“Trabalho como louco  
Mas ganho muito pouco  
Por isso eu vivo sempre atrapalhado  
Fazendo faxina  
Comendo no "China"  
Tá faltando um zero no meu ordenado”*

Falta Um Zero no Meu Ordenado – Ary Barroso

## **RESUMO**

Na presente pesquisa foi realizada uma análise do Programa de Proteção ao Emprego, com a finalidade de evidenciar aplicabilidade e presença de cada princípio do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho, na situação de aplicação do PPE. Em decorrência desse fato, foi demonstrado a ausência de atenção à diversos princípios, tanto durante a construção da norma que institui o Programa, quanto em uma análise de sua possível aplicação nos contratos de trabalho. O PPE apresenta-se como um programa que visa mais proteger o empregador, manter as condições benéficas as empresas, e transferir o ônus da crise para o bolso do empregado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Programa de Proteção ao Emprego; Princípios; Análise; Direito do Trabalho; Direito Coletivo do Trabalho

## **ABSTRACT**

The present research analysed the Employment Protection Program, in order to demonstrate if it respects the principles of Labor Law and Collective Labour Law. It demonstrates the lack of attention to several principles, both during the construction of the statute that establishes the Program, as on its possible application in employment contracts. The EPP presents itself as a program to further protect the employer, to maintain beneficial conditions to companies, and shift the burden of the economic crisis from the employer to the employee's pocket.

**KEY WORDS:** Employment Protection Program; Principles; Analysis; Labor Law; Collective Labour Law



## Sumário

Introdução.....	9
1. Os princípios atendidos pelo programa de proteção ao emprego.....	11
1.1. Princípio da liberdade associativa e sindical .....	14
1.2. Princípio da autonomia sindical.....	16
1.3. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva.....	17
1.4. Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva .....	20
1.5. Princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva.....	22
1.6. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....	24
1.7. Princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas .....	24
1.8. Princípio da primazia da realidade sobre a forma.....	26
1.9. Princípio da continuidade da relação de emprego .....	27
2. Princípios não atendidos pelo programa .....	30
2.1. Princípio da equivalência dos contratantes coletivos.....	31
2.2. Princípio da proteção .....	34
2.3. Princípio da norma mais favorável .....	36
2.4. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva e Princípio da intangibilidade salarial 37	
2.5. Princípio da condição mais benéfica.....	44
2.6. Princípio do ônus do empregador sobre os riscos do negócio .....	45
3. Balanço e considerações sobre os princípios frente ao programa.....	49
4. Conclusão .....	56
Referências .....	59

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem por fim analisar a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 (que converteu a Medida Provisória Nº 680, de 6 de julho de 2015), que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego – PPE. A análise terá como base a doutrina trabalhista, especialmente nos pontos que versam sobre os princípios do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho, para aferir quais desses são prestigiados pelo PPE e quais não são, além de vislumbrar as contradições entre o Direito Individual e o Coletivo.

Além da análise da Lei, também serão estudados os complementos da norma: o Decreto nº 8.479 de 6 de julho de 2015 (que regulamenta a Medida Provisória 680/2015), a Exposição de Motivos da Medida Provisória, bem como a Resolução nº 2 de 21 de julho de 2015 do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego – CPPE.

O Programa assume o propósito de proteger os empregos em momentos de redução temporária da atividade econômica; manter vínculos empregatícios de longo prazo, garantir os direitos dos trabalhadores, preservar a produtividade e a saúde econômico-financeira das empresas; manter as contribuições ao FGTS, ao INSS, além de fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações do trabalho.

Embora exista grande expectativa do empresariado pela adoção do plano, centrais sindicais e estudiosos do Direito do Trabalho analisam o programa com certa desconfiança. O Jorge Luiz Souto Maior avalia que o programa “*agride a pedra de toque do Direito do Trabalho, cuja função é a de melhorar a condição social dos trabalhadores e não a de criar mecanismos para adaptação a um modelo econômico falido (art. 7º, CF)*”. (SOUTO MAIOR, 2015)

As empresas que aderirem ao PPE, poderão reduzir temporariamente a jornada de trabalho e o salário de seus empregados em até 30%, por meio de acordo coletivo específico (ACTE). Por outro lado, o Estado complementa a redução por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, compensando 50% da redução salarial. Contudo, o complemento está limitado a 65% do maior benefício do Seguro-desemprego (1.385,91 x 65% = 900,84).

O PPE terá duração de até 24 meses (durante a vigência da Medida Provisória a duração era de 6 meses, podendo ser prorrogável, com limite máximo de 12 meses) sendo que as empresas devem aderir ao Programa até 31 de dezembro de 2016. Durante o PPE, não pode haver demissões. E, ainda após o encerramento do Programa, essa condição se mantém por mais um terço do tempo de vigência, constituindo certa estabilidade provisória ao trabalhador.

Deste modo, a presente pesquisa parte da premissa de que o Programa não observa todos os princípios do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho, à medida que se constata que o Programa, embora seja uma inovação, não consegue proteger todos os direitos do trabalhador, mesmo que se considere que se está em um momento social de retração econômica.

No Capítulo 1 serão apresentados os princípios que são prestigiados pelo Programa, tais como as considerações doutrinárias sobre cada princípio e sua presença na legislação brasileira.

No Capítulo 2 busca-se analisar quais princípios não foram levados em consideração na criação do Programa, demonstrando a posição da doutrina acerca dos princípios, bem como os problemas que são passíveis de ocorrer pelo Programa não abranger tais princípios.

No Capítulo 3, far-se-á um balanço entre os princípios abrangidos e os não-abrangidos pelo Programa de Proteção ao Emprego. Discorrer-se-á sobre a os aspectos sociais da necessidade de proteção ao emprego e a manutenção de direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A pesquisa propende, por fim, em sua Conclusão, considerar os possíveis aprimoramentos ao Programa, para se tornar um instrumento não só de proteção ao emprego, mas de proteção ao trabalhador e a seus direitos, inclusive em tempos de crise e retração econômica.

## 1. OS PRINCÍPIOS ATENDIDOS PELO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO.

Os princípios carregam consigo uma ideia de momento anterior, de ideia fundamental, que foi incorporada por diversas ciências, como o Direito (DELGADO, 2014, p. 184). Os princípios não buscam proibir, exigir ou permitir algo de forma abrupta, dentro ou fora do conceito, mas sim impõem uma otimização dos direitos (FELICIANO, 2006, p. 174).

Cabe ressaltar, a reflexão de Mauricio Godinho Delgado acerca dos princípios nas ciências:

É que a Ciência Jurídica tem objeto estruturalmente distinto daquele que caracteriza as ciências em geral. Estas, como visto, debruçam-se ao exame dos *atos* e *atos* ocorridos ou potencialmente verificáveis – aquilo que poderia genericamente ser designado como *ser*. Em contrapartida, a Ciência do Direito debruça-se à análise dos *institutos jurídicos* e da *norma* (e dos próprios *princípios jurídicos*), que se constituem em modelos de conduta ou de organização – e que correspondem a fenômenos que genericamente poderiam ser designados como *dever-ser*. (DELGADO, 2014, p. 186)

Contudo, os princípios, por corresponderem a essa ideia anterior, necessitam ter um caráter amplo, que sirva como base e sustentáculo da fase pré-jurídica (DELGADO, 2014, p. 187) ou seja, como base de informação ao legislador na elaboração de uma norma (FERREIRA, 2012), e, ao profissional do direito, na avaliação efetivamente jurídica dos casos concretos que se lhe apresentam.

Há doutrinadores que expõem que os princípios possuem três funções bem definidas: a informadora, a normativa e a interpretativa (MARTINS, 2009), sendo que na função informadora, o princípio serviria como inspiração e fundamento ao legislador; na função normativa, atua de forma complementar, nas lacunas das normas; e, na função interpretativa, serviria como orientação aos profissionais do direito.

Outra divisão também utilizada é a entre princípios jurídicos e princípios políticos, conforme leciona Américo Plá Rodríguez:

Os princípios jurídicos são, em geral, critérios formais aplicáveis em qualquer circunstância de tempo e lugar. Não aludem a nenhum determinado

benefício, razão pela qual têm uma significação geral, ampla e extensiva a toda a disciplina. Exemplos: princípio protetor, princípio da irrenunciabilidade, princípio de primazia da realidade.

Os princípios políticos são postulados com um conteúdo material que representa meta a alcançar pelo direito positivo em determinado país e em determinado momento. Referem-se benefícios individualizados, indicando os níveis que devem ser alcançados, níveis que se apresentam como polos conceituais para os quais deve ser direcionado o esforço normativo. Exemplos: limitação da jornada, descanso semanal adequado, salário suficiente para manter o trabalhador e sua família, etc. (PLÁ RODRÍGUEZ, 1998, p. 19-20)

Como o objeto do estudo é a Lei que converteu a Medida Provisória que instituía o Programa de Proteção ao Emprego (Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015), há uma atenção maior aos princípios do Direito do Trabalho atuando na fase política, pré-jurídica, analisando-se a utilização de cada princípio na edição da norma criada para momento de crise econômica.

Os princípios surgem como uma posição, uma direção justa na construção das normas. Dessa forma, para que não ocorram retrocessos ao direito dos trabalhadores, é necessária total atenção do legislador na construção da norma. Mauricio Godinho Delgado faz uma importante reflexão acerca dos princípios na fase pré-jurídica:

São veios iluminadores à elaboração de regras e institutos jurídicos. Os princípios gerais do Direito e os específicos a determinado ramo normativo tendem a influir no processo de construção das regras jurídicas, orientando o legislador no desenvolvimento desse processo. Nesse momento, os princípios atuam como verdadeiras *fontes materiais do Direito*, na medida em que se postam como fatores que influenciam a produção da ordem jurídica. (DELGADO, 2014, p. 187)

Além de toda a importância já demonstrada pela doutrina, o uso dos princípios também é garantido pela legislação brasileira: a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 8º, traz previsão da utilização deles de forma a completar as lacunas da lei, em conjunto com a analogia e da equidade.

Art. 8º - 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

Da mesma forma, a Constituição Federal trata dos princípios nos artigos 5º, § 2º, e 25. A Lei de Introdução ao Código Civil, no artigo 4º, também faz previsão de uso dos princípios na omissão da lei.

O discurso jurídico contemporâneo tem se alicerçado na ideia de que os princípios são essencialmente normas, mas normas peculiares, quando comparadas às outras normas. Nessa perspectiva, os princípios são bastante relevantes nas situações de resolução de casos difíceis (*hard cases*) e também importantes como fundamentação de normas, com a previsão constitucional. (SGARBI, 2007)

Historicamente, os princípios consagrados do Direito do Trabalho serviam de base para as resoluções de litígios pelas antigas Juntas de Conciliação e Julgamento e pelos Conselhos Regional e Nacional do Trabalho antes mesmo da Consolidação das Leis do Trabalho e da Criação da Justiça do Trabalho. (BIAVASCHI, 2006)

Contudo, existem princípios que podem ser aplicados a todos os ramos do Direito, princípios comuns, que por apresentarem caráter abrangente, também se refletem no Direito do Trabalho. Autores citam diversos princípios: boa-fé, proibição de locupletamento ilícito, função social do direito (NASCIMENTO, 1999, p. 295); razoabilidade, princípio da tipificação legal de ilícitos e penas, da dignidade humana, não discriminação e proporcionalidade (DELGADO, 2014).

Especialmente acerca dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, em outra obra, Mauricio Godinho Delgado classifica-os em três grandes grupos: o grupo de diretrizes assecuratórias das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro (sindicato); das diretrizes que regem as relações entre os seres coletivos patronais e obreiros e das diretrizes que informam as relações e efeitos perante as normas produzidas pelos acordos e convenções coletivas (DELGADO, 2011, p. 45)

Posto isso, é necessária uma análise detalhada da relação de cada princípio do Direito do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho com as normas que instituem o Programa de Proteção ao Emprego. Em razão do PPE agir diretamente com os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho e com o trabalhador, na sua individualidade, a pesquisa analisará os

princípios de forma conjunta. Não será utilizada uma separação formal entre os princípios de cada ramo justralhista, mas a pesquisa analisará de forma conjunta.

### **1.1. Princípio da liberdade associativa e sindical**

O princípio da liberdade associativa e sindical certamente é o princípio mais presente no PPE, visto que desde o primeiro artigo do texto da Lei há expressa menção que um dos objetivos do programa instituído é de fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em consonância com a Constituição Federal, assegura a livre associação sindical, sendo, contudo, imprescindível a participação do sindicato (sujeito coletivo obreiro) nas negociações coletivas de trabalho. Trata-se, inclusive, de uma das prerrogativas do sindicato, segundo a CLT.

O Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015, que regulamenta o PPE, demonstra bem o princípio da liberdade associativa plena, visto que para a validade do acordo é necessário que seja celebrado com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria e aprovado em assembleia com a presença dos trabalhadores que serão abrangidos pelo acordo específico.

Art. 8º O acordo coletivo de trabalho específico a que se refere o § 1º do art. 3º da Medida Provisória nº 680, de 2015, deverá ser celebrado entre a empresa solicitante da adesão ao PPE e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria de sua atividade econômica preponderante e deverá conter, no mínimo:

(...)

§ 1º O acordo coletivo de trabalho específico deverá ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo Programa.

O princípio da liberdade associativa e sindical versa sobre uma grande responsabilidade na criação e desenvolvimento dos sindicatos, para que assim sejam efetivos sujeitos do Direito Coletivo, com ampla legitimidade em sua base.

