

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA
REDUÇÃO SALARIAL PREVISTA
PELO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO
EMPREGO (LEI N. 13.189/2015)**

THE (UN)CONSTITUTIONALITY OF
REDUCING EMPLOYEES' SALARIES
THAT IS MADE POSSIBLE BY THE
EMPLOYMENT PROTECTION
PROGRAM (LAW N. 13.189/2015)

Oreonnilda de Souza*
Lourival José de Oliveira **

* Mestranda em Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social pela Universidade de Marília (UNIMAR). Professora e pesquisadora vinculada ao Núcleo de Iniciação Científica do Curso de Direito (NICDir) do Centro Universitário de Rio Preto (UNIRP). Advogada.
E-mail: oreonnilda@gmail.com.

** Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Professor do Programa de Mestrado da Universidade de Marília (UNIMAR). Professor Associado do curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Londrina (UEL). Coordenador e professor do curso de Graduação da Faculdade Paranaense (FACCAR). Advogado.
E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com.

Como citar: OLIVEIRA, Lourival José de; SOUZA, Oreonnilda de. A (in) constitucionalidade da redução salarial prevista pelo programa de proteção ao emprego (lei n. 13.189/2015). *Scientia Iuris*, Londrina, v. 20, n. 3, p.201-236, nov. 2016. DOI: 10.5433/2178-8189.2016v20n3p201. ISSN: 2178-8189.

Resumo: O objetivo deste trabalho foi verificar a constitucionalidade da Lei n. 13.189/2015 que criou o Programa de Proteção ao Emprego, partindo dos fundamentos da valorização do trabalho humano, da dignidade humana e da efetividade dos objetivos da República. O Programa prevê a redução temporária da jornada de trabalho e do salário em até 30% às empresas que comprovarem

dificuldades econômico-financeiras. O governo complementar, parcialmente, a remuneração do trabalhador com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Pelo método dedutivo, a partir de revisão bibliográfica, verificou-se a falta de efetividade dos direitos fundamentais sociais e a precarização dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Valor social do trabalho; dignidade humana; Programa de Proteção ao Emprego; constitucionalidade.

Abstract: This study verifies the constitutionality of the Law n. 13.189/2015, which created the Employment Protection Program. This program has within its foundations concrete respect towards human labor, human dignity and strives towards the idealism of Republican goals. It also aims for the temporary reduction of working hours and salaries by 30% within companies that demonstrate economic and financial difficulties. Nevertheless, the Brazilian government will partly complement workers' salaries with funds from the Employment Protection Program. Furthermore, this research uses the deductive and literature review methods; lastly, the conclusion that this paper reached is that even though there are fundamental social rights and labor rights, there is a lack of effectiveness when trying to materialize them.

Keywords: Social value of work; human dignity; Protection Program Employment; constitutionality.

INTRODUÇÃO

O Programa de Proteção ao Emprego (PPE) é uma medida flexibilizadora dos direitos trabalhistas, uma vez que a norma que o instituiu, Lei n. 13.189/2015, autoriza a redução de jornada e de salário dos empregados em até 30% às empresas participantes (art. 5º), cujos empregados afetados receberão do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) uma compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial, limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego. Os trabalhadores terão garantia de emprego durante a vigência do programa, pelo tempo solicitado acrescido de um terço (art. 4º).

A justificativa para a aprovação do programa é a necessidade de preservar os empregos formais abalados pela crise, com vistas à retomada do crescimento econômico do país. Para isso a Lei do PPE elenca como objetivos: (a) possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; (b) favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; (c) sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; (d) estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e (e) fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego (art. 1º).

Pretende-se com a pesquisa, a partir de uma análise sistêmica do texto constitucional e de revisão bibliográfica, utilizando-se o método dedutivo, identificar elementos capazes de demonstrar a (in) constitucionalidade desse Programa.

1 OBJETIVOS DO PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

O Programa de Proteção ao Emprego (PPE), inicialmente, instituído pela Medida Provisória n. 680, de 6 de julho de 2015, editada pela Presidente Dilma Rousseff, justificou-se na necessidade de preservar os empregos formais com vistas à retomada do crescimento econômico do país.

O Decreto n. 8.479, de 6 de julho de 2015, criou o Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE) que editou a Resolução n. 2/2015 com as regras e os procedimentos para a adesão e o funcionamento do programa.

O PPE tem natureza de medida flexibilizadora das condições e de direitos trabalhistas, cujo objetivo precípua é evitar dispensas de empregados, mantendo-se os postos de trabalho como medida paliativa aos efeitos da crise econômica¹. Todavia, a crise se agravou provocando retração da economia brasileira, cujos resultados são o aumento da taxa de juros e a inflação, fatores responsáveis pela desaceleração da atividade empresarial e, por consequência, o aumento do índice de desemprego. “A inflação elevada corrói o poder de compra da população e cria um ambiente menos favorável para investimentos, gerando enfraquecimento da atividade econômica”².

Não é nenhum segredo que a crise vivenciada pelo Brasil está intimamente relacionada à falta de credibilidade do governo e de sua

1 “A crise econômica que teve início em 2008 e culminou com a quebra do banco Lehman Brothers nos EUA refletiu no mundo inteiro, incluindo o Brasil, fazendo com que o governo apostasse na redução do esforço fiscal e no aumento dos gastos públicos como medida de estímulo. [...] Com a desaceleração da economia diante das intempéries internacionais, o governo passou a adotar uma política anticíclica, que consistia em aumentar os gastos para impulsionar a economia. [...] No entanto, o que foi considerado como uma medida de estímulo no passado se transformou, hoje, em um dos grandes desafios do governo: cortar despesas. [Além disso] Ao tornar o crédito e o investimento mais caros, os juros elevados acabam prejudicando o crescimento da economia” (CURY; CAVALLINI, 2015).

2 Afirma Alan Ghani, economista e professor da Fundação Instituto de Administração (FIA) (apud CURY; CAVALLINI, op. cit.).

equipe econômica; apontam-se a má gestão e os sucessivos escândalos de corrupção envolvendo políticos, empresários e o governo federal como fatores contributivos à recessão.³ “A própria razão de ser do Estado democrático – servir à sociedade – foi deturpada” (AMORIM, 2015).

Certo é que o desemprego⁴ será ainda maior; não há postos de trabalho, mas há previsão de fechamento de empresas e de mais desemprego, pois é previsível uma diminuição das linhas de crédito em razão da maior rigidez nas condições de aprovação pelas Instituições Financeiras, em razão do aumento da taxa de inadimplência (CHADE, 2016).

