

# “FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS” EM TEMPOS DE CRISES EMPRESARIAIS: A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 680, DE 06 DE JULHO DE 2015 (PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO)

Roberto Carneiro Filho<sup>1</sup>

As relações de trabalho no Brasil, sob a ótica jurídica, estão organizadas por um rígido ordenamento sistematizado, o qual desde a metade do século passado construiu quase inabalável edifício jurídico, cujo conteúdo abrange direitos e obrigações atribuídos aos atores das relações laborais, de natureza social e econômica, sendo que nos momentos de crises econômicas e/ou empresariais coloca-se em questão a sobrevivência dessa superestrutura protetiva da figura do trabalhador-hipossuficiente, quando então ganha destaque o argumento defensor da “flexibilização trabalhista”.

A expressão “flexibilização trabalhista” surgiu como um neologismo criado pelos estudiosos das relações de trabalho, a qual bem define a proposta neoliberal de reconstrução do rígido edifício jurídico protetivo existente, buscando torná-lo mais flexível. Ou seja, em outras palavras, trata-se de uma proposta para que a rígida proteção aos direitos do trabalhador hoje existente dentro de uma relação de trabalho torne-se mais flexível, com a intenção de que tais direitos trabalhistas possam ser negociados e até mesmo mitigados, conforme a realidade empresarial em contexto.

*Nei Frederico Cano Martins*<sup>2</sup> atribui aos reflexos da globalização as causas do surgimento do fenômeno da “flexibilização trabalhista”.

*Giseli Ângela Tartaro Ho*, respaldada pelas lições de *Luiz Carlos Amorim Robortella*, define a “flexibilização trabalhista” como “o instrumento de política social,

---

<sup>1</sup> Doutorando e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Advogado trabalhista. Professor de Direito Sindical, de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ).

<sup>2</sup> In: SILVESTRE, Rita & NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Os novos paradigmas do Direito do Trabalho – Homenagem a Valentin Carrion*. São Paulo: Saraiva. Pág. 165.

caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social”<sup>3</sup>.

Então, conforme esse raciocínio, a própria Constituição Federal da República Brasileira de 1988 admite que, provisoriamente e circunstancialmente, seja promovida a redução de direitos trabalhistas em tempos de crises empresariais, inclusive como mecanismo apto a evitar a despedida em massa de trabalhadores.

Nesse sentido, o art. 7º da Constituição Republicana de 1988, em seu inciso VI, permite a redução salarial mediante negociação coletiva patrocinada pelas entidades sindicais, ou mesmo podendo a própria empresa negociar diretamente com a entidade de classe profissional.

Ainda, o art. 7º da Constituição de 1988, em seu inciso XIII, trata sobre a “flexibilização trabalhista” regulamentando a possibilidade de redução da jornada de trabalho.

É certo que não existe qualquer equívoco ao se afirmar que o art. 7º, em seus incisos VI e XIII, da Constituição Republicana de 1988, objetiva a facilitação da adequação da regulamentação jurídica das relações de trabalho à realidade empresarial em tempos de crise, como forma de proteger o emprego e evitar despedidas em massa de trabalhadores, inclusive por que o “caput” do mesmo art. 7º prescreve que os incisos desse dispositivo constitucional devem necessariamente garantir direitos aos trabalhadores, logo, por uma questão de lógica, as “flexibilizações trabalhistas” de salário e de jornada, previstas nos incisos VI e XIII acima apontados, visam à proteção do trabalhador e não enfraquecê-lo dentro da relação econômico-social laboral.

Com isso, de forma coerente com a ordem jurídica constitucionalizada, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 680, de 06 de julho de 2015, publicada no Diário

---

<sup>3</sup> In: BRAMANTE, Ivani Contini & CALVO, Adriana. *Aspectos Polêmicos e Atuais do Direito do Trabalho – Homenagem ao Professor Renato Rua de Almeida*. São Paulo: Editora LTr. 2007. Pág. 295.

Oficial da União no último dia 07 de julho de 2015, criando o Programa de Proteção ao Emprego, buscando fazer valer os ditames constitucionais.

De acordo com a Medida Provisória nº 680, de 06 de julho de 2015, que aguarda a conversão em lei, poderão as empresas em dificuldades econômico-financeiras aderir ao Programa de Proteção ao Emprego (PPE) do Governo Federal, para que, temporariamente, possam reduzir até 30% (trinta por cento) da jornada de trabalho de seus empregados, com a paralela redução proporcional de salários. A Medida Provisória nº 680, de 06 de julho de 2015, encontra regulamentação no Decreto nº 8.479 de 2015 e na Portaria do MTE nº 1.013 de 2015.