O princípio da liberdade associativa e sindical determina, portanto, coerentemente, o implemento de regras jurídicas assecuratórias da plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro. Registre-se, a propósito, que *não há qualquer antinomia entre a fixação de plena liberdade e*

*autonomia ao sindicalismo com o implemento de garantias legais assecuratórias da mais larga e transparente representatividade sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras.*  
(DELGADO, 2011, p. 53)

O princípio da liberdade sindical se caracteriza como parte fundamental, a espinha dorsal do Direito Coletivo do Trabalho, representado em um Estado Social e Democrático de Direito (é um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato) (CASSAR, 2008).

Por outro lado, embora a legislação brasileira traga liberdade ao empregado de se associar ou não, ainda prevalece a regra da unicidade sindical, cristalizada no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988. Existe a contradição de a liberdade associativa ser livre, porém limitada a um sindicato por base territorial.

Vários doutrinadores expõem a contradição entre a liberdade sindical e a unicidade sindical no regramento brasileiro. Consoante Amauri Mascaro Nascimento, “*a intervenção e a interferência do Estado no movimento sindical, invalida, também, a sua naturalidade, na medida em que o submete aos modelos estabelecidos pelo Estado em detrimento da sua livre organização e ação*” (NASCIMENTO, 2011, p. 1232).

No magistério de Mozart Victor Russomano, a liberdade sindical é uma figura triangular (perfeito triângulo jurídico), englobando a sindicalização livre (em oposição à sindicalização obrigatória), a autonomia sindical (contra o dirigismo sindical) e a pluralidade sindical (contrária à unicidade sindical) (RUSSOMANO, 1995, p. 65).

Por outro lado, a liberdade sindical plena, tratada na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, não significa necessariamente que os Estados devam impor a existência de uma pluralidade de sindicatos. A Convenção determina que não cabe à legislação regular a estrutura e organização interna de sindicatos, cabendo a eles próprios se organizarem, até mesmo de forma a se agruparem em um único sindicato na base territorial. (DELGADO, 2011, p. 79).

Desse modo, visto que o PPE não vai contra os preceitos da liberdade associativa sindical, e de certo modo ainda valoriza o sindicato, na medida em que reconhece a



necessidade de acordo coletivo específico, entende-se que o princípio foi plenamente respeitado na norma.

## 1.2. Princípio da autonomia sindical

O princípio da autonomia sindical, de certa forma, é complementar ao princípio da liberdade associativa e sindical, visto que, em síntese, versa sobre o poder de autogestão dos sindicatos.

O princípio da autonomia sindical, embora extremamente próximo do princípio da liberdade sindical, acabou tendo uma atenção maior da doutrina por fatos intrínsecos à história sindical. Uma história repleta de opressão patronal e estatal, como ensina Mauricio Godinho Delgado:

Reconheça-se que tal segmentação resulta de particularidades importantes da história do sindicalismo, que não se destacaram com tanta ênfase na história das demais associações civis, culturais, políticas, religiosas e de outra natureza. É que, além do problema da liberdade sindical no sentido estrito (isto é, liberdade de criação de entidades sindicais com a consequente dinâmica de filiação e desfiliação de trabalhadores tais entidades), sempre foram cruciais à sorte do sindicalismo no Ocidente as lutas pela autonomia dos sindicatos perante o Estado (e, em certo grau, também perante os empregadores). O dilema da autonomia *versus* controle político-administrativo dos sindicatos sempre foi um dos problemas centrais da história o sindicalismo nos países ocidentais (no Brasil, inclusive, acentuadamente – como se sabe), razão por que o princípio maior da liberdade sindical se desdobrou em duas diretrizes correlatas: a própria liberdade e a especificamente relacionada às questões da autonomia das entidades sindicais operárias. (DELGADO, 2014, p. 1377)

A autonomia sindical deve ser vista como a possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não a atuação de cada integrante individualmente considerado. (MARTINS, 2009, p. 694). Essa atuação deve abranger os mais diversos aspectos, seja no estatuto, na autonomia de fundir com outro grupo, na possibilidade de cisão (respeitando a base territorial mínima municipal), na prerrogativa de eleger seus representantes, entre outras faculdades garantidas pela autonomia sindical.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco para a autonomia sindical, visto que com a nova Carta Magna extinguiu-se o forte controle do Estado sobre os sindicatos,

principalmente via Ministério do Trabalho, sobretudo com a revogação dos artigos da CLT que tratavam sobre estrutura dos sindicatos, bem como sobre gestão e até mesmo criação dessas entidades.

Retornando à análise sobre o PPE, todo o Programa é alicerçado sobre uma negociação coletiva específica, que só pode ser realizada caso o sindicato, em plena autonomia, decida aceitar a proposta da empresa. É fundamental para o Programa que o sindicato, em assembleia geral, no gozo de sua autonomia coletiva, aceite participar do Programa. Especialmente a Resolução nº 2 do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego – CPPE, traz, em seu artigo 5º, §1º, a necessidade de aprovação do Acordo Coletivo de Trabalho Específico – ACTE.

Art. 5º O Acordo Coletivo de Trabalho Específico - ACTE de que trata o inciso V do caput do art. 3º, a ser celebrado com o sindicato dos trabalhadores representativos da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, deverá ser registrado no sistema Mediador, nos termos do art. 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e conter, no mínimo:

(...)

§ 1º O ACTE deverá ser aprovado em assembleia dos empregados a serem abrangidos pelo Programa.

A participação obrigatória do sindicato obreiro, com a sua devida aprovação dos sindicalizados em assembleia para celebração do acordo, é indício suficiente que o sindicato e sua autonomia são preservados. Assim, resta demonstrada, portanto, a preservação da autonomia sindical no âmbito do Programa de Proteção ao Emprego.

### **1.3. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva**

O princípio da interveniência sindical é o que se observa na prática das negociações coletivas (MARTINS, 2009, p. 732). O exemplo claríssimo da função negocial dos sujeitos coletivos, no caso obreiro – o sindicato. Este princípio versa que toda negociação coletiva, para ter validade, deve ser submetida ao ser coletivo institucionalizado obreiro. (DELGADO, 2011, p. 57)

Deste modo, para ter validade e se constituir negociação coletiva, é necessária a participação institucional do sindicato obreiro. Qualquer negociação direta entre empregador e empregados, que não seja via sindicato, não se constituiria negociação coletiva, não tendo a legitimidade para criar norma entre as partes.

O texto constitucional prevê a participação do sindicato obreiro na negociação coletiva, e revela obrigação de natureza inafastável (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal). A exigência também é prevista nos artigos 611, caput e §1º, e artigo 613 da CLT, que positivam claramente o princípio.

O Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento consolidado, em consonância com o princípio e a legislação, constitucional e infra, de que é imprescindível a participação oficial do sindicato para haver validade a negociação coletiva. Vejamos o precedente:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO. RECUSA EM NEGOCIAR NÃO COMPROVADA. SINDICATO PRETERIDO. INVALIDADE DO ACORDO DE JORNADA DE TRABALHO DE DOZE HORAS. O art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal, ao declarar a participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva de trabalho revela natureza de preceito de observância inafastável. Em verdade, a própria CLT já trazia a exigência de participação do sindicato na celebração de convenção e de acordo coletivo de trabalho, conforme dispõem os arts. 611, - caput- e § 1º, e 613. Todavia, o art. 617 da CLT, nos moldes em que redigido, não se revela incompatível com a garantia constitucional, pois o ordenamento jurídico conteria lacuna de graves conseqüências caso não previsse solução para situações em que comprovadamente o sindicato não se desincumbe da nobre função constitucional. A recepção do artigo 617 da CLT, contudo, não dispensa a análise minuciosa do caso concreto, a fim de que se verifique a efetiva recusa na negociação coletiva a ensejar as etapas seguintes previstas no aludido artigo, e, em tese, se conclua pela validade de eventual ajuste direto com os empregados. Precedentes. Se os autos carecem da comprovação de que o sindicato recusou-se a negociar, e, ao contrário, a prova revela uma total preterição do sindicato na negociação coletiva, julga-se improcedente o pedido de declaração de validade de acordo de jornada de trabalho de doze horas celebrado diretamente com os empregados. Recurso ordinário a que se nega provimento.

(RO - 8281-17.2010.5.02.0000 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 12/08/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/08/2013)

Por outro lado, existem situações excepcionais em que, mesmo com a presença de jurisprudência restritiva, quando o sindicato apresenta recusa infundada a participar de negociações coletivas, há decisões compreendendo aplicável a regra excepcional do art. 617 da CLT, *caput* e §1º, diante de conduta omissiva e denegatória por parte do sindicato,

federação e confederação<sup>1</sup>, permitindo que os empregados interessados prossigam com a negociação. (DELGADO, 2011, p. 58)

Posto essas considerações sobre o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, o PPE abrange satisfatoriamente esse princípio. Conforme o texto da Lei, um dos objetivos do Programa é fomentar a negociação coletiva, que só é possível, em regra, mediante a participação do sujeito coletivo obreiro:

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

(...)

V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Da mesma forma, o Decreto regulamentador determina que para aderir ao programa, a empresa deve comprovar a existência do Acordo Coletivo de Trabalho Específico.

Art. 6º Para aderir ao PPE, a empresa deverá comprovar, além de outras condições definidas pelo CPPE:

(...)

IV - existência de acordo coletivo de trabalho específico, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 614 do Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

Há a previsão de preservação do princípio da interveniência sindical, visto que as normas determinam a participação ativa do sindicato obreiro para a devida implantação e vigência, entre as partes, do plano.

---

<sup>1</sup> No acórdão proferido pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos RODC - 16300-58.2005.5.03.0000, sob relatoria do Ministro Milton de Moura França, DJ 13/04/2007, julgou válido o acordo realizado entre a Fundação Benjamin Guimarães (Hospital da Baleia) e uma comissão de empregados do hospital que firmaram acordo coletivo de trabalho diretamente, sem a participação do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Belo Horizonte (Sindeess).

No caso, o hospital estava em dificuldades financeiras, situação reconhecida pelos trabalhadores, e assim não poderia dar aumento maior pretendido pelo sindicato. Desse modo, não só houve a recusa do sindicato profissional, como também da própria federação, circunstância que confirma a total legitimidade do acordo coletivo que a comissão de empregados firmou com o hospital, segundo os Ministros, nos termos do artigo 8º, inciso VI, da Constituição, e 617 da CLT,

No voto o Ministro Milton de Moura França afirmou: “ (Os) titulares dos direitos são os empregados, de forma que o sindicato profissional, como seu representante, deve se ajustar à vontade que, livremente, expressam e que atende aos seus interesses, mormente consideram-se as peculiaridades que envolvem a prestação de serviços e a realidade econômico-financeira do empregador. ” Acompanhado de forma unânime pelos demais Ministros.

#### 1.4. Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva

O princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva visa complementar o princípio da equivalência entre os contratantes (que será devidamente analisado no próximo capítulo). Os dois núcleos do princípio são a *lealdade* e *transparência*, premissas fundamentais para a negociação coletiva. (DELGADO, 2014, p. 1383) O princípio se aproxima muito do princípio da boa-fé nos contratos, base do direito privado.

Embora a boa-fé seja uma figura jurídica existente desde os primórdios do direito ocidental, a boa-fé se consolidou como direito positivado tardiamente no Brasil. O Código de Defesa do Consumidor (CDC) de 1990, e, mais tarde, o atual Código Civil de 2002, foram os diplomas legais que alçaram a boa-fé ao *status* de princípio jurídico plenamente aplicável à esfera contratual e legal, exercendo função ampla e sólida na sistemática jurídica brasileira.

Deste modo, a lisura deve ser amplamente perseguida por ambas as partes, não podendo elas, em regra, buscar princípios diversos dos próprios do direito individual do trabalho, por exemplo, para negar validade de acordo no âmbito coletivo. (DELGADO, 2014, p. 1384) Do mesmo modo, a jurisprudência do TST vem buscando consagrar ainda mais o princípio da lealdade e da boa-fé nos litígios, conforme o precedente:

A) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. I - NULIDADE. ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não viola artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal, decisão proferida por Tribunal Regional do Trabalho em que a matéria objeto de inconformismo da parte é apreciada, de forma fundamentada, e o órgão julgante deixa clara a motivação do convencimento. Não conhecido. II - CARÊNCIA DE AÇÃO. INTERESSE DE AGIR. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. O interesse de agir respalda-se no binômio necessidade utilidade. No caso concreto, os fundamentos do acórdão recorrido revelam que, em virtude da resistência da demandada, o bem de vida pretendido pelo autor, horas extras, fundadas na concessão parcial de intervalo intrajornada, não seria satisfeito, senão pela via judicial. Daí a necessidade, adequação da via eleita, e utilidade, do bem de vida a ser alcançado mediante a pretensão deduzida em juízo. Não conhecido. III - SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA. O Sindicato tem legitimidade para promover a ação que pleiteia horas extras, haja vista que o STF fixou entendimento no sentido de que o artigo 8º, III, da Constituição Federal assegura ampla legitimidade ativa ad causam dos sindicatos para a intervenção no processo como substitutos das categorias que representam. Precedentes. Não conhecido. IV - BOA-FÉ OBJETIVA. PRINCÍPIO. VIOLAÇÃO. SINDICATO. AJUIZAMENTO DE AÇÃO.