Inclusive a utilização do FAT para custear o PPE está sendo considerada como meio indireto para “[...] maquiagem o já comprovado rombo às contas públicas, que se alastraria com o pagamento dos valores relativos ao seguro desemprego e levantamento do FGTS decorrentes das renunciadas demissões em massa” (DALVI, 2015), já que, ao ser dispensado sem justa causa, o empregado fará jus a percepção do seguro desemprego e ao levantamento do FGTS, o que refletiria nas contas públicas, pois a Previdência teria de pagar o seguro e com o levantamento dos depósitos fundiários a Caixa Econômica Federal não poderia utilizar mais esse montante – efeitos prejudiciais de demissões em massa.

3 “Em suma, a herança dos péssimos resultados econômicos de seu primeiro governo e a incapacidade de promover as mudanças necessárias para a superação da crise num cenário de agravamento das denúncias de corrupção ajudam a explicar o vigoroso processo de perda de credibilidade do governo e porque a saída de Dilma hoje, para o mercado, faz parte da solução da crise. É claro que sempre existirão aqueles que por dificuldade em enxergar a realidade irão preferir a desgastada tese do ‘compêndio da direita conservadora’. Reconhecer os próprios erros é sempre mais difícil e doloroso” (CURADO, 2016).

4 O contrato de trabalho poderá ser extinto por diversas causas, cada qual gerando efeitos diversos. Délio Maranhão (2003, v. 1, p. 554 ss.) leciona que: “[...] o contrato pode deixar de existir ou por um modo *normal*, ou por um modo *anormal*. O modo normal de extinção do contrato é a sua *execução*. Tal acontece quando ele atinge o seu *termo* ou alcança os seus fins. A extinção normal do contrato não se confunde com a sua *dissolução*. Denominam-se causas de dissolução dos contratos ‘todos os fatores que, em determinado momento, podem fazê-los cessar por *uma via que não seja normal*’. São as seguintes as causas de dissolução dos contratos: a) a rescisão; b) a resolução; c) a revogação; d) a rescisão; e) a *força maior*”. (grifos do autor)

Nelson Mannrich em entrevista para GRILLO (2015), presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, registra sua preocupação sobre a utilização dos recursos do FAT (já deficitários) no PPE, inclusive, pela possibilidade dos recursos do FGTS serem transferidos para ele. Mannrich afirma que “[...] o FAT é mal gerido. E isso pode ser um problema para o governo. No texto editado, eles não apontam como o FAT⁵ será alimentado para fazer esses pagamentos”.

A justificativa de que os gastos com o Programa seriam menores do que os provenientes do seguro desemprego não parece consistente, pois, caso a crise se estenda ou se acentue, após transcorrido o período de garantia de emprego dos trabalhadores, a probabilidade de dispensas é grande, sendo necessária a verba do FAT para custear isso – recursos já deficitários, segundo adverte Mannrich, presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho em entrevista concedida a GRILLO (2015).

Mesmo diante de toda crítica, o Congresso Nacional aprovou a Lei Ordinária n. 13.189, em 19 de novembro de 2015 (Lei do PPE), que já tem sua vigência previamente estipulada, até 31 de dezembro de 2017, que, praticamente, manteve os mesmos objetivos propostos na Medida

5 O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) foi instituído no início da década de 1990, com natureza de “um fundo especial de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), constituído pelo produto das arrecadações para o PIS e o Pasep, destinado a custear os programas de seguro-desemprego e abono salarial, bem como os já referidos programas de desenvolvimento econômico. De acordo com o preceito constitucional, o FAT continuou repassando 40% da arrecadação do PIS-Pasep para o BNDES. Nessa mesma época, mais precisamente em 1991, foram criados os Depósitos Especiais do FAT com base na aplicação das disponibilidades financeiras do Fundo, a serem operados pelas instituições financeiras oficiais federais e não apenas pelo BNDES. [...] Em 30 de junho de 2006, o saldo de recursos do FAT no Sistema BNDES era de R\$ 91,4 bilhões. Desse total, R\$ 68,4 bilhões constituíam o saldo do FAT Constitucional e R\$ 23,1 bilhões eram referentes ao saldo do FAT Depósitos Especiais. [...] A Constituição Federal promulgada em 1988, em seu artigo 239, determinou que 60% da arrecadação do PIS e do Pasep seriam destinados ao financiamento de programas de seguro-desemprego e abono salarial e os restantes 40%, ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico através do BNDES, para não apenas proteger o trabalhador desempregado, mas gerar oportunidades de emprego. Com isso, o fluxo de recursos para o Banco passou a ser regular, o que solucionou o problema de descontinuidade antes existente e permitiu melhor atuação na estratégia de desenvolvimento econômico do país” (SANTOS, 2006, p. 4-6).

Provisória 680, de 6 de julho de 2015, acerca do Programa de Proteção ao Emprego: (a) possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; (b) favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; (c) sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; (d) estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e (e) fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego (art. 1º).

Dentre as principais inovações, destacam-se: o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses de permanência, respeitada a data de extinção do programa (31/12/2017) (§1º do art. 2º); a prioridade de adesão às empresas que demonstrem cumprir com a cota de pessoas com deficiência (§2º do art. 2º); a garantia de emprego aos trabalhadores afetados pelo programa (inc. I do art. 6º) e o tratamento diferenciado que passou a ser conferido às microempresas e empresas de pequeno porte (§4º do art. 5º).

Mas, na prática, como funciona o PPE? Os empregados abrangidos receberão do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) uma compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial, limitada a 65% (sessenta por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego (art. 4º). Em nenhuma hipótese o salário pago pelo empregador será inferior ao salário mínimo nacional, em conformidade com o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal, reafirmado pelo §2º do art. 4º da LPPE.

Abaixo alguns exemplos dos valores dessa redução no salário dos trabalhadores:

Tabela 1 Trabalhador com salário de R\$2.500,00 = 85% do salário original

PPE
Programa de proteção ao emprego

Exemplo: Trabalhador com salário de R\$ 2.500

Decomposição da remuneração	Situação SEM redução de jornada	Situação COM redução de jornada
Salário pago pelo empregador	2.500	1.750
Subsídio governamental	0	375
Remuneração Total do Trabalhador	(2.500)	(2.125)
Decomposição dos encargos		
- Empregador (8% da folha)	200	140
- Empregador (20% da folha)	500	350
- Adicional do empregador - INSS (20% do subsídio)	0	75
- FGTS (8% do salário)	200	140
- Adicional do empregador - FGTS (8% do subsídio)	0	30
Total	900	735

85% do salário original

Fonte: BRASIL, 2015, p. 5.

Tabela 2 Trabalhador com salário de R\$5.000,00 = 85% do salário original

PPE
Programa de proteção ao emprego

Exemplo: Trabalhador com salário de R\$ 5.000

Decomposição da remuneração	Situação SEM redução de jornada	Situação COM redução de jornada
Salário pago pelo empregador	5.000	3.500
Subsídio governamental	0	750
Remuneração Total do Trabalhador	(5.000)	(4.250)
Decomposição dos encargos		
- Empregador (8% da folha)	400	280
- Empregador (20% da folha)	1.000	700
- Adicional do empregador - INSS (20% do subsídio)	0	150
- FGTS (8% do salário)	400	280
- Adicional do empregador - FGTS (8% do subsídio)	0	60
Total	1.800	1.470

85% do salário original

Fonte: BRASIL, 2015, p. 6.