Então, conforme as normas regulamentadoras do Programa de Proteção ao Emprego, o Governo Federal, por meio de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), suportará 50% (cinquenta por cento) do valor do salário reduzido, respeitando-se o limite de 65% (sessenta e cinco por cento) do maior benefício do seguro-desemprego (atualmente o valor de R\$ 900,84), cabendo ao trabalhador suportar apenas 15% (quinze por cento) da redução salarial, o que se justifica nos momentos de crises empresariais, com o intuito de que sejam evitadas despedidas em massa de trabalhadores.

Ou seja, a ideia básica do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) é que nos momentos de crises empresariais sejam compartilhados esforços entre a empresa em crise, o trabalhador ameaçado de desemprego, o Governo Federal e a sociedade, evitando-se, com isso, incalculáveis malefícios causados pela despedida de trabalhadores em proporções coletivas.

O Comitê Interministerial do Programa de Proteção ao Emprego, criado pelo Decreto nº 8.479 de 2015, estabeleceu por meio de resolução as regras e os procedimentos para adesão ao PPE, a fim de evitar fraudes, condicionando-se a adesão à verificação objetiva da existência ou não de reais crises empresariais, o que será feita por meio do Indicador Líquido de Emprego (ILE), sendo que esse índice levará em consideração as informações do Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) para que seja feito um cálculo com base nos números de admissões e demissões nos últimos doze meses.

Além de obter o resultado exigido por meio do Indicador Líquido de Emprego (ILE), a empresa que pretender aderir ao Programa de Proteção ao Emprego (PPE) deverá firmar um acordo coletivo de trabalho específico para essa finalidade junto ao sindicato da categoria profissional, a fim de que seja autorizada a redução de jornada e de salários.

Além do mais, cabe salientar que as empresas aderentes ao Programa de Proteção ao Emprego suportarão algumas restrições, tais como: não poderão despedir imotivadamente os empregados que tiverem a suas jornadas reduzidas, mesmo depois de terminado o período de redução, projetando-se 1/3 do tempo de adesão para data posterior ao término da redução de jornada; e, ainda, a empresa não poderá contratar novos empregados nas mesmas funções exercidas pelos empregados atingidos pela redução de jornada, excluindo-se dessa regra os aprendizes. Sendo que as empresas violadoras dessas restrições se sujeitarão ao pagamento de multa administrativa e deverão restituir os recursos utilizados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Desde o dia 22 de julho de 2015, o Governo Federal está aceitando a participação no Programa de Proteção ao Emprego, sendo que o acordo coletivo com propósitos específicos, obrigatoriamente, deverá ser firmado com a entidade sindical profissional antes da solicitação de participação.

A título de ilustração, cabe dizer que a Lei Federal nº 4.923, de 1965, antes mesmo da Constituição de 1988, já autorizava a redução salarial acompanhada de redução de jornada, logo, a Medida Provisória nº 680, de 2015, não causa qualquer estranheza ao nosso ordenamento jurídico, inclusive, porque tem por escopo servir aos interesses sociais como mecanismo de combate à despedida em massa e como medida que refuta o crescimento dos índices de desemprego no país.

Ante o exposto, nesse dramático e perturbador momento de crises (governamental, internacional, econômica, empresariais etc.), no qual a palavra crise frequenta as notícias mais cotidianas e mesmo as mais banais, temos que a Medida Provisória nº 280, de 06 de julho de 2015, insere-se no mundo jurídico como mais mecanismo de contenção dos malefícios sociais gerados pelo desemprego em massa.

## **Bibliografia:**

### **Livros Consultados:**

(i) ALMEIDA, Renato Rua de (organizador). Adriana Calvo e Roberto Carneiro Filho (coordenadores). *Direitos fundamentais aplicados ao direito sindical*. São Paulo: LTr. Edição de 2014. Obra coletiva com vários coautores.

(ii) BARROS, Alice M. de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 5ª edição, 2009.

(iii) BRAMANTE, Ivani Contini & CALVO, Adriana. *Aspectos Polêmicos e Atuais do Direito do Trabalho – Homenagem ao Professor Renato Rua de Almeida*. São Paulo: LTr. 2007.

(iv) CALVO, Adriana. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. Saraiva. 2013.

(v) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 12ª edição, 2013.

(vi) FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro Nascimento & MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr. Edição de 2002.

(vii) GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 17ª edição, 2005.

(viii) SILVESTRE, Rita & NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Os novos paradigmas do Direito do Trabalho – Homenagem a Valentin Carrion*. São Paulo: Saraiva. 2001.

### **Artigos Jurídicos Pesquisados:**

(i) ALMEIDA, Renato Rua de. *O regime geral do Direito do Trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa – estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa*. Revista da Ltr. Legislação do Trabalho, v. 3/2007, p. 336-345, 2007.

(ii) \_\_\_\_\_ *Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa.* Revista LTr. São Paulo. Volume 73, nº. 04, abril de 2009, págs. 391 a 393.

(iii) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos.* Revista LTr, vol. 73, nº. 01, jan. de 2009, págs. 07 a 16.