DESISTÊNCIA. NOVA AÇÃO. MESMA POSTULAÇÃO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Segundo o princípio da boa-fé, as partes devem-se comportar de forma escorreita, leal, não só durante a formação, como também durante a execução, o cumprimento, do contrato. Tal princípio guarda estreita relação com o brocardo segundo o qual a ninguém é dado valer da própria torpeza. A boa fé objetiva tem como base o princípio ético, fundado na lealdade, na confiança, na probidade, condutas por que os contratantes devem se pautar, no momento das tratativas e no cumprimento dos ajustes. Uma das principais funções do princípio da boa-fé é a vedação ou punição do exercício do direito subjetivo quando caracterizado abuso de poder da posição jurídica, proibição de - venire contra factum proprium-. Esta proibição visa a -proteger uma parte contra aquele que pretende exercer uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente.- Deflui desse princípio que a parte, depois de criar certa expectativa, em virtude da conduta, inequivocamente, indicativa de determinado comportamento futuro, incorre em quebra dos princípios da confiança e da lealdade, ante a surpresa prejudicial à outra parte. É certo que o intervalo intrajornada, por se tratar de preceito de ordem pública, haja vista que voltado para a segurança e salubridade da relação de trabalho, é inderrogável ao talante das partes. É igualmente correto que a lei impõe aos atores sociais, ao contratarem, comportamento ético, voltado para estabilidade das relações jurídicas, sem que uma parte, valendo-se de sua própria torpeza, pretenda exercer em face da outra posição jurídica em contradição com o comportamento anteriormente assumido. Não é ético nem lícito que o sindicato autor, em manifesto comportamento contraditório, valha-se de instrumentos processuais, que a lei lhe põe à disposição, venha ao Judiciário ajuizar nova ação e postular horas extras, alegando redução do intervalo intrajornada, de uma hora para quarenta e cinco minutos. Flexibilização de horários que este mesmo sindicato, em sucessivos acordos coletivos ajustara e defendera em ação anteriormente ajuizada, pretensão que resultara infrutífera. A conduta do sindicato configura afronta à boa-fé, princípio albergado pelo artigo 422 do CCB, circunstância que também traduz menoscabo aos valores éticos sociais, padrões de conduta por que todos cidadãos devem se pautar. Quem não cumpre a lei ou contrato não pode exigir do outro o cumprimento do preceito que ele próprio já descumprira. A ninguém é dado fazer a outrem o que não faria contra si próprio. Violação ao artigo 422 do CCB configurada. Precedente. Conhecido e provido. B) AGRAVO DE INSTRUMENTO - SINDICATO RECLAMANTE Em virtude do provimento dado ao recurso de revista da reclamada pela improcedência dos todos os pedidos formulados na petição inicial, o exame do agravo de instrumento do sindicato autor resulta prejudicado. Prejudicado o exame do agravo de instrumento.  
ARR - 595-62.2010.5.04.0761 , Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 15/10/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/10/2014 (grifos nossos)

A Lei que institui o PPE também preza que as partes executem todo processo com lealdade e transparência. O descumprimento do acordo leva a exclusão da empresa do programa:

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 atuada 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. .

Portanto, o princípio da lealdade e da transparência na negociação jurídica está também prestigiado no âmbito das normas que propõem o Programa de Proteção ao Emprego.

### **1.5. Princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva**

O princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva expressa que os instrumentos coletivos negociados (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) tem o poder de criar norma jurídica entre as partes, em consonância com normatividade estatal. (DELGADO, 2011, p. 63)

Em análise do texto da Lei há uma preocupação em demonstrar que o acordo é norma entre as partes. Ainda há a previsão de sanções caso a empresa não cumpra a norma negociada:

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.

Do mesmo modo, o TST vem garantindo o princípio da criatividade jurídica na análise dos litígios. Conforme voto da Relatora, Ministra Maria de Assis Calsing, o acordo entre as partes tem força de lei, devendo ser respeitado:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO POR MEIO DE ACORDO COLETIVO. INDEVIDO O PAGAMENTO DA 7.<sup>a</sup> E DA 8.<sup>a</sup> HORA COMO EXTRAORDINÁRIAS. SÚMULA N.º 423 DO TST. O art. 7.º, XIV, da Constituição Federal de 1988 estabelece jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, mas permite que a empresa fixe jornada superior a seis horas mediante negociação coletiva. Ressalte-se que o acordo coletivo celebrado entre as partes tem força de lei, devendo por isso ser respeitado, conforme o disposto no art. 7.º, XXVI, da Carta Magna. Dessarte, existindo acordo coletivo prevendo elastecimento da jornada para trabalho realizado em turno ininterrupto de revezamento, não há de se falar em pagamento das 7.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup> horas como extraordinárias, pois, se assim não fosse, não haveria razão de ser da ressalva feita no inciso XIV do art. 7.º da Carta Magna. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

RR - 19100-17.2002.5.02.0251 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 25/08/2010, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/09/2010 (grifos nossos)

Por outro lado, em uma inquietação levantada por Mauricio Godinho Delgado, é importante diferenciar a separação entre norma jurídica de cláusula contratual ou obrigacional, visto que o Direito confere efeitos distintos aos dois institutos. As normas não se aderem de forma permanente à relação jurídica pactuada, podendo ser revogadas. Porém, as cláusulas detêm um efeito adesivo nos contratos, não podendo ser suprimidas pela vontade que as instituiu (DELGADO, 2011, p. 64).

Deste modo, ante o paradigma consolidado do princípio da criatividade jurídica, além do cuidado em retratá-lo implicitamente na norma do Programa, é evidente que o princípio foi prestigiado na Lei que instituiu o PPE.



## **1.6. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas**

O princípio da imperatividade das normas versa que a norma que deve prevalecer são as regras jurídicas obrigatórias, em detrimento das apenas dispositivas. (DELGADO, 2014, p. 199) É um princípio também derivado da proteção ao trabalhador, visto a discrepância quando comparado ao empregador.

Este princípio é intrínseco ao Direito Individual do Trabalho, em que é necessária uma maior atenção e proteção em face da parte hipossuficiente. As regras justralhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. (DELGADO, 2014, p. 199).

Em síntese, o empregado, em negociação individual não pode dispor de seus direitos. O Programa respeita o princípio, visto que só é possível a negociação por meio do ser coletivo obreiro, em respeito também à Constituição Federal e à CLT. O Decreto Regulamentar nº 8.479, de 6 de julho de 2015 explicita a necessidade de um acordo coletivo para a adesão ao PPE.

Art. 6º Para aderir ao PPE, a empresa deverá comprovar, além de outras condições definidas pelo CPPE:

(...)

IV - existência de acordo coletivo de trabalho específico, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 614 do Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

Desse modo, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas está garantido, visto que o Programa não permite a negociação individual por parte dos empregados.

## **1.7. Princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas**

O princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas é um complemento natural do princípio anterior, da imperatividade das normas trabalhistas. Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por simples manifestação de vontade, dos direitos que a legislação lhe garante. (DELGADO, 2014, p. 199)

A doutrina também utiliza a nomenclatura de irrenunciabilidade de direitos trabalhistas para esse princípio, como conceitua Sergio Pinto Martins. E o art. 9º da CLT expressa que “*serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas*”.

Contudo, existem as exceções: renunciar certos direitos em uma negociação coletiva é aceitável, como no caso do PPE. A outra possibilidade é diante de um juiz do trabalho, em juízo com todas as garantias da lei, pois nesse caso, para parte da doutrina, não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazer a transação (MARTINS, 2009, p. 62).

A jurisprudência do TST vem garantindo a irrenunciabilidade de Direitos. No precedente abaixo, a justiça declarou nula o pedido de rescisão do contrato de trabalho pela gestante, já que isso implicaria renúncia ao seu direito constitucional de garantia e manutenção provisória do emprego (ou, como defende parte da doutrina, ao direito do nascituro). No caso, a ruptura do contrato por iniciativa da gestante só teria validade quando realizada com a assistência do sindicato profissional.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. HOMOLOGAÇÃO PERANTE O SINDICATO. NECESSIDADE. Nos termos do art. 10, II, b, do ADCT, é assegurada à gestante garantia provisória no emprego, portanto, o pedido de demissão só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato, conforme estabelece o art. 500 da CLT. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INTERVALO ANTERIOR À PRORROGAÇÃO DA JORNADA. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A atual jurisprudência do TST considera que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Não se trata aqui de discutir a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. A mulher não é diferente como força de trabalho, pode desenvolver com habilidade e competência as atividades a que se dispuser ou que lhe sejam impostas. No entanto, o legislador procurou ampará-la, concedendo-lhe algumas prerrogativas voltadas para a proteção da sua fisiologia. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INTERVALO INTRAJORNADA USUFRUÍDO PARCIALMENTE. INTERVALO INTERJORNADA. O TRT decidiu em sintonia com a Súmula nº 437 do TST: -I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração-. Com relação ao intervalo interjornada, a reclamada não renovou na minuta de agravo de instrumento a indicação de ofensa ao art. 66 da CLT, nem colacionou arestos. O art. 5º, II,

da CF/88 não foi violado, pois a decisão recorrida teve como fundamento os arts. 66 e 71, § 4º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 1770-15.2012.5.03.0029, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014)

Desse modo, o Programa acaba por respeitar o princípio, visto que só permite a negociação de forma coletiva, com a presença indispensável do sindicato obreiro, para não haver tanta discrepância entre as partes e assim haver isonomia na negociação.

### **1.8. Princípio da primazia da realidade sobre a forma**

O Princípio da primazia da realidade prega que a situação real deve se sobrepor a um acordo de vontade que só acontece no plano ideal, jurídico ou imaginário. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura utilizada no negócio jurídico (MARTINS, 2009, p. 63).

Nessa lógica, a verdade dos fatos deve sempre, idealmente, prevalecer sobre qualquer contrato formal. Ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato, a realidade.

A jurisprudência vem utilizando com muita frequência o princípio da realidade sobre a forma, visto que são muito comuns as tentativas de mascarar situação de vínculo de emprego, conforme exemplifica a seguinte julgada:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÁREA DE INFORMÁTICA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. NULIDADE. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A constituição de pessoa jurídica pelo reclamante não tem o condão de, por si só, afastar a caracterização da relação de emprego, uma vez presentes os pressupostos contidos no art. 3º da CLT. Por essa razão, cabível, em tal hipótese, à luz do princípio da primazia da realidade, a nulidade do contrato de prestação de serviços (art. 9º da CLT) e, por conseguinte, o reconhecimento do vínculo de emprego com o suposto tomador dos serviços. Não configurada violação dos arts. 110, 113 e 114 do Código Civil Brasileiro. Precedentes. Revista não conhecida, no tema. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que o reconhecimento do vínculo empregatício em juízo não obsta, por si só, a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT. Precedentes da SDI-I do TST. Revista conhecida e não provida, no tema.

(RR - 650-80.2010.5.03.0004 , Relator Juiz Convocado: Flavio Portinho Sirangelo, Data de Julgamento: 15/02/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012)

Desse modo, não se visualiza óbice do Programa ao princípio da primazia da realidade. Como não há conflito, há o respeito ao princípio.

### **1.9. Princípio da continuidade da relação de emprego**

O princípio da continuidade da relação de emprego informa que é interesse do Direito do Trabalho de que exista a continuidade da permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e na dinâmica empresariais (DELGADO, 2014, p. 206). Ou seja, presume-se que o contrato de trabalho vigore por tempo indeterminado. A quebra contratual e a modalidade por tempo determinado devem ser as exceções.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho prestigia tal princípio, pois adota o posicionamento, com a Sumula 212<sup>2</sup>, que o ônus de provar o término da relação de emprego é do empregador, não da parte hipossuficiente (MARTINS, 2009, p. 63).

O Programa, em seus objetivos, deixa claro que pretende fortalecer o princípio da continuidade da relação de emprego, conforme versa o primeiro artigo da Lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:  
I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;  
(...)  
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.

---

<sup>2</sup>Súmula nº 212 do TST

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

De modo complementar, o Programa, ainda prestigiando o princípio da continuidade da relação de emprego, garante uma estabilidade provisória posterior ao PPE. Conforme preceitua o artigo 6º da Lei:

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;

Contudo, é necessária uma atenção maior ao princípio. O contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, no qual a relação de emprego não se esgota na realização da tarefa, mas se estende a tempo indeterminado (FABRIS, 2006, p. 27). Dessa forma, o contrato de trabalho deve ser visto como algo garantido a todo tempo, não apenas nos momentos de crescimento econômico e durante a vigência do Programa.

O interesse do Direito do Trabalho é a permanência do vínculo empregatício. A relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga (BARROS, 2013, p. 146). A permanência do vínculo de emprego resulta em três correntes de repercussões favoráveis ao empregado, segundo Mauricio Godinho Delgado:

O primeiro reflexo é tendência de elevação dos direitos trabalhistas, visto os avanços da legislação, as conquistas com negociações coletivas, e conquistas individuais alcançadas em alterações benéficas, como aumentos e promoções recebidas. O segundo reflexo de repercussão favorável é o investimento educacional e profissional que o empregador se inclina a fazer em empregados de longa data. Quanto maior o custo da mão-de-obra, mais o empresário se verá estimulado a investir, para elevar a produtividade e compensar o custo da mão-de-obra. O terceiro reflexo é a afirmação social do trabalhador. Ao se ter a garantia de relação prolongada, o trabalhador consegue aos poucos se afirmar socialmente e nas relações econômicas que adentrar (DELGADO, 2014, p. 206-207).

O Programa, garante a estabilidade aos empregados durante sua duração e mais um terço dos dias, sem garantia de que o tempo do programa será suficiente para que a empresa se estabilize. Especialistas projetam que a crise atravessará 2015 e entrará em 2016 sem prazo de melhoria (COSTA, 2015).

Por outro lado, o princípio da continuidade da relação de emprego perdeu força com a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, em 1967. O sistema do FGTS deu grande força a dispensa sem justa causa, tornando-a uma faculdade livre do empregador, frustrando o incentivo à permanência do contrato de trabalho (DELGADO, 2014, p. 207).

Em um cenário pessimista, é possível que o Programa apenas garanta a estabilidade com um salário reduzido. O trabalhador suporta a crise por até 24 meses, com uma garantia de no máximo 8 meses. Não há como saber como se comportará o vínculo após o Programa.