Tabela 3 Trabalhador com salário de R\$8.000,00 = 81% do salário original

PPE
Programa de proteção ao emprego

Exemplo: Trabalhador com salário de R\$ 8.000

	Situação SEM redução de jornada	Situação COM redução de jornada
Decomposição da remuneração		
Salário pago pelo empregador	8.000	5.600
Subsídio governamental	0	301
Remuneração Total do Trabalhador	8.000	6.501
Decomposição dos encargos		
- Empregado (8% da folha)	640	448
- Empregador (20% da folha)	1.600	1.120
- Adicional do empregador - INSS (20% do subsídio)	0	180
- FGTS (8% do salário)	640	448
- Adicional do empregador - FGTS (8% do subsídio)	0	72
Total	2.880	2.268

81% do salário original

PPE

Cenário comparativo do PPE e Seguro-desemprego

Fonte: BRASIL, 2015, p. 7.

Simplificando, o programa funciona da seguinte maneira: a) redução temporária da jornada de trabalho e do salário em até 30%, por meio de acordo coletivo para essa finalidade, b) o FAT complementa 50% da redução salarial, compensando parcialmente a remuneração do trabalhador, mas com limitação (desse complemento) a 65% do maior benefício do Seguro-desemprego (BRASIL, 2015). Atualmente o valor máximo pago a título de Seguro-desemprego é R\$1.542,24 (BRASIL, 2016), logo o valor limite para a compensação é de R\$1.002,45 ($1.542,24 \times 65\% = 1.002,45$).

São vedadas dispensas arbitrárias ou sem justa causa⁶ de

6 Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 1063-1064) explica sobre a rescisão por ato empresarial, despedida arbitrária ou sem justa causa, o seguinte: “a despedida do trabalhador por decisão empresarial pode ser classificada de duas maneiras principais: segundo a motivação da dispensa e segundo sua amplitude ou abrangência no contexto empresarial [...] Em conformidade com a motivação da dispensa obreira, existem diversos tipos de ruptura contratual por iniciativa do empregador [a saber:] *despedida desmotivada*, também conhecida como *dispensa arbitrária* ou *despedida sem justa causa* [ausência de motivo legalmente tipificado; é a chamada denúncia vazia do contrato]; *despedida motivada mas sem justa causa operária* [dispensa não arbitrária; com exposição dos motivos da dispensa]; *despedida motivada por justa causa obreira* [resolução culposa do empregado por prática de falta grave]; *despedida obstativa*, que corresponde àquela realizada pelo empregador com o fito de impedir ou fraudar a aquisição de um direito pelo empregado.” (grifos do

empregados atingidos na vigência do programa. Após o encerramento, as condições ainda serão mantidas por mais um terço de tempo da adesão (art. 6º, inc. I, Lei PPE). Por exemplo: a empresa “X” se inscreveu para 6 (seis) meses de PPE, após seu término, será garantido mais 2 (dois) meses de emprego (BRASIL, 2015).

No período de adesão ao PPE, a empresa não poderá contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo Programa, exceto nos casos de reposição ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde que o novo empregado também seja abrangido pela adesão (art. 3º, Lei PPE). A seguir, os principais pontos sobre a adesão e as formas de exclusão das empresas do Programa.

2 ADESÃO, IMPLICAÇÕES E EXCLUSÃO DO PROGRAMA

Para aderir ao PPE, imprescindível a celebração de um Acordo Coletivo de Trabalho Específico (ACTE) entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores. A empresa deverá registrar o documento no sistema mediador, anexando a relação nominal dos trabalhadores afetados. Esse acordo precisará ser aprovado por assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa, identificando-se o número desses empregados, seus respectivos setores e, também, a constituição de uma comissão paritária (representantes dos empregados e do empregador) para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa (art. 5º, §1º, inc. I, II, III e VI). “O acordo coletivo de trabalho específico [...] não disporá sobre outras condições de trabalho”, por isso a terminologia

autor).

“específico”, sendo adstrito à redução da jornada de trabalho e dos salários (art. 5º, §2º).

“Não pode ser feito por convenção coletiva, pois esta teria efeitos para toda a categoria e não só para uma empresa” e não são todas as empresas que possuirão os requisitos exigidos para adesão, dentre eles, o fator determinante: a situação econômica periclitante comprovada (MARTINS, 2015). Além disso, a empresa precisará demonstrar ao sindicato que esgotou o banco de horas e a concessão de férias; não faria nenhum sentido, a empresa reduzir jornada e realizar trabalho em horas extraordinárias, soaria à fraude, vedado pela Lei do PPE (art. 6º, § 2º).

O período mínimo de duração do programa é de 6 (seis) meses, prorrogáveis por outros iguais períodos de 6 (seis) meses, desde que o total das prorrogações não ultrapasse o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses (art. 5º, §1º, inc. IV). Todavia, a garantia de emprego concedida aos trabalhadores deverá “ser equivalente, no mínimo, ao período de redução da jornada acrescido de um terço” (art. 5º, §1º, inc. V).

Para se inscrever, a empresa deverá acessar ao sistema mediador e, exclusivamente por meio eletrônico (<http://www.mtps.gov.br/ppe/formulario-de-solicitacao-de-adesao-ao-ppe>), preencher o formulário com seus dados cadastrais. De posse do comprovante de inscrição, a empresa faz a solicitação da adesão ao programa no Portal Mais Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O comprovante da solicitação deverá ser impresso e assinado pelo representante da empresa solicitante. Após, necessário providenciar a reunião da documentação exigida e protocolizá-la no MTE. A Secretaria Executiva do Comitê do PPE analisará a documentação e, se deferida a solicitação, cientificará a empresa e a Caixa Econômica Federal (COMO..., 2015). O prazo para as adesões será até o dia 31 de dezembro de 2016 (art. 2º, § 1º, Lei do

PPE). A consequência disso será uma redução em até 30% (trinta por cento) da jornada de trabalho e do salário dos trabalhadores.

Quanto ao requisito da dificuldade econômico-financeira para concessão do PPE, Ricardo Souza Calcini esclarece:

[...] se enquadram [neste critério] os empreendimentos cujo Indicador Líquido de Emprego (ILE) seja igual ou inferior a 1%, critério matemático relacionado à situação de fragilidade econômica de toda e qualquer empresa, independentemente do setor em que atua (CALCINI, 2015, p. 4).