Jorge Luiz Souto Maior, também critica esse ponto no Programa. Para o doutrinador, a garantia tinha que ser no mínimo o dobro da vigência da redução de salário, na mesma fórmula adotada com o trabalho no dia destinado à folga semanal e na negação ao direito de férias. Além de ser necessário uma recomposição dos valores dos salários, incluindo as perdas inflacionárias do período, já que o princípio do Direito do Trabalho é o da melhoria da condição social dos trabalhadores (SOUTO MAIOR, 2015).

Dessa forma, ao analisar os objetivos e a letra da Lei que institui o PPE, entende-se que houve a preocupação mínima de garantir a estabilidade do obreiro durante a redução do salário, e muito pouco pós o Programa. A situação ainda é nebulosa e entendo somente após a vigência do Programa poderá ter uma análise profunda do princípio da continuidade da relação de emprego.

## 2. PRINCÍPIOS NÃO ATENDIDOS PELO PROGRAMA

O Programa de Proteção ao Emprego, como inovação no direito brasileiro, merece total atenção. Diversas empresas já aderiram ao programa, dentre elas: Volkswagen e Mercedes Benz, cada uma com mais de dez mil funcionários inseridos (FOLHA DE SÃO PAULO, 2015).

Embora garanta estabilidade, o programa também apresenta alguns riscos, especialmente quando analisado na ótica dos princípios justralhistas. Pelo lado social, há inegável sustentação por parte da classe trabalhadora que até são chamados de “parceiros” ou “colaboradores”, para oferecerem o seu sacrifício em prol do engrandecimento geral da nação ou, meramente, do fortalecimento da economia (SOUTO MAIOR, 2015).

Para o Governo e o patronado, o PPE surge como um alívio em suas contas. Os patrões poderão enxugar a folha salarial de seus empregados em até 30%, um percentual bastante alto. Além disso, há a economia de não se precisar pagar todas as verbas rescisórias para o trabalhador, como o saldo de salário, o aviso-prévio, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário, e a liberação dos valores depositados no FGTS acrescidos da multa de 40%.

O Governo economiza, pois, sua contribuição é limitada a 65% do maior do benefício de seguro desemprego (R\$ 1.385,91 x 65%= R\$ 900,84); no caso de uma demissão, o valor custeado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT seria de um salário mínimo, até a parcela máxima de R\$ 1.385,91. Recentemente as empresas Grammer do Brasil LTDA, Rassini-NHK Autopeças LTDA e Caterpillar Brasil LTDA aderiram, juntos com os sindicatos, ao PPE. Com o acordo, apenas com as três empresas, o Governo fará uma economia de mais de R\$ 6 milhões no pagamento do seguro-desemprego ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT (MARTELLO, 2015).

Quanto ao trabalhador, cabe sustentar o ônus de uma suposta crise não criada por ele. Embora exista uma manutenção do emprego, ocorre conjuntamente uma precarização do salário do trabalhador. Centrais Sindicais, como a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB, estimam que esta medida causa uma perda de 13% no salário do trabalhador

(SOUZA, 2015). Por outro lado, a complementação da perda salarial será bancada exclusivamente pelo trabalhador, visto que é custeada pelo FAT.

Posto essa análise preliminar, é necessária uma atenção a cada princípio renegado pela norma que instituiu o Programa, bem como analisar a latente contrariedade entre os princípios de Direito de Trabalho Individual e os do Direito Coletivo no caso de aplicação da norma do Programa.

### **2.1. Princípio da equivalência dos contratantes coletivos**

O princípio da equivalência dos contratantes basicamente prega o reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (DELGADO, 2011, p. 59). A equivalência deriva fundamentalmente de dois aspectos, a natureza e os processos característicos aos sujeitos coletivos.

Não há qualquer dúvida que existe uma equivalência na natureza dos participantes de um PPE. A empresa é um sujeito coletivo na medida que os empresários são organizadores dos meios de produção, instrumentos e métodos. Possui evidente aptidão de produzir atos que afetam uma coletividade.(DELGADO, 2011, p. 69).

No outro polo, os sindicatos possuem natureza coletiva, visto que são essencialmente a coletividade de trabalhadores, de modo que só possuem poder de barganha e representatividade quando se reúnem.

Mauricio Godinho Delgado ainda disserta sobre o segundo aspecto essencial para fundamentar o princípio em questão: a circunstância de ambos os sujeitos contarem com instrumentos eficazes de atuação e pressão para a negociação.

Nesse aspecto, é necessário atentar-se a reflexão de Jorge Luiz Souto Maior:

Segundo, porque atribui aos sindicatos, por meio da negociação coletiva, o papel de algozes dos direitos dos trabalhadores e não de protagonistas na luta por melhores condições. Esse, aliás, é um dos piores problemas da lógica trazida pela MP, o da fragilização da atuação sindical, já que as grandes



empresas, que possuem forte poder negocial, diante do permissivo ou, mais propriamente, incentivo estatal, saberão jogar os trabalhadores contra os sindicatos e colocar sindicatos uns contra os outros, expondo-os à concorrência do “que quem cede mais para garantir empregos”, punindo os “xiiitas”. (SOUTO MAIOR, 2015)

Os sindicatos, em um momento de crise, ao menos em tese, ficam em total desvantagem para a negociação coletiva, visto que, se não aceitarem o plano, terão demissões de seus filiados. O poder de barganha está totalmente concentrado na mão do empregador, cabendo ao sindicato escolher se prefere ser conivente com a demissão de seus associados ou em reduzir os vencimentos dos mesmos.

Centrais sindicais ainda refletem sobre outros pontos considerados problemáticos. Não existe transparência da real situação financeira das empresas, visto que os representantes da classe trabalhadora não têm acesso à contabilidade. Os critérios para definir uma situação de crise não são suficientemente objetivos (CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL (CTB), 2014).

A Resolução do CPPE nº 2 de 21/07/2015, conceitua o que será considerado situação de dificuldade econômico-financeira:

Art. 4º Será considerada em situação de dificuldade econômico-financeira, para fins do disposto no inciso IV do caput do art. 3º, a empresa cujo Indicador Líquido de Empregos - ILE for igual ou inferior a 1%, apurado com base nas informações da empresa disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - caged.

§ 1º O ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e desligamentos, acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE, em relação ao estoque de empregados.

§ 2º Para fins de apuração do ILE, será considerado o estoque de empregados verificado no 13º mês anterior ao da solicitação de adesão ao PPE.

Os critérios são muito vagos, especialmente porque a redução de números de empregos não pode ser base para a definição de uma suposta crise. Eugène Enriquez, em análise aos dados da redução de pessoal nos Estados Unidos da América, faz uma constatação de que quanto mais o capitalismo funciona, mais ele elimina trabalhadores:

Em 1994, quando as grandes empresas americanas tiveram um aumento de 40% dos seus lucros, elas eliminaram 116 mil empregos, enquanto em 1990, no momento de recessão econômica, eliminaram apenas 316 mil. Quanto

mais as coisas funcionam, mais se eliminam os trabalhadores. (ENRIQUEZ, 1999)

A Central dos Sindicatos Brasileiros – CSB, também faz críticas ao Programa. Em nota oficial, disserta sobre a diminuição salarial do trabalhador: “*não se protege emprego cortando salários. Pelo contrário, até o mais inocente cidadão sabe que a diminuição do poder de compra do trabalhador gera mais desemprego*” (CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS, 2015).

Em uma análise de caso concreto, a Ford Motor Company Brasil LTDA firmou acordo coletivo de trabalho específico com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (Nº do Registro SRT00406/2015 e SRT00407/2015) para adesão ao PPE. Com o acordo, a montadora cancelou duzentas e três demissões previstas para a unidade. Sem o acordo, o sindicato teria que enfrentar mais de duzentas demissões de trabalhadores (LAGUNA, 2015).

A situação revela-se totalmente discrepante, ao se analisar a força e o poder de barganha entre os sujeitos coletivos. De um lado uma empresa, com o poder econômico, o poder de demitir e o controle sobre a sua situação financeira. De outro lado, o sujeito coletivo obreiro, ameaçado pela demissão de seus representados, sem um controle sobre a real situação financeira da empregadora, devendo negociar entre a demissão ou a redução de salários.

Enquanto a Rassini-NHK Autopeças LTDA, realizou o PPE na planta de São Bernardo –SP, os trabalhadores da fábrica do Rio de Janeiro recusaram a redução de salários. Desde janeiro 187 funcionários foram dispensados da planta. (ROLLI, 2015). Em consequência do não acordo, 50 funcionários foram demitidos. O PPE está se tornando uma nova forma de chantagem patronal (ANDRADE, 2015) contra sindicatos fracos, que em época de desemprego ficam cada vez mais fracos.

Em virtude dessas considerações, o princípio da equivalência dos contratantes acaba por ser desrespeitado pelo Programa.

## 2.2. Princípio da proteção

O princípio da proteção é o núcleo basilar do Direito do Trabalho Individual. Ele informa que as regras, institutos, presunções próprias e todos outros princípios devem formar uma teia de proteção para a parte hipossuficiente na relação empregatícia (DELGADO, 2014, p. 196), ou, ao menos, tentar atenuar a forte discrepância existente entre o trabalhador e o empregador.

Alguns doutrinadores, como Sergio Pinto Martins, seguem a corrente de Américo Plá Rodriguez, de que o princípio da proteção pode ser desmembrado em outros três, quais sejam: *in dubio pro operario*; da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e da aplicação mais benéfica ao trabalhador (MARTINS, 2009, p. 61). Contudo, para melhor compreensão dos princípios, eles serão tratados de maneira separada.

O princípio da proteção, classicamente, influi sobre todos os outros do Direito Individual do Trabalho. A essência desse ramo do Direito é proteger a parte mais fraca da relação trabalhista. Pode-se afirmar que sem a ideia protetiva, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (DELGADO, 2014, p. 196). O axioma do princípio é superar as desigualdades, compensando a fragilidade econômica do trabalhador com sua superioridade jurídica. O objetivo é nivelar as desigualdades estabelecendo outras desigualdades (CUNHA, 2004, p. 335).

Contudo, com a atual crise do Direito do Trabalho, há doutrinadores que afirmam que não temos mais um princípio de proteção ao empregado, mas sim um princípio de contenção ao desemprego, em que há uma proteção do *status quo*.

Malgrado isto, há, tanto no exterior como no Brasil, quem negue tenha ainda hoje o Direito do Trabalho função protetora. O professor espanhol Sagardoy Begoenchea fala em transformação do Direito do Trabalho de proteção ao empregado em um direito de contenção do desemprego. Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier e Alain Supiot, em seu “Précis de Droit du Travail”, afirmam que o Direito do Trabalho não “protege”: ele realiza um equilíbrio instável entre interesses antagônicos: em período de crise protege antes a empresa, fonte de empregos. Revelou-se, porém, o maior negador de princípio de proteção Arion Sayão Romita, incontestavelmente um dos maiores juslaboristas pátrios, quando escreveu: “Fala-se em proteção do trabalhador! O princípio de favor encontra-se nitidamente em declínio no mundo. Quem defende essa tese arcaica, ultrapassada, está em descompasso com a

realidade, com a exigência econômica do mundo em que vivemos. Supor que o Direito do Trabalho tem por função proteger o empregado conduz a um grave equívoco: os fatos provam justamente o contrário. (SILVA, 2000)

No Brasil, o princípio da proteção é acolhido na Constituição Federal de 1988: o art. 7º enumera diversos direitos para os trabalhadores, além das diversas normas infraconstitucionais. Por outro lado, já começa a se sentir a pressão por uma flexibilização cada vez maior das normas. Correntes neoliberais tentam, cada vez mais, aproximar a lógica das relações de trabalho à lógica dos contratos civis (CUNHA, 2004, p. 338), nas quais existe o princípio da equivalência entre as partes.

O princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas ainda sobrevivem, mas vêm sofrendo erosão contínua, ocasionada pelas tempestades da pós-modernidade, que estão alargando e aprofundando cada vez mais a cavidade aberta, onde escoam os ácidos erosivos da globalização econômica e do neoliberalismo. É evidente que este processo degenerativo implica em metamorfose, cujas consequências têm sido, até agora, no sentido de ampliar as desigualdades sociais, acentuar a concentração de renda e a lumpencidadania. (CUNHA, 2004, p. 344)

A Lei de instituição do Programa reflete bem a ideia de que o princípio da proteção agora serve à proteção do emprego, genérica, e não do trabalhador. Dentre os objetivos do PPE, três demonstram uma preocupação de proteger as empresas e a economia. Para o trabalhador, o único “benefício” é continuar com seu emprego.

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

(...)

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

(...)

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.

Embora o sucateamento da proteção ao trabalhador seja um movimento mundial, não há como deixar de analisar mais uma renúncia da proteção integral ao obreiro para proteção das empresas e seus lucros. O Programa acerta em se apresentar como proteção ao emprego, visto que a real proteção ao trabalhador não é apresentada em nenhum artigo da Lei.

### 2.3. Princípio da norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável basicamente sustenta que havendo uma pluralidade de normas, com vigências iguais e aplicáveis à mesma circunstância, deve se escolher a mais favorável ao trabalhador (SILVA, 2000, p. 34), mesmo que a norma mais favorável não seja necessariamente hierarquicamente superior.

A aplicação da norma mais favorável também pode ser dividida em três momentos de utilização: na elaboração de novas normas; na hierarquia das normas jurídicas; e, na interpretação das normas (MARTINS, 2009, p. 61). É um princípio amplo, com vasta utilização.

Ao caso concreto, deve-se analisar todas as normas aplicáveis à situação, escolhendo-se a que for mais favorável ao trabalhador. Deste modo, no Direito do Trabalho é totalmente cabível que se subverta a hierarquia normalmente aplicada pelos outros ramos do Direito. Uma norma pode ceder, para aplicação, ante uma norma inferior mais favorável ao trabalhador.

Por outro lado, no processo de hierarquização, a utilização da norma mais favorável não deve abalar o caráter sistemático da ordem jurídica. A análise deve ser feita de maneira macro. O operador do Direito deve utilizar a regra mais favorável, porém com enfoque global das regras, discriminando ao máximo os preceitos em função da matéria, para que não se perca o caráter sistemático e teleológico básicos da ordem jurídica que devem fundamentar o fenômeno do Direito (DELGADO, 2014, p. 199). Trata-se de observar a teoria do conglobamento.

A jurisprudência do TST é pacífica na utilização da teoria do conglobamento para a definição da norma mais favorável:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTOS SOB A  
ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/2007 - ACORDO COLETIVO - CONVENÇÃO  
COLETIVA - PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL - ART. 620  
DA CLT - TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Nos termos do art. 620 da

CLT, as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo. Na apuração da norma mais vantajosa, deve ser considerado todo o conteúdo dos instrumentos coletivos cotejados, consoante prega a teoria do conglobamento. Recurso de embargos conhecido e desprovido.

( E-RR - 129640-62.2007.5.18.0009 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 02/05/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/05/2013)

Durante a interpretação das normas, os preceitos da hierarquização também são observados. O intérprete de cada caso, durante um conflito de normas, deve acolher a tese mais benéfica ao trabalhador. A interpretação deve ser feita de maneira ampla, por vezes observando não o ser individual, mas a categoria.

Por último, e bastante relevante ao Programa, é a face do princípio da norma mais favorável na elaboração das normas, na fase política, de criação das normas. Nesta etapa, o princípio deve ser utilizado pelo seu aspecto de informação, agindo como verdadeira fonte material do ramo justralhista (DELGADO, 2011, p. 198).

Deste modo, utilizando o princípio como fonte, é necessário que as novas normas tragam melhorias ao estado do trabalhador. As normas devem possuir um fundo programático, em que a nova norma venha a garantir mais direitos à parte hipossuficiente para se alcançar a desejada igualdade. O ideal é que lei nova não viesse a desfazer os efeitos da norma já alcançados pela aplicação da lei anterior.

Ante as considerações e o que já foi analisado pelas normas que instituíram e regulamentaram o Programa de Proteção ao Emprego, há um retrocesso ao direito dos trabalhadores e um avanço nos benefícios patronais e governamentais. Não há contemplação total do princípio da norma mais favorável, sobretudo na fase política do Programa.

#### **2.4. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva e Princípio da intangibilidade salarial**

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva advém diretamente do princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Trata-se claramente de uma adaptação do *pacta sunt servanda* ao Direito do Trabalho. Contudo, o conceito clássico do Direito Civil

já sofreu atenuações dentro do próprio Direito Civil. Em vista da fórmula *rebus sic stantibus*, a inalterabilidade unilateral não é vista como absoluta (DELGADO, 2014, p. 201), sendo aceitável uma retificação das cláusulas de um contrato durante seu prazo de existência.

A ideia da cláusula *rebus sic stantibus*, como exceção do *pacta sunt servanda*, surge a partir das transformações sociais e econômicas que exigiram do Direito não fosse exercido de modo a contrariar o bem-estar, de modo contrário a finalidade social, para que não produza abusos e excessos na execução dos contratos. Assim, a revisão do contrato seria possível em caso de onerosidade excessiva para uma parte em virtude de uma causa não prevista pelos contratantes.

A cláusula *rebus sic stantibus* renovada no direito moderno sob o nome de teoria da imprevisão tem assim importância como *conceito amortecedor*, ou seja, como ideia-força que limita a autonomia da vontade no interesse da comutatividade dos contratos, ou seja, com a finalidade de assegurar a equivalência das prestações das partes quando, por motivo imprevisível, uma delas se tornou excessivamente onerosa. (WALD, 2000, p. 251)

Desse modo, a Teoria da Imprevisão exigia ainda que a alteração de circunstâncias que fundamentem uma alteração contratual não deve surgir de mora, nem de fato ou culpa do devedor; que fosse de tal natureza que se considerasse difícil prevê-la (NETO, 2011). A Teoria da Imprevisão, atualmente adotada e prevista pelo Código Civil brasileiro de 2002. O artigo atinente à resolução contratual por onerosidade excessiva é o art. 478:

Art. 478. Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato. Os efeitos da sentença que a decretar retroagirão à data da citação.

O Tribunal Superior do Trabalho também adota a Teoria da Imprevisão para alteração de contratos específicos quando há alteração radical das condições econômicas objetivas no momento da execução; onerosidade excessiva para um dos contratantes e benefício exagerado para o outro; além da imprevisibilidade daquela modificação:

1. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO PELO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL.

Trata-se de dissídio coletivo de greve ajuizado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada e Afins do Estado do Pará-SINTRAPAV em face do Consórcio Construtor Belo Monte. O dissídio coletivo foi instaurado pela categoria profissional em busca do reajuste da parcela "Cesta Básica/Vale Alimentação" e a redução do prazo para concessão da "Folga para visita à Família", benefícios previstos, respectivamente, nas Cláusulas 13ª e 40ª do acordo coletivo em vigor na data da greve e do ajuizamento da ação. O Sindicato da categoria profissional sustentou que a deflagração da greve e o ajuizamento do dissídio coletivo foram motivados pela superveniência de fatos novos que modificaram substancialmente as condições de trabalho originalmente firmadas, notadamente o abrupto acréscimo no número de trabalhadores nos canteiros e acampamentos das obras da Usina de Belo Monte - circunstância que teria fomentado sérios problemas de ordem econômica e social. No curso do processo, o movimento paredista teve fim, mas não houve solução em relação às reivindicações dos trabalhadores. Tal fato motivou o prosseguimento do feito para a análise apenas das cláusulas, detendo o presente dissídio coletivo natureza eminentemente econômica. Atente-se que o TRT decidiu pela perda do interesse das Partes, em relação à discussão sobre a legalidade do movimento paredista, não tendo havido mais insurgência contra esse aspecto. Por fim, esclareça-se que, após o cancelamento da OJ 12 da SDC, o dissídio coletivo de greve pode ser interposto pela empresa, pelo sindicato empresarial, pelo Ministério Público do Trabalho e até mesmo pelo sindicato dos trabalhadores. Sentença normativa mantida, nesse aspecto.

2. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E DE NATUREZA ECONÔMICA. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - VISITA À FAMÍLIA/FOLGA DE CAMPO. Em relação à "Cláusula 40ª - Visita à Família - Folga de Campo", o órgão a quo decidiu, por equidade, que o benefício deveria ser modificado e adequado, de modo a conferir certa isonomia de tratamento aos trabalhadores da Usina de Belo Monte em relação aos operários das Usinas de Santo Antônio e Jirau, que, em situações de labor praticamente idênticas, angariaram tal benefício em padrões flagrantemente melhores. Essa decisão também foi apoiada na Teoria da Imprevisão (cláusula "rebus sic stantibus"), por ter sido comprovado nos autos que houve uma mudança substantiva nos condições fáticas vivenciadas pela categoria profissional. Foi constatada, inclusive, a piora das condições de saúde nos canteiros de obras da usina, assim como o descumprimento da Cláusula 15ª do acordo coletivo em vigor, que tratava da assistência médico-hospitalar dos empregados, de modo que a solução do conflito exigiu a alteração dos fundamentos da composição. Com efeito, o presente conflito é absolutamente singular, surgido numa região inteiramente inóspita do País, altamente insalubre, perigosa, que reúne condições de trabalho extremamente penosas, pois se trata de construção de usina hidrelétrica no interior da selva amazônica e num acampamento superpopuloso, segundo os autos demonstram. Nesse contexto, fundamenta a aplicação da cláusula heterônoma fixada a incidência analógica dos arts. 873 e 874 da CLT, que preveem a possibilidade de revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis, e a aplicação da diretriz excetiva denominada "rebus sic stantibus", subjacente ao art. 14, parágrafo único, inciso II, da Lei 7.783/89, que descaracteriza o abuso da greve deflagrada na vigência de norma coletiva, quando motivada pela superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho. Realmente, os critérios de julgamento deste dissídio coletivo têm de ser distintos, devendo-se lançar mão da integração jurídica, por meio da analogia, da equidade, princípios e normas gerais do direito (arts. 8º, 765 e 766 da CLT). Corroboram, ainda, a direção tomada pelo TRT os diversos comandos que integram o bloco constitucional de valorização do trabalho humano e o consolidam como princípio fundante da República (art. 1º, IV), da Ordem Econômica (art. 170), da Ordem Social (art. 193) e como



instrumento e ferramenta especial para o ser humano alcançar a melhoria de sua condição social (art. 7º, caput). Destacam-se, por fim, os incisos I, III e IV do art. 3º, que anunciam o objetivo da República de construir uma sociedade livre, justa e solidária, reduzir as desigualdades sociais e regionais e de promover o bem de todos, sem qualquer tipo de discriminação. Todos esses dispositivos, na verdade, orientam o julgador a compreender o ordenamento jurídico sob a perspectiva da solidariedade. Sabe-se que os princípios constitucionais têm eficácia jurídica, inclusive horizontal, e, conquanto tais preceitos reproduzam pressupostos ideológicos, não se afasta deles a força normativa, inerente à Constituição como um todo. A par disso, é necessário observar o critério da hierarquia interna da ordem jurídica, tendo na Constituição o seu ponto mais elevado. A Justiça do Trabalho, ao exercer o poder normativo constitucionalmente previsto (art. 114, § 2º, da CF), evidentemente que não se desvincula desse efeito formal e prático à escala hierárquica de normas. Assim, deve a decisão normativa se aproximar o máximo dos valores constitucionais e pacificar o conflito social de maneira justa e eficaz. Por tudo isso, considerando todos os aspectos fáticos que envolvem a situação, os valores jurídicos em contraponto e a necessidade de adequação da decisão judicial frente às particularidades da lide, conclui-se que a sentença normativa proferida pelo TRT deve ser mantida em relação à cláusula "Folga para visita à família", pois retrata solução que bem equacionou as divergências em debate e se pautou em parâmetros razoáveis, o que se percebe pelo fato de a sentença normativa ter servido de parâmetro para o acordo coletivo de trabalho imediatamente posterior entre as Partes, no qual se fixou norma de idêntico teor ao determinado na decisão normativa ora recorrida. Recurso ordinário desprovido, no aspecto. 2. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA. A douta maioria desta Seção Especializada entendeu que a ausência de dados objetivos suficientes sobre o aumento do preço da cesta básica na região próxima à construção da Usina de Belo Monte impossibilita a majoração do valor do benefício "Cesta Básica", de R\$110,00 para R\$150,00, conforme propôs o Relator, que reduzia o montante de R\$210,00 fixado pelo TRT. Assim, a douta maioria decidiu excluir a "Cláusula 13ª - Cesta Básica" da sentença normativa recorrida. Ressalva do entendimento do Relator. Recurso ordinário provido, no aspecto, para excluir a "Cláusula 13ª - Cesta Básica". (RO - 268-90.2012.5.08.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/05/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015) (grifos nossos)

A CLT, em seu artigo 468 aceita a alteração contratual por mútuo consentimento desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Somente as alterações contratuais lesivas são proibidas, mesmo que a condição lesiva ocorra de maneira reflexa.

Por sua vez, o princípio da intangibilidade salarial fixa que a remuneração merece diversas garantias por parte do Estado, que possam assegurar o valor de mercado do salário, montante e disponibilidade em benefício da parte hipossuficiente (DELGADO, 2011, p. 204). O salário tem caráter alimentar, visto que é meio de subsistência do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 consagrou a irredutibilidade de salário, salvo por negociação coletiva (art. 7º, VI) e derogou normas permissivas condicionando qualquer conduta à negociação coletiva, nos termos dos arts. 7º, VI e 8º, VI (DELGADO, 2014, p. 203).

Logo, qualquer alteração salarial para baixo demandaria uma negociação entre o empregador e o sujeito coletivo obreiro. Pelo princípio da intangibilidade salarial, a redução dos vencimentos deve ser a exceção: contudo, o PPE traz a redução salarial como ponto principal. A Lei agride o Direito do Trabalho, cuja função é a de melhorar a condição social dos trabalhadores e não a de criar mecanismos para adaptação a um modelo econômico falido (SOUTO MAIOR, 2015).