O Indicador Líquido de Emprego (ILE) “é um percentual que representa a diferença acumulada entre o número de admissões e demissões realizadas nos últimos 12 (doze) meses, dividido pelo número de empregados no mês anterior ao da solicitação de adesão ao PPE.” (CALCINI, 2015). Tais dados devem ser registrados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Aspecto envolto a críticas, uma vez que não só admite a dispensa de trabalhadores pelas empresas como as incentiva à prática para adesão ao programa.

Se esta não for a intenção da empresa, isto é, “[...] esvaziar seu quadro de empregados, o Estado lhe presta mais uma facilidade” (ALMEIDA, 2015, *online*) ao autorizar a adesão ao programa pela apresentação de outras informações capazes de comprovar sua situação de dificuldade econômico-financeira (art. 3º, Lei do PPE).

São requisitos objetivos à empresa aderente ao Programa: - registro junto ao Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) há, pelo menos, 2 (dois) anos; comprovação de regularidade fiscal, previdenciária e quanto aos depósitos fundiários. Critérios a serem comprovados por meio de Certidão de Débitos Relativos a Créditos Tributários Federais

e à Dívida Ativa da União e do Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (CRF/FGTS).

Insta consignar que além da observância desses requisitos para adesão, ao longo de sua vigência (previsto em ACTE), a empresa deverá manter a regularidade como condição de permanência no programa. Mas, a qualquer momento, a empresa poderá denunciar (se retirar) do PPE, basta comunicar suas razões e a superação das dificuldades econômico-financeiras ao sindicato, aos trabalhadores atingidos e ao Poder Executivo com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Passado esse prazo, a empresa poderá exigir o cumprimento da jornada integral e o pagamento dos salários sem a redução, por óbvio.

Caso a empresa precise aderir ao programa novamente, após denunciá-lo, deverá aguardar o prazo de 6 (seis) meses. Lembrando que a garantia de emprego deverá ser mantida conforme o PPE inicial e seus acréscimos.

Serão excluídas do programa, empresas que descumprirem os preceitos e as regulamentações legais, cometerem fraudes e perderem os requisitos de regularidade exigidos pelo PPE e, bem como, inobservarem quaisquer das cláusulas do ACTE, ficando impedidas de aderirem novamente ao programa.

Excluída por algum dos motivos acima elencados, a empresa será obrigada a restituir os recursos recebidos do FAT e será compelida ao pagamento de multa administrativa no importe de 100% (cem por cento) do valor, podendo ser em sua dobra se comprovado ato fraudulento (art. 8º, §1º, LPPE).

No caso de condenação judicial transitada em julgado ou decisão final em processo administrativo que reconheça trabalho em condições análogas a escravagista ou exploração de trabalho infantil ensejam a

exclusão da empresa do PPE e, se pré-existentes à adesão, são fatos impeditivos à sua concessão (art. 8º, inc. III, LPPE).

As empresas aderentes continuam obrigadas ao recolhimento de FGTS e da contribuição previdenciária ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mas sobre o valor do salário reduzido e, também, sobre os valores pagos pelo FAT. “Portanto, a contribuição patronal para o INSS e para o FGTS incidirá também sobre o salário complementado, ou seja, sobre 85% do salário original. Mesmo assim, o custo de salários e encargos para o empregador será reduzido em 27%.” (GOVERNO..., 2015).

Em setembro de 2015, 6 (seis) empresas haviam aderido ao programa e outras 27 (vinte e sete) estavam sob o crivo da análise de suas solicitações pelo MTE, o que envolveria 23.971 (vinte e três mil, novecentos e setenta e um) trabalhadores e recursos do FAT estimados em R\$69 milhões (PROGRAMA..., 2015). Os setores automobilístico, metalúrgico e fabril perfazem a maioria das solicitações de adesão ao programa, mas existem algumas empresas no setor de construção civil, alimentício, financeiro, imobiliário, têxtil, comércio e serviços buscando deferimento ao PPE. Em março deste ano, 83 (oitenta e três) empresas já assinaram termos de adesão ao Programa (*Id. ibid.*). Em razão disso, importante verificar a questão da irredutibilidade salarial garantida pela Constituição Federal de 1988 e a exceção a essa regra, prevista expressamente.

3 DO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

O inciso IV do art. 7º garante o salário mínimo como um meio de valorizar o trabalho humano e de reduzir as desigualdades sociais,

impedindo a exploração patronal abusiva, uma vez que empregadores, utilizando-se da sua condição de superioridade econômica e jurídica, aproveitavam-se disso para pagar salários degradantes, ínfimos, ou até mesmo, manter o empregado em condições análogas a de escravo.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 700-701), “[...] a primeira linha de proteção ao valor do salário manifesta-se pela garantia de irredutibilidade salarial”, garantia que traduz a aplicação do princípio geral do Direito Civil: *pacta sunt servanda*, ou seja, a inalterabilidade dos contratos, como também é reflexo do “[...] critério normativo vedatório de alterações prejudiciais ao empregado, insculpido no art. 468 da CLT,” princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao obreiro.

Para Américo Plá Rodriguez (2002, p. 80), os princípios “[...] refletem o Direito do Trabalho, mas também o armam, respaldam, estruturam e animam”; eles se “[...] nutrem de ideias, de valores, de fundamentos sólidos que não podem ser abandonados.”

Em 1943 já havia preocupação em se garantir salário aos trabalhadores, o art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho, em vigência, dispõe:

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

Quanto à matéria, explica Celso Ribeiro Bastos que o salário mínimo é a “[...] contraprestação mínima, que deve ser efetuada pelo empregador ao trabalhador por determinado período de serviço e que seja

capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família. Este passou a ter o seu quantum determinado por um número muito maior de itens. Cite-se, como exemplo, o lazer” (BASTOS, 2002, p. 441).

“Exige-se, ainda, que o salário mínimo cumpra o papel específico de fixar um montante que represente o menor valor monetário a ser pago a qualquer assalariado por qualquer serviço em todo o território nacional.” (*Id. ibid.*).

Cumpra ressaltar acerca da diferença entre o salário mínimo e o piso salarial, uma vez que o primeiro não diz respeito ao trabalho com qualificação profissional enquanto o piso salarial é a remuneração específica para determinado ofício ou profissão. “Demanda, ainda, que se leve em conta a qualidade desse trabalho e, sobretudo, a sua complexidade. Outro ponto é a desnecessidade de ser de âmbito nacional” (BASTOS, 2002, p. 442).

Alice Monteiro de Barros (2010, p. 362) adverte para a possibilidade de relativização do “princípio da integralidade” que inspira o ordenamento jurídico brasileiro. “Porém, esse princípio autoriza os descontos legais, tendo o texto constitucional permitido a redução por acordo ou convenção coletiva”.