O inciso VI, do art. 7º., por exemplo, que cria uma exceção ao princípio da irredutibilidade salarial, permitindo a redução do salário, e nada além disso, por meio de negociação coletiva, insere-se no contexto ditado pelo "caput" do artigo, qual seja, o da melhoria da condição social do trabalhador e não se pode imaginar, por evidente, que a mera redução de salário represente uma melhoria da condição social do trabalhador. Assim, o dispositivo em questão não pode ser entendido como autorizador de uma redução de salário só pelo fato de constar, formalmente, de um instrumento coletivo (acordo ou convenção). (SOUTO MAIOR, 2009)

A jurisprudência do TST atua no sentido de garantir o princípio da intangibilidade salarial. Entende-se irregulares os descontos nos salários dos trabalhadores ocorridos de forma indiscriminada, sem qualquer resguardo das garantias de proteção mínima à intangibilidade salarial. Neste sentido, apresenta-se o precedente:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS POR FRETAMENTO E TURISMO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINFRETURS. 1. DESCONTOS SALARIAIS. INTANGIBILIDADE SALARIAL. LIMITAÇÃO DE ABUSOS DO EMPREGADOR. A ordem justralhista estabelece um sistema largo de proteções ao conjunto de parcelas devidas ao trabalhador no contexto da relação de emprego. É bem verdade que nada impede que uma norma coletiva autônoma negociada ou até mesmo a vontade contratual (unilateral do empregador ou bilateral das partes) estipule dispositivo mais favorável ao trabalhador do que o oriundo da legislação pública. Nesse aspecto, importa ressaltar que há dimensão, dentro do sistema de proteções e garantias ao salário, direcionada a evitar irregularidades e abusos do empregador. No que tange às medidas relacionadas à intangibilidade dos salários, a ordem jurídica fixou a regra básica de vedação a descontos empresariais no salário do obreiro (art. 462, caput, ab initio, da CLT). Contudo, a legislação trabalhista tem autorizado diversas ressalvas à regra geral de vedação à efetuação de descontos no

salário. Entre os descontos previstos no art. 462 da CLT, encontram-se: descontos relativos aos adiantamentos salariais efetivados pelo empregador; descontos resultantes de dispositivos de lei; descontos autorizados por norma coletiva negocial, além de outros. Em relação a esse último (descontos autorizados por norma negocial), em face das regras contidas nos arts. 7º, XXVI, e 8º, I, da CF/88, assegura-se o reconhecimento de tais instrumentos negociais que estipulam a possibilidade de descontos nos salários do obreiro. Ocorre que tal regra não deve ser interpretada de forma ampla, autorizando-se descontos nos salários do obreiro sem qualquer resguardo das garantias de proteção mínima à intangibilidade salarial. Nesse sentido, a Súmula 342 do TST e a OJ 18 desta SDC/TST. No caso concreto, a expressão -e outros destinados a beneficiar o empregado-, constante na cláusula impugnada, amplia os poderes do empregador, sem que haja especificação do benefício que será objeto de desconto e sem previsão de autorização expressa do empregado destinatário. Ressalta-se, ainda, que tampouco a cláusula limita os descontos salariais nos termos da OJ 18 desta SDC ou prevê a possibilidade de o empregado não concordar com o desconto a ser realizado pelo empregador em seu salário. Por se tratar de expressão extremamente genérica, conferindo amplos poderes ao empregador, podendo gerar, futuramente, desavenças e dúvidas quanto ao estabelecimento dos descontos, correta a decisão do Tribunal Regional que determinou a exclusão da expressão -e outros destinados a beneficiar o empregado- da -Cláusula Oitava - Descontos-, constante na CCT firmada pelas entidades Sindicais, por ferir a garantia da intangibilidade salarial. Recurso ordinário desprovido. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. DILAÇÃO SUPERIOR A DUAS HORAS. DUPLA PEGADA. FRACIONAMENTO DO INTERVALO EM DOIS PERÍODOS. CATEGORIA DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RELACIONADOS A TURISMO E FRETAMENTO. IMPOSSIBILIDADE. À luz do princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas coletivas concernentes ao intervalo intrajornada - que, em princípio, sendo instituto amparado por norma imperativa, não se sujeita a transação - somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justabalhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: (a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto); e (b) quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). A análise do segundo critério (normas autônomas transacionando parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa), no tocante ao intervalo intrajornada, merece maior detalhamento. É possível vislumbrar-se norma coletiva negociada que afronte apenas parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa (embora rara a hipótese, já que as normas concernentes ao intervalo são, essencialmente, de saúde laboral). É o que ocorre com normas que ampliam o intervalo entre dois lapsos de trabalho (alargando, pois, o intervalo máximo de duas horas de que fala o art. 71, caput, da CLT - dispositivo que tem sido comumente incluído, inclusive, nas negociações coletivas que envolvem transporte urbano). A indisponibilidade aqui é relativa (e não absoluta) porque o alargamento do intervalo não afeta, em princípio, diretamente a tutela da saúde do trabalhador, embora, sim, a proteção de outros seus interesses. Assim, é possível o elastecimento do intervalo intrajornada. Ocorre que, no caso concreto, a instituição de regra que possibilita o gozo do intervalo intrajornada de cinco horas fracionado em dois períodos, acaba por macular a cláusula, uma vez que não foi estipulado ou esclarecido que um dos períodos não poderia ser inferior a uma hora, nos termos do art. 71, caput, da CLT. Além disso, o fracionamento do intervalo, ao contrário do que sustenta o Recorrente, é prejudicial ao trabalhador, uma vez que os intervalos fracionados ampliariam o tempo à disposição do empregador ao longo do dia. Frise-se que a instituição da possibilidade de divisão do tempo destinado à pausa intrajornada em caráter genérico afeta a

disponibilidade pessoal do obreiro no âmbito do horário de trabalho. Recurso ordinário desprovido. 3. INTERVALO INTERJORNADA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. O intervalo interjornada é de crucial relevância não apenas para a saúde e segurança do trabalhador, como ainda para permitir razoável integração pessoal do obreiro no seio de sua família e de sua comunidade mais ampla. A diminuição desse intervalo causa real prejuízo ao obreiro e à própria comunidade em que deveria estar integrado. As normas jurídicas concernentes a intervalos interjornada têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em regra, ser suplantadas, ainda que pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. Com efeito, não é possível a homologação de cláusula que reduz o intervalo interjornada de onze para dez horas. Registre-se, ademais, que a cláusula impugnada, ao reduzir o intervalo interjornada para 10 horas, ultrapassa os limites da adequação setorial negociada. Isso porque flexibiliza, indevidamente, o direito ao intervalo interjornada, previsto na CLT e revestido de indisponibilidade absoluta (art. 66). Recurso ordinário desprovido. (RO - 1668-87.2011.5.04.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/08/2012)

A Lei vai totalmente contra a excepcionalidade de uma medida de redução salarial, conforme preconiza a doutrina e a jurisprudência:

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

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

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

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

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

- I - número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;
- II - estabelecimentos ou setores específicos da empresa abrangidos;
- III - percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;
- IV - período pretendido de adesão ao PPE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses;
- V - período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço;
- VI - constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.

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

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

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

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

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

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

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

O Estado, por meio de uma norma própria, em tempos de uma suposta crise, que sempre esteve presente em todos os argumentos a favor da redução de direitos trabalhistas nos últimos 27 anos (SOUTO MAIOR, 2015), cria como regra a redução salarial. O Estado, que historicamente deveria proteger os desfavorecidos da fúria do mercado, propõe uma alteração contratual lesiva para o empregador, sendo que essa alteração vem diminuir o principal meio de subsistência do ser humano moderno.

O Estado vem, de certa forma, cedendo às pressões empresariais para desregular o mercado de trabalho, favorecendo e incentivando negociações coletivas que possibilitam situações e mecanismos para flexibilizar os direitos dos trabalhadores (FERREIRA, 2006, p. 156). Ante as considerações expendidas, o Programa de Proteção ao Emprego não respeita os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da intangibilidade salarial.

## **2.5. Princípio da condição mais benéfica**

O Princípio da condição mais benéfica é, em parte, uma complementação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva e do princípio da intangibilidade salarial. Contudo, tal princípio versa sobre as cláusulas contratuais, e não acerca das normas e regras.

A CLT, no art. 468, e a jurisprudência do TST (Súmulas 51, I, e 288)<sup>3</sup> informam que as cláusulas contratuais benéficas ao trabalhador só poderão ser substituídas por cláusula posterior mais favorável, mantendo como direito adquirido as cláusulas benéficas ante qualquer tentativa de alteração menos vantajosa (DELGADO, 2014, p. 200).

O Programa traz a ideia de que a manutenção do emprego, com redução salarial, é uma condição benéfica aos trabalhadores em vista de uma possível dispensa. Contudo, ao analisar que o princípio da condição mais benéfica versa exclusivamente sobre as cláusulas do contrato, uma dispensa não seria alteração de contrato, mas sim sua extinção.

Em uma visão macro, o trabalhador inserido no Programa suportará o ônus da crise com uma redução salarial e estará com uma estabilidade provisória em virtude desse sacrifício econômico.

No entanto, assim como analisado nos princípios acima, o Programa de Proteção ao emprego constitui uma alteração contratual menos favorável ao empregado, visto que reduzirá sua verba alimentar e os obreiros suportarão os preços da crise econômica. Como sugere essa alteração contratual, mesmo que momentânea para recuperação econômica, a cláusula não será a mais benéfica para a população. Há infração ao preceito.

## **2.6. Princípio do ônus do empregador sobre os riscos do negócio**

Por último, na análise dos princípios, porém não menos importante, é o princípio de que o ônus do negócio deve ser suportado pelo empregador.

---

<sup>3</sup> Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

Súmula nº 288 do TST

COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (inserção do item II à redação) - Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

I - A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

A CLT é incisiva de que o risco pertence ao empregador:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

É necessário que o risco pertença ao empregador, visto que ele também é o aferidor dos ganhos do negócio empresarial. Ao empregado é vedado que assuma os riscos da atividade empresarial, justamente por não ter qualquer possibilidade de auferir grandes vantagens de ordem econômica, prerrogativa exclusiva do detentor dos meios de produção e/ou de capital.

O Direito do Trabalho, em doutrina, delega os riscos do negócio como ônus do empregador, independentemente de qualquer sucesso ou insucesso na atividade empresarial. As obrigações trabalhistas preservam-se intocadas mesmo que fatores externos tenham abalado a atividade empresarial. Esses fatores externos não devem ser acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador. Ainda segundo Mauricio Godinho Delgado, a jurisprudência tem esclarecido diversas vezes que dentro do conceito de riscos assumidos pelo empregador se inscreve a profusão legislativa que sempre caracterizou a tradição jurídica e administrativa do Brasil, com as modificações econômicas e monetárias delas advindas. Nem mesmo prejuízos derivados de planos econômicos oficiais excluem a responsabilidade do empregador pelos riscos da atividade empresarial (DELGADO, 2014, p. 202).

Contudo, o que se prega na doutrina não é sempre realizado. Em uma análise de caso concreto, a Volkswagen do Brasil LTDA já firmou dois ACTE para a implantação do PPE em duas fábricas suas. No dia 17/09/2015 os trabalhadores da fábrica de São Bernardo do Campo (SP) aprovaram o acordo, que resultará em uma redução de 10% do salário. (EBC

AGÊNCIA BRASIL, 2015) Na fábrica de Taubaté (SP) o Ministério do Trabalho e Emprego também autorizou acordo nos mesmos termos, que reduziram o salário em 10% de cerca de 3,7 mil trabalhadores. (G1, 2015). Pouco menos de dois meses antes do primeiro acordo celebrado, em 29/07/2015, o Grupo Volkswagen anunciou um lucro de 2,67 bilhões de euros. (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2015)

Uma simples análise de notícias demonstra uma contradição acerca da crise financeira nas grandes indústrias. O grande empregador quer seu lucro apenas para os acionistas, e não há qualquer preocupação com a função social da empresa. É relevante trazer a reflexão de Eugène Enriquez, em 1999, sobre uma situação que se repete hoje:

Quanto mais as coisas funcionam, mais se eliminam os trabalhadores. Segundo exemplo recente, há alguns meses atrás: uma companhia sueca, Eletrolux, de eletro-eletrônicos e outros produtos, suprimiu aproximadamente 100 mil empregos no mundo e 12 mil na matriz, porque o acionista principal queria um rendimento financeiro de 15% para as suas ações, rendimento esse que era de 9%, o que já é muito bom, porque na Suécia não há inflação. Então, vocês vêem que a redução de efetivos não está ligada a problemas de organização, mas sim à idéia de que, justamente como são as finanças o que importa, é preciso ter melhores resultados financeiros. (ENRIQUEZ, 1999, p. 64)

Infelizmente, o Programa vem mantendo essa lógica de proteção exclusiva à empresa, escusando o empregador de suportar o ônus de sua atividade. A Lei se apoia no raciocínio de que o lucro é patronal, mas a crise é dos empregados:

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

- II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;
- III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;

 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.

O Decreto de regulamentação continua com a mesma lógica:

Art. 6º Para aderir ao PPE, a empresa deverá comprovar, além de outras condições definidas pelo CPPE:  
 (...)



III - sua situação de dificuldade econômico-financeira, a partir de informações definidas pelo CPPE; e

E a Resolução nº 2 do CPPE especifica ainda mais as condições para salvar as empresas:

Art. 3º Para aderir ao PPE, a empresa deverá:

(...)

IV - comprovar a sua situação de dificuldade econômico-financeira; e

(...)

Art. 4º Será considerada em situação de dificuldade econômico-financeira, para fins do disposto no inciso IV do caput do art. 3º, a empresa cujo Indicador Líquido de Empregos - ILE for igual ou inferior a 1%, apurado com base nas informações da empresa disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - caged.

§ 1º O ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e desligamentos, acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE, em relação ao estoque de empregados.

§ 2º Para fins de apuração do ILE, será considerado o estoque de empregados verificado no 13º mês anterior ao da solicitação de adesão ao PPE.

Em contraposição a essa lógica, Jorge Luiz Souto Maior vê ceticamente o Programa, tecendo ampla argumentação contrária, e ainda critica empresas que dependam de redução da folha salarial para salvaguardar a economia. Empresas que dependam disso não merecem competir em um mercado.

E não me venham falar em necessidade econômica para a preservação da competitividade das empresas, pois se o sacrifício dos trabalhadores se apresenta como requisito necessário para salvaguardar as empresas, há algo muito errado no funcionamento estrutural da economia, que não vai se resolver por uma medida recessiva que atinge apenas uma parcela da sociedade, composta exatamente por aqueles que produzem valor e aos quais nunca se permitiu participar de forma igualitária da riqueza gerada.

Não há, afinal, nenhuma garantia que a mera redução de custos das empresas solucione problemas de crises estruturais. Aliás, o que se pode prever, ao ser assumida a lógica recessiva, é exatamente a retração do mercado e a ampliação da crise, com benefício apenas para quem conta com o mercado consumidor externo e ainda estimulando monopólios. (SOUTO MAIOR, 2015)

Desse modo, o Programa se constitui uma proposta estatal que passa o ônus do negócio, da atividade empresarial, para o trabalhador.

### 3. BALANÇO E CONSIDERAÇÕES SOBRE OS PRINCÍPIOS FRENTE AO PROGRAMA

O Programa de Proteção ao Emprego, como visto, não consegue privilegiar todos os princípios que norteiam o Direito do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho. Há latente descompromisso com os princípios da equivalência dos contratantes coletivos; da proteção; da norma mais favorável; da inalterabilidade contratual lesiva; da intangibilidade salarial; da condição mais benéfica e do ônus do empregador sob os riscos do negócio, além de uma compreensão não totalmente clara sobre o atendimento do princípio da continuidade da relação de emprego.

Porém, o Programa foi celebrado na época da instituição da Medida Provisória e na sua posterior conversão em Lei. O Governo, sobretudo, comemora e exalta o Programa, por meio de seus dois Ministros do Trabalho, durante todo o processo legislativo.

O atual Ministro do Trabalho e Previdência Social, Miguel Rossetto, em entrevista ao *blog* do Planalto, afirma que o objetivo do Programa é a garantia do emprego, garantia essa que vem acompanhada de uma piora nas condições, com a redução salarial:

A garantia do emprego é o objetivo fundamental desse programa. Garantir emprego numa situação de dificuldade econômica. O programa permite que a empresa possa reduzir, em negociação com o sindicato dos trabalhadores e a empresa, em até 30% a jornada de trabalho com redução proporcional de salário. No entanto, o governo assegura o pagamento de 50% dessa redução de salário, de tal forma que sempre a redução de salário do trabalhador será menor do que a redução da jornada de trabalho (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2015a)

O antigo Ministro do Trabalho, Manoel Dias, na época da instituição da Medida Provisória, por outro lado, sustentava que o Programa serviria para recuperação das empresas, evitar a rotatividade e preservar investimentos em qualificação:

Essa é uma medida emergencial e temporária, adotada por indicação da OIT [Organização Internacional do Trabalho]. Há estudos desde 2010 com o objetivo de evitar dispensas, incluindo a análise de exemplos como o da Alemanha. O PPE estimula a manutenção do emprego formal, permite que as empresas possam ter tempo para sua recuperação, evita a rotatividade e preserva os investimentos feitos em qualificação (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2015b)

Há uma total preocupação com o empregador, que já é o agente mais poderoso na relação empregatícia. O Programa, em síntese, é mais um benefício para a parte totalmente suficiente da relação. Espera-se recuperar o lucro das empresas em dificuldade, evitar a rotatividade, visto que com a diminuição da remuneração, e não dispensa, o empregador não necessita pagar todas as verbas rescisórias. Além de “*preservar os investimentos em qualificação*” que seriam, mais uma vez, preservar o capital patronal, não o bem-estar dos obreiros.

Com a preocupação do Governo em manter suas finanças em dia e proteger os empregadores, o patronado também enxerga com bons olhos o Programa. O Presidente da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores – ANFAVEA, o Sr. Luiz Moan Yabiku Junior, em entrevista ao *blog* da Presidência também saudou as medidas:

É um instrumento extremamente moderno, que gera recursos financeiros para o governo. Quando você coloca um funcionário no seguro-desemprego não há arrecadação de nenhum encargo social. Quando nós falamos do PPE, as empresas continuam recolhendo encargos sociais, impostos, fundo de garantia (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2015a)

Por outro lado, a parte que supostamente seria beneficiada, porém, na realidade tem seus direitos ameaçados, segue dividida. Centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores – CUT e a Força Sindical, além do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, celebram o programa por dar certa estabilidade ao trabalhador. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2015a). Porém a Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB, a Intersindical e sindicatos, como o dos Metalúrgicos de São José dos Campos e região, não aceitam a redução salarial e a adoção do Programa.

Antônio Macapá, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e região, em entrevista a um portal do PSTU na internet, crê que o empregado só será utilizado no momento do Programa para a recuperação das empresas. Após a recuperação e o fim da estabilidade provisória, o trabalhador poderá ser dispensado pelos empregadores:

É preciso deixar claro que reduzir direitos não garante emprego. Os trabalhadores das empresas que aderirem ao PPE só terão estabilidade durante a vigência da redução salarial, mais um terço desse período. Depois

disso, a fábrica poderá demitir tranquilamente. (PARTIDO SOCIALISTA DOS TRABALHADORES UNIFICADO - PSTU, 2015)

Outros trabalhadores ainda criticam os representantes obreiros que apoiam o Programa. Ressalta-se novamente a preocupação com as condições dos empregadores, não com os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Essa nova Medida Provisória vinha sendo construída a partir do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, da CUT e da Força Sindical, que apadrinharam com o nome de Programa de Proteção do Emprego (PPE). Mas, na verdade, a medida garante o lucro dos patrões com dinheiro do nosso bolso, através de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Quem deveria estar defendendo ferozmente os direitos dos trabalhadores, como emprego e salário, está procurando salvar o lucro dos patrões com a desculpa de segurar os empregos. (BISPO, 2015)

A crítica também aparece sobre efeitos de programas parecidos pelo mundo. A proposta do PPE é próxima do modelo adotado na Alemanha, onde também houve redução da jornada e de salário. Contudo, segundo lideranças sindicais, os trabalhadores alemães têm vivido um retrocesso em direitos:

A proposta das centrais sindicais foi entregue ao governo no final de 2014 e se inspira no modelo adotado na Alemanha, onde desde então os trabalhadores tem vivido o retrocesso em seus direitos e o achatamento nos salários. Modelo já copiado pelas centrais, principalmente a partir do início da década de 90. (INTERSINDICAL, 2015)

Por fim, acadêmicos e doutrinadores também fazem considerações sobre o PPE. Jorge Luiz Souto Maior, em artigo publicado no sítio do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital, critica a naturalização de que o trabalhador deve sustentar o ônus das crises financeiras, e que o Programa seria a melhor medida para sua proteção.

(...) impulsiona a raciocinar na perspectiva do mal menor, naturalizando a exploração e o sofrimento dos trabalhadores, para preservar um sistema que há longa data prioriza uma pequena parcela da sociedade e que, no caso de um capitalismo periférico e dependente como o Brasil, favorece a evasão de divisas. (SOUTO MAIOR, 2015)

Não há garantia que a redução de custos das empresas, principalmente na folha salarial de seus empregados, solucione problemas de crises estruturais. A retração de salários,

e, conseqüentemente a retração de capital circulando e de mercado, tendem à ampliação da crise, efeito totalmente diverso do que o PPE se propõe a fazer.

O argumento de crise, para se justificar o ataque aos trabalhadores, deve se inserir em um contexto de sacrifício geral, atingindo todos e, primeiramente, de forma mais intensa, as camadas privilegiadas da sociedade. A função social da empresa deve ser exercida nos momentos de crises. É necessária uma readequação dos lucros patronais à crise, não dos salários dos trabalhadores à crise.

Além disso, não me parece correto pedir aos trabalhadores, cujos direitos não provocaram a crise, que paguem a conta, até porque, como dito, a medida é ineficaz para a solução dos problemas sociais e econômicos decorrentes da crise. Nunca é demais lembrar que os direitos trabalhistas, assim como os demais institutos de proteção social, surgiram e se propagaram exatamente na época mais profunda de crise do capitalismo, final da segunda guerra mundial, tendo sido estabelecidos como forma de reconstrução da humanidade a partir de um efetivo pacto de solidariedade e praticamente todas as Declarações Internacionais de Direitos Humanos fazem referência aos Direitos Sociais, incluindo os de natureza trabalhista. (SOUTO MAIOR, 2009)

Voltando aos aspectos jurídicos, o Programa também revela alguns problemas quando confrontados com cada princípio de Direito do Trabalho e de Direito Coletivo do Trabalho, sendo também demonstrada uma incongruência na aplicação de princípios individuais e princípios coletivos.

Os princípios atendidos pelo Programa de Proteção ao Emprego são: o princípio da liberdade associativa e sindical; da autonomia sindical; da interveniência sindical na normatização coletiva; da lealdade e transparência na negociação coletiva; da criatividade jurídica na negociação coletiva; da imperatividade das normas trabalhistas; da indisponibilidade de direitos trabalhistas e a primazia da realidade sobre a forma. Ocorre que tais princípios são atendidos pela essência do Programa, que necessita de um sindicato, da negociação coletiva para sua aplicação, ou por serem totalmente incompatíveis com uma negociação coletiva e não terem relação com a aplicação do PPE.

Por outro lado, há princípios que não se compatibilizam com a aplicação do Programa, quais sejam: o princípio da equivalência dos contratantes coletivos; da proteção; da

norma mais favorável; da inalterabilidade contratual lesiva; da intangibilidade salarial; da condição mais benéfica e o princípio do ônus do empregador sob os riscos do negócio.

O princípio da equivalência dos contratantes é negligenciado na medida em que não se verifica uma igualdade de poderes entre os negociadores do ACTE. De um lado existe um empregador, com poder de demissão, em uma suposta crise econômica, disposto a cortar gastos, em especial salários; do outro lado existe um sindicato, que no paradigma atual possivelmente se encontra fragilizado, nem sempre podendo bancar a demissão de seus sindicalizados. As forças dos contratantes são totalmente discrepantes na ocasião de um acordo para o PPE. Basicamente um sindicato eventualmente fragilizado aceita o Programa ou aceita a demissão dos obreiros.

O princípio da proteção, ao analisar o PPE, muda totalmente de foco. A Lei de instituição do Programa reflete a ideia de que o princípio da proteção agora está à disposição proteção do emprego, genérica, e não do trabalhador. Dentre os objetivos do PPE, três demonstram uma preocupação de proteger as empresas e a economia. Para o trabalhador, o único “benefício” é continuar com seu emprego, por exíguo prazo. Basicamente, é mais uma renúncia da proteção integral ao obreiro para proteção das empresas e seus lucros.

O princípio da norma mais favorável também é negligenciado pelo Programa. Especialmente ao se analisar o princípio da norma na elaboração das normas, na fase política, de criação das normas. Na etapa em que o princípio deve ser utilizado pelo seu aspecto de informação, agindo como verdadeira fonte material do ramo justtrabalhista (DELGADO, 2011, p. 198). Ao utilizar o princípio como fonte, seria necessário que as novas normas trouxessem melhorias ao estado do trabalhador. Contudo, o Programa vem invertendo a lógica, aplicando ao trabalhador norma não favorável, com a redução salarial.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva não é atendido na medida em que a alteração contratual proposta pelo PPE resulta, direta e indiretamente, em prejuízos ao empregado. A redução salarial é um prejuízo inegável.

De forma conexa e explícita, o princípio da intangibilidade salarial é atingido pelo PPE. A redução dos vencimentos deve ser a exceção: contudo, o Programa traz a redução salarial como ponto principal. A Lei vai contra o Direito do Trabalho, cuja função é a de

melhorar a condição social dos trabalhadores e não a de criar mecanismos para adaptação a um modelo econômico falido (SOUTO MAIOR, 2015). A redução salarial é vista como paliativo para crise econômica.

O princípio da condição mais benéfica também não é atendido pelo Programa. O princípio trata exatamente sobre as cláusulas do contrato de trabalho, de modo que as mais benéficas ao trabalhador devem ser as aplicadas. Contudo, a redução salarial é cláusula mais benéfica ao empregador, do modo que uma demissão, que o PPE tenta evitar, não é alteração contratual, mas sim sua extinção.

O princípio do ônus do empregador quanto aos riscos do negócio, ou seja, a responsabilidade do empregador de suportar os riscos da atividade empresária exige que as obrigações trabalhistas sejam preservadas intocadas mesmo que fatores externos tenham abalado a atividade empresarial. Os fatores externos não devem ser acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador. Contudo, o Programa aceita que fatores externos sejam utilizados como propósito de redução salarial dos empregados.

Por último, ainda subsiste a dúvida se o princípio da continuidade da relação de emprego é plenamente atendido pelo Programa. À primeira vista denota-se que o princípio é atendido na medida em que garante a estabilidade provisória durante os dias do programa acrescido de mais um terço do tempo. Porém, somente após a vigência do PPE será possível aferir se os trabalhadores realmente serão recompensados pelo seu sacrifício em tempos de crise, ou se serão dispensados na primeira oportunidade. O princípio está ainda em uma situação nebulosa para qualquer conclusão.

Embora salte aos olhos um número maior de princípios atendidos, ou não deturpados, pelo Programa, a conclusão alcançada é que o PPE ataca princípios bastantes significativos do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho, princípios representativos de uma luta histórica contra a exploração patronal, e que agora, por iniciativa estatal, serão atacados para se contemplar o lucro patronal. A análise deve ser qualitativa, e não quantitativa, neste aspecto.

O Programa mostra-se realmente como um “programa de proteção ao empregador”, em que se pretende proteger os lucros e as condições mais benéficas ao empregador e ao governo, desrespeitando princípios que seriam favoráveis ao empregado. O Programa garante um emprego com salário reduzido com benefícios mínimos ao trabalhador, mas grandes benefícios ao empregador e ao Governo.



#### 4. CONCLUSÃO

A partir da análise da Lei que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego, foi possível vislumbrar a potencialidade desse Programa, ao atingir os trabalhadores, sob o pretexto de salvaguardar empregos, e, de maneira conexas, desrespeitar princípios máximos do Direito do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho. Nota-se que a instituição do Programa decorre diretamente de mais uma crise do sistema produtivo capitalista.