A redução salarial, portanto, é uma exceção e, como tal, sofre limitações, além do requisito legal de celebração por acordo ou negociação coletiva com a participação do sindicato dos trabalhadores, por interpretação sistêmica dos preceitos e princípios constitucionais, importando dizer que o mínimo vital (ou existencial) e a dignidade humana devem ser preservados. Além disso, o caput do art. 7º é expresso ao tutelar os direitos dos trabalhadores e a melhoria de suas condições sociais, por consequência toda redução que “piorar” as condições sociais e/ou atingir o mínimo vital e a dignidade humana será considerada

arbitrária, mais ainda, inconstitucional.

3.1 Possibilidade de redução salarial contemplada pela Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal trata dos descontos salariais em seu art. 7º, inc. VI, o qual afirma que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Repita-se: a irredutibilidade salarial é a regra geral, estabelecendo-se constitucionalmente uma exceção que é a redução salarial por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho que são resultados de processos de negociação coletiva, onde devem ser atendidos requisitos inafastáveis, como por exemplo, o princípio da transparência na negociação e o não retrocesso social.

É possível afirmar que a Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que não foi revogada, continua estabelecendo os seguintes parâmetros para a hipótese de redução salarial:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitariamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações

de gerentes e diretores.

Não se pode esquecer que os pactos aqui mencionados pressupõem o exercício de um processo de negociação coletiva de trabalho, inspirado no princípio da autonomia coletiva, em uma definição simplista, nada mais é senão o poder jurídico conferido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma coletividade (Santos, 2007, p. 123). Existe o pressuposto que as decisões tomadas por uma coletividade individualizada, especialmente em termos de relações de trabalho, faria com que deixasse de existir a hipossuficiência de uma das partes (no caso do grupo de empregados) que impediria a mesma decisão tomada no plano da individualidade.

Contudo, essa autonomia coletiva encontra seus limites, que se inicia na própria representação sindical, considerando o princípio da unicidade sindical e se estende até às limitações impostas pelas normas de ordem pública.

A redução salarial por meio do PPE é “[...] hipótese de flexibilização in pejus (para pior) de condições de trabalho” (MARTINS, 2015, *online*) que o governo pretende legitimar por meio da celebração de acordo coletivo para que o sindicato fiscalize a empresa aderente. Nota-se, mais uma vez a pretexto da crise, a banalização de medidas cujo condão é precarizar a proteção ao trabalho e reduzir direitos fundamentais. Ainda mais, frente à realidade econômica brasileira o salário mínimo é incapaz de suprir todas as necessidades básicas garantidas pela Constituição Federal, objeto de análise a seguir.

3.2 Valor nominal do salário mínimo capaz de assegurar as garantias constitucionais

O salário mínimo nacional vigente, cotado em R\$880,00 (oitocentos e oitenta reais), demonstra-se insuficiente para suprir as necessidades básicas e promover uma vida digna ao trabalhador e sua família (DIEESE, 2016a).

A Constituição Federal garante o direito social ao trabalho (art. 6º *caput*) e, proveniente de seu exercício, o pagamento de salário, como um direito individual do trabalhador (art. 7º, inc. IV, V, VII). Ainda, o reveste de irredutibilidade, prevendo, de forma expressa, a única possibilidade de redução por meio de acordo ou convenção coletiva (inc. VI).

Por força do texto constitucional, nenhum trabalhador poderá receber, a título de salário, o inferior ao mínimo estabelecido nacionalmente (inc. VII). Salário esse, em tese, “capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”, valor reajustado periodicamente com o fito de preservação do poder aquisitivo do trabalhador (inc. IV).

Pesquisas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) comprovaram que o salário mínimo capaz de suprir as necessidades básicas e prover a subsistência do cidadão, consoante ao garantido pela CF/88, deveria ser de R\$3.795,24 (três mil, setecentos e noventa e cinco reais e vinte e quatro centavos) mensais, mas é de R\$880,00 (oitocentos e oitenta reais) – valores considerados a partir de janeiro/2016. Percebe-se a discrepância do valor aplicado em comparação àquele que deveria ser garantido para o atendimento das finalidades constitucionais (DIEESE, 2016a).

Com base no total apurado para a cesta mais cara, a de Brasília, e levando em consideração a determinação constitucional que estabelece que o salário mínimo deve ser suficiente para suprir as despesas de um trabalhador e sua família com alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer e previdência, o DIEESE estima mensalmente o valor do salário mínimo necessário. Em janeiro de 2016, o salário mínimo necessário para a manutenção de uma família de quatro pessoas deveria equivaler a R\$ 3.795,24, ou 4,31 vezes o mínimo de R\$ 880,00. Em dezembro de 2015, o mínimo necessário correspondeu a R\$ 3.565,30, ou 4,52 vezes o piso vigente (R\$ 788,00) (DIEESE, 2016b).

O DIEESE (2016b), ao comparar o custo atual da cesta básica e o salário mínimo líquido (após o desconto da Previdência Social), verificou que o trabalhador que auferir o piso nacional comprometeu, em janeiro/2016 o equivalente a 47,92% com alimentação (cesta básica). Isso significa que 52,08% de seu salário devem atender as outras necessidades: saúde, moradia, transporte, educação, higiene, vestuário e lazer. Pois bem, convertendo os percentuais em valores pecuniários, o trabalhador vive com cerca de R\$421,69 (quatrocentos e vinte e um reais e sessenta e nove centavos) para alimentação e R\$458,30 (quatrocentos e cinquenta e oito reais e trinta centavos) para as demais necessidades vitais.

Há, portanto, efetividade aos direitos sociais? O salário mínimo cumpre seu papel, proporcionando uma vida com o mínimo de dignidade garantida pela CF/88? Evidente que não. O salário mínimo deveria cobrir o custo de vida do trabalhador e de seus dependentes, mas, como visto, nem de longe atinge tal finalidade.

Frente a essa realidade socioeconômica, já é possível afirmar

que o PPE ao reduzir o salário dos trabalhadores diminuindo, ainda mais, seu poder aquisitivo e comprometendo o exercício do direito ao trabalho e a uma vida digna, é inconstitucional.

4 ANÁLISE SISTEMICA DO TEXTO CONSTITUCIONAL: DISCUSÃO SOBRE A CONSTITUCIONALIDADE DA LEI N. 13.189/2015

Para se chegar à essência de algo é preciso analisá-lo em sua completude. Não é possível compreender o sistema normativo de forma isolada, justamente por se tratar de um sistema composto de subsistemas, dentre os quais as partes compõem o todo.

Segundo Eros Roberto Grau (1998, p. 176):

[...] não se interpreta a Constituição em tiras, aos pedaços. A interpretação de qualquer norma da Constituição impõe ao intérprete, sempre, em qualquer circunstância, o caminhar pelo percurso que se projeta a partir dela - da norma - até a Constituição. Uma norma jurídica isolada, destacada, desprendida do sistema jurídico, não expressa significado normativo nenhum.

Dessa maneira, há necessidade de uma interpretação constitucional sistêmica, analisando-se as regras, princípios e preceitos constitucionais de forma una, sob pena de interpretações equivocadas e não atingimento dos objetivos da República (art. 3º, CF).

É o que propõem Luiz Alberto David Araújo e Vidal Serrano Nunes Júnior (2014, p. 115):

A interpretação sistemática [...] é aquela empreendida

à vista das relações de coordenação e subordinação da norma jurídica analisada com as demais normas integrantes do sistema, quer situada no mesmo patamar de hierarquia, quer situada em patamar superior.

Na verdade, o objetivo da interpretação sistemática é a análise da norma jurídica como parte do sistema. Assim, interpretar uma norma implica a interpretação do sistema, como um todo.

Se para interpretar a Constituição há necessidade de cautela, que se dirá aos dispositivos infraconstitucionais, mais ainda. Todo e qualquer ato normativo deve retirar fundamento de validade do texto constitucional, isso importa relacionar a legislação infra a efetividade do texto constitucional, aplicando seus princípios e agindo consoante aos seus vetores. Para que se alcance o melhor sentido da norma, aplicando-a ao caso concreto, imprescindível entendê-la como parte de um sistema composto por elementos políticos, históricos e ideológicos.

Para analisar a constitucionalidade do PPE é necessário antes verificar os dispositivos constitucionais autorizadores da medida e os princípios constitucionais, de forma sistêmica, como explicado.

Imperioso iniciar a análise pelos arts. 1º e 3º da CF que tratam dos fundamentos e dos objetivos da República, respectivamente. Dentre os fundamentos estão: a dignidade da pessoa humana (inc. III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inc. IV).

A dignidade da pessoa humana, em razão de sua relevância, também é um direito fundamental constitutivo de um núcleo mínimo intocável, invulnerável, objeto de tutela de qualquer Estado Social Democrático. Por consequência, o princípio da dignidade humana deve ser traduzido com uma barreira à “redução do homem à condição de

mero objeto do Estado e de particulares.” (MACÊDO, 2013).

Para Fábio Konder Comparato (2001, p. 29):

O juiz não pode, sob o falso argumento de que não é um órgão político, recusar-se a apreciar eticamente as lides submetidas ao seu julgamento. A finalidade última do ato de julgar consiste em fazer justiça, não em aplicar cegamente as normas de direito positivo. Ora, a justiça, como advertiu a sabedoria clássica, consiste em dar a cada um o que é seu. O que pertence essencialmente a cada indivíduo, pela sua própria natureza, é a dignidade de pessoa humana, supremo valor ético. Uma decisão judicial que negue, no caso concreto, a dignidade humana é imoral e, portanto, juridicamente insustentável.

Logo, para que a dignidade humana seja preservada, o cidadão precisa de algumas condições básicas de vida, dentre elas, ser remunerado pela força de seu trabalho.

Dessa forma, o salário mínimo, piso mínimo normativo, torna-se garantia expressa do mínimo existencial digno, definido por Torres (1995) como o mínimo necessário à existência, sem o qual cessa a possibilidade de sobrevivência do homem e desaparecem as condições iniciais da liberdade. Fiorillo (2000) indica que tais condições estão expressas no art. 6º da Constituição Federal de 1988, que trata dos direitos sociais à educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados (MACÊDO, 2013).

Nessa linha de construção interpretativa é que o princípio da irredutibilidade salarial deve ser aplicado, sendo possível sua

flexibilização somente nos exatos termos permitidos pela Constituição Federal.

Sobre a flexibilização, alerta Souto Maior (2002, p. 11):

Verifica-se, ademais, na realidade, o aumento da utilização fraudulenta dessas leis. Ainda que o propósito das leis de flexibilização tivesse sido trazer parte das pessoas, que atuam no chamado “mercado informal”, para a formalidade, o fato é que, em concreto, tais leis estão servindo para acabar com o emprego tradicional, conduzindo os “ex-empregados” para uma situação de semi-emprego (por exemplo, contrato a tempo parcial) ou de ocupação sem qualquer garantia trabalhista (por exemplo, cooperativas de trabalho).

Relacionando a fundamentação ao art. 3º somente será possível construir uma sociedade livre justa e solidária (inc. I) e erradicar a pobreza e diminuir as desigualdades sociais e regionais (inc. III) a partir da preservação dos direitos fundamentais e sociais e da justa distribuição de renda e, para isso, imprescindível valorizar o trabalho humano.

O próprio art. 1º da Constituição Federal, que apresenta como base da República Federativa do Brasil o princípio do valor social do trabalho já estabelece que trabalho humano não pode ser negociado como se fosse um simples bem de mercado.

Segundo Arnaldo Süssekind (2003, p. 198-199), as normas de ordem pública no Direito do Trabalho consistem em evitar que se pratiquem ofensas ou abusos do princípio da autonomia da vontade, podendo ser utilizadas na medida em que atendam as finalidades sociais. Portanto, redução de percentual de horas extras, de adicional de insalubridade, periculosidade, de investimentos empresariais na melhoria

do ambiente de trabalho, como por exemplo, cursos de treinamento profissional, não podem ser admitidos ainda que coletivamente pactuados.

Outro limite para a redução salarial ao PPE é o fato de não se poder propor tal redução por este instrumento, salvo se estivesse de forma transparente tipificado os motivos que levaram à referida proposta, que no caso se justificaria apenas e somente em face de graves crises empresariais, econômicas motivada por uma conjuntura nacional ou uma série de fatores que de fato inviabilizaria a própria atividade empresarial, podendo levar ao encerramento de suas atividades e, nesse sentido, haveria necessidade de redução salarial envolvendo a todos na empresa, até mesmo a diretoria.

La rebaja de salarios, como último recurso es un medio viable para salvaguardar la fuente de trabajo y evitar despidos, afrontando con menores costos la crisis que soportan muchas empresas.

Sin embargo, para neutralizar o minimizar los efectos negativos de la rebaja, es mucho más importante que la correcta gestión legal del cambio, una adecuada comunicación de la conducción de la empresa a los trabajadores afectados. Además, si la rebaja es justa y razonable, debería alcanzar a toda la estructura, en especial a la máxima conducción de la empresa. A su vez, si las condiciones mejoraran, la empresa debería revisar las medidas, seguramente bajo mecanismos variables, de modo que una parte de los ingresos estén garantizados, y otros se relacionen con los resultados, que generalmente deben combinar las ventas y facturación, la producción, la productividad y la rentabilidad (DIEGO, 2014, p. 1).

E ainda assim, considerando que se trata de um processo de negociação coletiva de trabalho, deverá haver algo em troca para os

empregados, que no caso, poderia ser a segurança por um dado período dos empregos, mais significativo e eficaz para manter os postos de trabalho, já que no caso do PPE a garantia provisória de emprego será aplicada durante o período de sua redução, estendendo-se por mais um terço desse período (ex: adesão ao programa de 6 meses, garantia de emprego por mais 2 meses – total: 8 meses).