Foi possível perceber as contradições entre os princípios do Direito Individual e de Direito Coletivo. Negociações coletivas, específicas ao PPE, no caso, podem privilegiar diversos princípios coletivos, mas ao se analisar a situação de cada trabalhador, é verificada uma série de desrespeitos a aspectos que os princípios que o Direito Individual buscava garantir.

Em suma, o PPE consegue atender alguns princípios, como já discutido. Contudo, tais princípios são por vezes necessários para a realização do ACTE, e para qualquer outra negociação coletiva, como os princípios da liberdade associativa, e os conexos. Outros são pacificados e não podem ser contrariados pelo programa, como a imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da primazia da realidade sobre a forma.

Por outro lado, também é verificado que princípios não são atendidos pelo programa, o que pode ser entendido como um ataque a direitos dos trabalhadores.

A equivalência dos contratantes é suprimida na medida em que a proposta de acordo pode colocar os sindicatos obreiros em posição delicada, de ter que aceitar o acordo ou bancar as demissões na sua base. A norma mais favorável é violada na medida em que o legislador, na edição da norma, buscou uma medida que não configura avanços à classe trabalhadora, mas sim, perdas salariais.

A inalterabilidade lesiva e a intangibilidade são violadas na aplicação do Programa. Altera-se, mesmo que momentaneamente, o contrato de trabalho, de uma forma que produz lesões a condição atual do trabalhador, sendo que a maior alteração é sua redução salarial. De forma conexas, não há a aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. A

“escolha” de ser dispensado ou reduzir seu salário não pode ser vista como escolha da condição mais benéfica dentro de um contrato, além do que a demissão é uma extinção de contrato.

E de forma mais evidente, há uma inversão do ônus dos riscos do negócio. O Programa, em síntese, transfere as perdas de um momento de crise para o bolso de cada trabalhador atingido pela medida. A empresa abdica totalmente de sua função social ao transferir os custos para o bolso do empregado. A máxima latente é de privatização dos lucros e coletivização das perdas.

Quanto ao princípio da continuidade da relação de emprego, há somente incertezas. Não é possível concluir se haverá de fato a manutenção dos empregos, especialmente após o Programa. Pode acontecer de se dar continuidade apenas ao emprego em condições inferiores, com a redução salarial, e depois o empregado ser dispensado. Análise mais completa será possível somente após a vigência do Programa.

Dessa análise de princípios, não é interessante lo aspecto quantitativo. Embora sejam verificados mais princípios privilegiado, ou não atacados, pela norma do Programa, os princípios atacados e negligenciados são de suma importância. O PPE vai contra o princípio da proteção, da norma mais favorável, da intangibilidade salarial, entre outros. Os princípios não atendidos são conquistas históricas, de todos os trabalhadores, que por uma suposta crise serão negligenciados. Toda violação de direitos e garantias, por mais passageiras que sejam, devem ser vistas com bastante atenção.

Ainda, existe a incerteza se o PPE será capaz, de no prazo de 24 meses, recuperar economicamente as empresas. Especialistas não dão previsão de término da crise econômica (COSTA, 2015), além ser contraditório exigir dos trabalhadores um sacrifício para depois retomarem à mesma situação anterior, que foi a que deu origem à crise e que tem dado causa a tantos desajustes sociais (SOUTO MAIOR, 2015).

Por fim, o Programa de Proteção ao Emprego – PPE, deve ser visto dentro um paradigma de cada vez maior flexibilização dos direitos dos trabalhadores. A flexibilização oficiosa, incentivada pelo Estado, legitima a flexibilização paralela, guiada exclusivamente pelo mercado (CUNHA, 2004). O Programa facilmente poderia ser renomeado de “programa

de proteção ao empregador”, visto que serve basicamente para a proteção do já privilegiado. Transfere-se o ônus da atividade econômica para os subalternos, para a garantia da margem de lucro patronal. Ataca-se direitos e princípios históricos do Direito do Trabalho, para manter a arrecadação do Estado e a condição mais benéfica para os patrões.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. É preciso construir uma campanha nacional contra o PPE. **Esquerda Diário**, 8 agosto 2015. ISSN ISBN. Disponível em: <<http://www.esquerdadiario.com.br/E-preciso-construir-uma-campanha-nacional-contra-o-PPE>>. Acesso em: 17 novembro 2015.

BARROS, A. M. D. **Curso de direito do trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BIAVASCHI, M. B. Fundamentos do Direito do Trabalho: nosso tempo? In: KREIN, J. D., et al. **As Transformações no Mundo do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006. Cap. 2, p. 36-52.

BISPO, R. PPE: Pacto entre governo, patrões e centrais sindicais vai reduzir seu salário. **Portal PSTU**, 22 julho 2015. Disponível em: <<http://www.pstu.org.br/node/21588>>. Acesso em: 27 novembro 2015.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL. Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015. Regulamenta o disposto na Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, que institui o Programa de Proteção ao Emprego. Brasília, DOU, 7 jul. 2015.

BRASIL. Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro, DOU, 18 set 1942.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DOU, 9 ago 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DOU, 11 jan 2002.

BRASIL. Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE. Brasília, DOU, 20 nov. 2015.

BRASIL. Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências. Brasília, DOU, 7 jul. 2015.

BRASIL. Resolução CPPE nº 2, de 21 de julho de 2015. Brasília, DOU, 22 jul 2015.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 2ª. ed. Niterói: Impetus, 2008.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS. CSB divulga nota sobre o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). **CSB Brasil**, 8 julho 2015. Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/csb-divulga-nota-sobre-o-programa-de-protecao-ao-emprego-ppe/>>. Acesso em: 15 novembro 2015.

CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL (CTB). Porque não apoiamos este Programa de Proteção ao Emprego. **Portal CTB**, 12 dezembro 2014. Disponível em: <<http://portalctb.org.br/site/sala-de-imprensa-2/24357-porque-n%C3%A3o-apoiamos-este-programa-de-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-emprego>>. Acesso em: 15 novembro 2015.

COSTA, K. C. O programa de proteção ao emprego e sua inaplicabilidade: Uma análise da legislação existente e da Medida Provisória nº 680/2015 que a contraria. **FENACON**, 2015. Disponível em: <<http://www.fenacon.org.br/noticias-completas/3040>>. Acesso em: 27 novembro 2015.

COSTA, O. T. D. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 1991.

CUNHA, C. R. **Flexibilização de direitos trabalhistas à luz da Constituição Federal**. 1ª. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2004. 387 p.

DELGADO, G. N. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, G.; DELGADO, G. N. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, M. G. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4. ed. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 13ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.

EBC AGÊNCIA BRASIL. Metalúrgicos da Volkswagen aprovam adesão ao PPE na unidade de São Bernardo. **Agência Brasil**, 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-09/metalurgicos-da-volkswagen-aprovam-adesao-ao-ppe-na-unidade-de-sao-bernardo>>. Acesso em: 30 outubro 2015.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. **Cadernos da Escola do legislativo**, Belo Horizonte, V, 1 julho - dezembro 1999. 53-73. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11037/1062>>. Acesso em: 2 outubro 2015.

ÉPOCA NEGÓCIOS. Lucro da Volkswagen cai 16% no 2º trimestre. **Época Negócios**, 29 julho 2015. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Resultados/noticia/2015/07/lucro-da-volkswagen-cai-16-no-2-trimestre.html>>. Acesso em: 15 novembro 2015.

FABRIS, A. T. **Contrato de trabalho: evolução e contemporaneidade**. 86. ed. São Paulo: Memória Jurídica, 2006.

FELICIANO, G. G. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: KREIN, J. D., et al. **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006. Cap. 10, p. 271.

FERREIRA, J. O. D. S. Modernização econômica, Estado e relações de trabalho no Brasil. In: KREIN, J. D., et al. **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006. Cap. 9, p. 151-171.

FERREIRA, L. R. L. Breves considerações sobre princípios do direito do trabalho. **DireitoNet**, 2012. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7722/Breves-consideracoes-sobre-principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 22 outubro 2015.

FOLHA DE SÃO PAULO. Empresas que já aderiram ao PPE. **Folha de São Paulo**, 2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/233447-empresas-que-ja-aderiram-ao-ppe.shtml>>. Acesso em: 10 novembro 2015.

G1. Governo autoriza adesão da Volks em Taubaté ao plano pró-emprego. **G1 Vale do Paraíba e Região**, 20 outubro 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/vale-do-paraiba-regiao/noticia/2015/10/governo-autoriza-adesao-da-volks-em-taubate-ao-plano-pro-emprego.html>>. Acesso em: 15 novembro 2015.

INTERSINDICAL. AO INVÉS DE LUTAR CONTRA AS DEMISSÕES CUT, FORÇA SINDICAL E UGT PROPÕEM A REDUÇÃO DE SALÁRIOS. **Portal Intersindical**, 25 maio 2015. Disponível em: <<http://www.intersindical.org.br/mobilizacao/noticias2/item/730-ao-inv%C3%A9s-de-lutar-contras-demiss%C3%B5es-cut-for%C3%A7a-sindical-e-ugt-prop%C3%B5em-a-redu%C3%A7%C3%A3o-de-sal%C3%A1rios>>. Acesso em: 20 novembro 2015.

LAGUNA, E. Ford aprova adesão ao PPE, reverte demissões e encerra greve no ABC. **Valor Econômico**, 18 setembro 2015. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/empresas/4231600/ford-aprova-adesao-ao-ppe-reverte-demissoes-e-encerra-greve-no-abc>>. Acesso em: 10 novembro 2015.

MARTELLO, A. Governo autoriza 3 adesões ao Programa de Proteção ao Emprego. **G1 Economia**, 28 agosto 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/08/governo-autoriza-adesao-de-3-empresas-ao-programa-de-protacao-ao-emprego.html>>. Acesso em: 15 novembro 2015.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 25<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 16<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETO, N. B. D. A. Revisão contratual: comentários sobre a cláusula rebus sic stantibus e as teorias da imprevisão e da onerosidade excessiva. **Jus Navigandi**, março 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/18694/revisao-contratual-comentarios-sobre-a-clausula-rebus-sic-stantibus-e-as-teorias-da-imprevisao-e-da-onerosidade-excessiva>>. Acesso em: 26 novembro 2015.

PARTIDO SOCIALISTA DOS TRABALHADORES UNIFICADO - PSTU. Conselho de Representantes do Sindicato dos Metalúrgicos de São José rejeita PPE e aprova luta por estabilidade. **Portal PSTU**, 24 julho 2015. Disponível em: <<http://www.pstu.org.br/node/21591>>. Acesso em: 27 novembro 2015.

PLÁ RODRÍGUEZ, A. **Estudos sobre as fontes do direito do trabalho**. Tradução de Edilosn Alkmin Cunha. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 1998.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. PPE é instrumento garantidor de empregos para o País, defende ministro. **Blog do Planalto**, 19 novembro 2015a. Disponível em: <<http://blog.planalto.gov.br/ppe-e-instrumento-garantidor-de-empregos-para-o-pais-defende-ministro/>>. Acesso em: 28 novembro 2015.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Governo lança Programa de Proteção ao Emprego e vai garantir parte dos salários dos trabalhadores. **Blog do Planalto**, 6 julho 2015b. Disponível em: <<http://blog.planalto.gov.br/governo-lanca-o-programa-de-protecao-ao-emprego-e-vai-garantir-parte-dos-salarios-dos-trabalhadores/>>. Acesso em: 28 novembro 2015.

ROLLI, C. Autopeças é a 1ª da região do ABC a aderir a plano contra desemprego. **Folha de São Paulo - Mercado**, 5 agosto 2015. ISSN ISBN. Disponível em: <<http://m.folha.uol.com.br/mercado/2015/08/1665078-autopecas-e-a-1-do-abc-a-aderir-a-plano-contradesemprego.shtml?mobile>>. Acesso em: 17 novembro 2015.

RUSSOMANO, M. V. **Princípios gerais de direito sindical**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SGARBI, A. **Teoria do Direito: primeiras lições**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

SILVA, L. D. P. P. D. Os princípios do direito do trabalho em fase da globalização. In: VÁRIOS AUTORES **presente e futuro das relações de trabalho**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2000. Cap. 1, p. 25-36.

SOUTO MAIOR, J. L. Negociação Coletiva de Trabalho em tempos de crise econômica. **Migalhas**, 21 janeiro 2009. ISSN ISSN. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI76615,81042-Negociacao+Coletiva+de+Trabalho+em+tempos+de+crise+economica>>. Acesso em: 15 novembro 2015.

SOUTO MAIOR, J. L. E o governo brasileiro disse SIM! **Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital**, 9 julho 2015. Disponível em: <<https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/tag/programa-de-protecao-ao-emprego/>>. Acesso em: 15 outubro 2015.



SOUZA, R. D. Para a CTB, PPE trará prejuízos à economia e ao bolso do trabalhador. **Portal CTB**, 27 agosto 2015. Disponível em: <<http://portalctb.org.br/site/noticias/brasil/26667-para-a-ctb-ppe-trara-prejuizos-a-economia-e-ao-bolso-do-trabalhador>>. Acesso em: 15 novembro 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR - 1770-15.2012.5.03.0029, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. E-RR - 129640-62.2007.5.18.0009, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 02/05/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/05/2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RO - 1668-87.2011.5.04.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/08/2012.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RO - 268-90.2012.5.08.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/05/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RO - 8281-17.2010.5.02.0000, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 12/08/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 23/08/2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR - 19100-17.2002.5.02.0251, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 25/08/2010, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/09/2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR - 650-80.2010.5.03.0004, Relator Juiz Convocado: Flavio Portinho Sirangelo, Data de Julgamento: 15/02/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012.

WALD, A. **Obrigações e contratos**. 14ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. II, 2000. 922 p.