Também, ainda que presentes as hipóteses acima, não é possível falar em redução salarial sem que seja por um período previamente determinado e em um percentual máximo que garanta a dignidade no trabalho. Por exemplo, não é possível negociar reduções absurdas que não respeite um critério escalonado, levando-se em conta a garantia das conquistas sociais. Trata-se de uma situação de excepcionalidade.

Contudo, esse não é o entendimento que historicamente está sendo defendido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), podendo citar aqui a Orientação Jurisprudencial n. 73, que tratou da possibilidade do pagamento mensal da participação nos lucros dos empregados da Volkswagen a fim de compensar a redução salarial que tiveram (aproximadamente 15%), para evitar a demissão em massa. No caso, o TST considerou válida a negociação coletiva havida, embasando-se no princípio da autonomia coletiva, muito embora contrariasse o contido na Lei nº 10.101/2000, que trata da participação dos empregados nos lucros da empresa, impondo que os pagamentos a este título só podem ocorrer duas vezes ao ano. O pagamento mensal, da forma como foi feito, caracterizaria verba de natureza salarial e não indenizatória. Mesmo assim, em ações julgadas pelo mesmo Tribunal promovidas por empregados demitidos restou o posicionamento da Corte no sentido que não caberia referida descaracterização por conta do contido no artigo 7º XXVI da CF que reconhece o princípio da autonomia coletiva. Em curtas

palavras, é possível afirmar que o TST praticamente não reconheceu os limites impostos ao princípio citado.

A justificativa de aplicabilidade do princípio do pleno emprego, protegendo-se os empregos em razão da crise, não foi bem executada com a edição do PPE, por conta, principalmente, do reduzido número de empresas que cumprem os requisitos do programa e pela deficiência no cumprimento do requisito transparência quando da negociação coletiva. A ideia até foi interessante, mas a forma como foi delineado não atende as finalidades sociais e constitucionais. Aliás, não se pode admitir que o princípio da livre iniciativa prevaleça aos princípios do valor social do trabalho e da dignidade humana, pois, tanto a valorização do trabalho humano quanto à livre iniciativa são fundamentos da ordem econômica e devem coexistir de forma equilibrada (art. 170, *caput*).

Corroboram os ensinamentos de Süsskind (2003, p. 198):

O Estado moderno [...] deve regular a ordem econômica e social de maneira que sejam respeitados os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, [isso] inclui nos próprios textos constitucionais os preceitos mínimos de proteção ao trabalho, sublinhando, com essa atitude, a preponderância dos preceitos de ordem pública atinentes ao Direito do Trabalho.

Como também é objeto de discussão para Miraglia (2009, p. 160-161),

Para a concretização da dignidade da pessoa humana é indispensável a valorização do trabalho, por meio da efetivação das normas trabalhistas, pois é o labor a peça fundamental de afirmação individual e

social do ser humano. O princípio da dignidade da pessoa humana e, em especial, o seu aspecto social, ressaltado pelo valor-trabalho, devem nortear toda a produção e aplicação normativa, a fim de garantir a interpretação das leis conforme a Constituição, afastando-se a interpretação da Carta Magna à luz das leis infraconstitucionais, o que deturpa todo o sentido do ordenamento jurídico.

Evidente que diante de uma colisão de interesses, isto é, choque entre os princípios da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, a interpretação deve ser sempre em favor do interesse coletivo (prevalência do interesse coletivo sobre o privado), ainda mais em razão do exercício da livre iniciativa estar condicionado à função social da propriedade (art. 170, inc. III), e seu desdobramento função social da empresa, buscando-se, nesse sentido, atingir a uma finalidade social de redução das desigualdades e desenvolvimento social.

Toda e qualquer negociação coletiva de trabalho deve se orientar por esses mesmos critérios e, sempre que desrespeitar os direitos mínimos já conquistados pela classe trabalhadora deverá ser considerada inconstitucional. **O acordo coletivo de trabalho não pode servir para retirar ou diminuir direitos. Sua existência somente se justifica dentro da lógica do Direito do Trabalho quando significar avanço efetivo das condições sociais dos trabalhadores.** A autonomia privada coletiva, a negociação coletiva e os acordos coletivos de trabalho não podem, em hipótese alguma, implicar renúncia a direitos. **O momento de crise não pode servir de justificativa para a renúncia de direitos** (ALMEIDA, 2015). (grifo nosso)

Para fechar essa análise interpretativa do texto constitucional, invoca-se o enunciado pelo art. 193: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” Claro está que a valorização do trabalho humano, o bem estar e a justiça social devem ser buscados, mais que isso, é responsabilidade do Estado garanti-las e efetivá-las. Ao que parece não são esses os objetivos que o Programa de Proteção ao Emprego atingirá.

CONCLUSÃO

A análise sistêmica do texto constitucional, levando-se em consideração seus preceitos, princípios, fundamentos e objetivos demonstrou que, embora a ideia de proteger os postos de trabalho calcada no princípio do pleno emprego seja boa, a medida não atinge aos objetivos e, tampouco, atende aos princípios constitucionais, pois, mesmo estando representado pelo sindicato verifica-se a deficiência no cumprimento do requisito transparência quando da negociação coletiva.

Inicialmente porque a garantia à percepção salarial é um meio de valorizar o trabalho humano e de reduzir as desigualdades sociais, impedindo a exploração patronal abusiva. O princípio da irredutibilidade salarial tutela esse direito e, aliado à dignidade da pessoa humana, deve ser compatível à subsistência do trabalhador e de sua família.

Somente será possível construir uma sociedade livre justa e solidária, erradicar a pobreza e diminuir as desigualdades sociais e regionais pela preservação dos direitos fundamentais e sociais e da justa distribuição de renda e, para isso, necessário valorizar o trabalho humano.

O princípio da livre iniciativa não deve se sobrepor aos princípios do valor social do trabalho e da dignidade humana, mas sim

coexistirem harmoniosamente. De qualquer sorte, se houver colisão, a interpretação deve ser a que privilegie o interesse coletivo sobre o privado, isto porque o exercício da livre iniciativa está condicionado à função social da atividade empresarial, buscando-se a redução das desigualdades e o desenvolvimento social.

Em razão disso, a CF/88 prevê, de forma excepcional, a redução salarial por meio de acordo ou negociação coletiva com a participação do sindicato dos trabalhadores. Mas, por óbvio existem requisitos a serem observados: - a empresa deve estar em condições econômico-financeiras graves, com riscos de encerrar suas atividades; a redução deve ser a todos os funcionários da empresa; e deverá existir uma contrapartida aos empregados, uma medida compensatória, poderia ser a garantia de emprego, mas em tempo proporcional para que haja segurança e condições de equilíbrio entre a medida, a reestruturação da empresa e aos direitos fundamentais individuais e coletivos.

Reduzir salários é restringir direitos fundamentais, reduzindo o poder aquisitivo do trabalhador, acentuando as desigualdades sociais e desvalorizando o trabalho humano; é transferir ao empregado, o polo mais frágil da relação, os riscos da atividade econômica, socializando o prejuízo em detrimento à dignidade do trabalhador e à efetividade de bens jurídicos inerentes ao exercício de seu direito à vida, tais como saúde, educação, moradia, alimentação, transporte e lazer; é relegar o trabalhador a sua própria sorte, para adequação da vida da maioria paupérrima à realidade economia do país na reorganização de suas contas básicas na luta pela sobrevivência. Como se o salário mínimo garantido fosse suficiente para suprir todas as necessidades básicas garantidas pela Constituição Federal (alimentação, moradia, transporte, educação, saúde, cultura, lazer etc.). Por isso, o PPE ao reduzir o salário dos trabalhadores

diminuindo, ainda mais, seu poder aquisitivo e comprometendo o exercício do direito ao trabalho e a uma vida digna, é inconstitucional.

E, por último, o art. 193 da CF ao estatuir que a “ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” afirma que a valorização do trabalho humano, o bem estar e a justiça social devem ser efetivados, portanto incompatíveis com o Programa do governo federal, aprovado em lei ordinária “inconstitucional”.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **As falácias (e a verdade) do Programa de Proteção ao Emprego**. 2015. Disponível em: <<http://sindicalistasdoprojpopulard.org.br/index.php/2015/10/22/para-estudar-as-falacias-e-a-verdade-do-programa-de-protecao-ao-emprego/>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

AMORIM, Ricardo. **Tem jeito sim**. 2015. Disponível em: <http://www.istoe.com.br/colunas-e-blogs/coluna/410215_TEM+JEITO+SIM>. Acesso em: 5 mar. 2016.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Verbatim, 2014.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: C. Bastos, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/>

ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 8 jan. 2016.

_____. **Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965.** Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L4923.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

_____. **Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015.** Institui o Programa de Proteção ao Emprego – PPE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm>. Acesso em: 30 jan. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro-desemprego formal.** Brasília, 11 jan. 2016. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/seguro-desemprego/modalidades/seguro-desemprego-formal>>. Acesso em: 29 fev. 2016.

_____. **Programa de proteção ao emprego.** 2015. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/apresentacoes/apresentacoes-2015/apresentacao_ppe.pdf>. Acesso em: 1 fev. 2016.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2007.

CALCINI, Ricardo Souza. **As novidades do PPE:** desde a MP 680 até a recente Lei 13.189/2015 2015. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-nov-28/novidades-ppe-mp-680-recente-lei-131892015>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CHADE, Jamil. **Brasil terá maior alta do desemprego entre grandes**

economias em 2016, prevê OIT. 2016. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-tera-maior-alto-do-desemprego-entre-grandes-economias-em-2016--preve-oit,10000007484>>. Acesso em: 5 mar. 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. O papel do juiz na efetivação dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 14, p. 15-29, 2001.

CURADO, Marcelo. **Lula, Dilma e o colapso da credibilidade.** 2016. Disponível em: <<https://marcelocurado.wordpress.com/2016/03/10/lula-dilma-e-o-colapso-da-credibilidade/>>. Acesso em: 14 mar. 2016

CURY, Anay; CAVALLINI, Marta. **Conheça cinco causas do ‘fôlego curto’ da economia brasileira.** 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/03/conheca-cinco-causas-do-folego-curto-da-economia-brasileira.html>>. Acesso em: 29 fev. 2016.

DALVI, Yghor Felipe Del Caro. **Um olhar sobre o Programa de Proteção ao Emprego – PPE.** 2015. Disponível em: <<http://blogs.gazetaonline.com.br/meexplicadireito/262/um-olhar-sobre-o-programa-de-protecao-ao-emprego-ppe/>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Salário mínimo nominal e necessário.** 2016. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em: 29 fev. 2016.

_____. **Custo da cesta básica aumenta em todas as cidades.** 2016. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2016/201601cestabasica.pdf>>. Acesso em: 1 mar.

2016.

DIEGO, Julián Arturo de. La rebaja de salarios como una fórmula para preservar la continuidad laboral. **Revista de la Institución INDIPE**, n. 27, p. 1-2, 2014. Disponível em: <<http://www.redtelework.com/imprimir.aspx?id=7862>>. Acesso em: 6 mar. 2016.

FREITAS, Juarez. **A interpretação sistemática do direito**. São Paulo: Malheiros, 1996.

GOVENO lança Programa de Proteção ao Emprego e vai garantir parte dos salários dos trabalhadores. 2015. 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: 16 mar. 2016.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

GRILLO, Brenno. **Medida que reduz jornada de trabalho fere objetivos do FAT, dizem advogados**. 2015. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-jul-08/medida-reduz-jornada-trabalho-fere-objetivos-fat>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

GUIA TRABALHISTA. Como a empresa pode solicitar a adesão e se beneficiar com o PPE? 2015. Disponível em: <<http://direito-trabalhista.com/2015/07/29/como-a-empresa-pode-solicitar-a-adesao-e-se-beneficiar-com-o-ppe/>>. Acesso em: 7 jan. 2016.

MACÊDO, Suzana Carolina Dutra. Salário mínimo e mínimo existencial digno. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 18, n. 3788, nov. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25751/o-atual-salario-minimo-brasileiro-sob-a-perspectiva-do-minimo-existencial-digno>>. Acesso em: 3 mar. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Programa de Proteção ao Emprego**. 2015. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/m/conteudo/colunas/programa-de-protecao-ao-emprego/16053>>. Acesso em: 2 mar. 2016.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p.149-162, jan./jun. 2009.

PROGRAMA de Proteção ao Emprego alcança quase metade das adesões de empresas. 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/09/programa-de-protecao-ao-emprego-alcanca-quase-metade-das-adesoes-de-empresas>>. Acesso em: 28 fev. 2016.

PROGRAMA de Proteção ao Emprego já beneficiou mais de 54,5 mil trabalhadores. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/03/programa-de-protecao-ao-emprego-ja-beneficiou-mais-de-54-5-mil-trabalhadores>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Ronaldo Lima. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Vivian Machado dos. Por dentro do FAT. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 26, p. 3-14, dez. 2006, Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/revista/rev2601.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2016.2

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Fúria. **Revista LTR**, São Paulo, v. 66, n. 11, p. 1287-1309, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1.

Como citar: OLIVEIRA, Lourival José de; SOUZA, Oreonnilda de. A (in)constitucionalidade da redução salarial prevista pelo programa de proteção ao emprego (lei n. 13.189/2015). **Scientia Iuris**, Londrina, v. 20, n. 3, p.201-236, nov. 2016. DOI: 10.5433/2178-8189.2016v20n3p201. ISSN: 2178-8189.

Submetido em 19/03/2016

Aprovado em 18/08/2016