

PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL & EXCEÇÕES APLICÁVEIS EM GESTÃO DE CRISE ECONÔMICA

CLÁUDIA CRISTINA PEREIRA

KARIMEN MELO WEISS

OBJETIVOS DO TRABALHO

O cenário hodierno da economia brasileira retrata alarmante crise financeira, evidenciada pela recessão e alto índice de desemprego, assolando milhares de famílias que, embora tenham de suportar vultuosa carga tributária, não recebem a contrapartida em políticas públicas e investimentos estruturais.

A conjuntura é complexa por envolver questões atinentes a escândalos políticos, alto grau de corrupção nas esferas dos Poderes Executivo e Legislativo, cujos agentes públicos, mancomunados com determinadas empresas da iniciativa privada, apropriaram-se ilicitamente de recursos públicos, comprometendo, vergonhosamente, o desenvolvimento de uma Nação.

A “sangria” perpetrada pelo séquito

investigado e condenado na denominada Operação “Lava-Jato”, somada à desastrosa condução da política econômica brasileira culminaram numa crise sem precedentes, de modo que o clamor pela Justiça e, sobretudo, pela justiça social reverbera nos domicílios das pessoas de bem.

Ponto extremamente sensível é o afeto às relações de trabalho, cujos reflexos da crise implicaram no fechamento de inúmeras empresas e, conseqüentemente, estatística crescente do número de desempregados conforme dados do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

Irmanados, tanto os empregadores realmente comprometidos em retomar o crescimento do nosso País, como os trabalhadores que impulsionam e executam atividades de segmentos diversos, urgem



.....
Cláudia Cristina Pereira

Desembargadora do TRT 9ª Região, graduada pela Faculdade de Direito de Curitiba, Titulada pela Ematra, Pós-Graduanda em Direito e Processo do Trabalho



Karimen Melo Weiss

Advogada graduada pela Faculdade de Direito de Curitiba, Titulada pela Escola Superior do Ministério Público do Estado do Paraná, Pós-Graduanda em Direito e Processo do Trabalho

reunir forças para evitar que dispensas em massa se alastrem e a estagnação da economia desencadeie um círculo vicioso.

Ora, sem emprego – direito social insculpido na Carta Magna – não há dignidade do ser humano em seu viver.

Propõe-se a presente reflexão, assim, a esboçar os institutos jurídicos existentes no ordenamento que, excepcionalmente, podem ser utilizados para situações pontuais, permitindo haja redução salarial - acompanhada da diminuição de jornada – com o intuito de coibir a perda do posto de trabalho e viabilizar a preservação do ente empresarial.

METODOLOGIA UTILIZADA

A escolha do método teórico-bibliográfico se justifica pela necessidade de investigar junto à renomada doutrina e legislação pátria quais são os institutos preexistentes à notória crise e sua aplicabilidade – em especial “lay off”, Lei do Acordo Japonês, negociações coletivas – bem como o novel PPE – Programa de Proteção ao Emprego -, medida esta criada para vigor temporariamente até 31 de dezembro de 2017, destinando-se especificamente ao contexto atípico.

A realização da pesquisa, portanto, se pautará pela menção a textos constantes de livros, artigos e publicações jurídicas outros referentes ao tema, perquirindo, igualmente, a legislação específica - tanto a preexistente como as normas transitórias especificamente criadas - e seu respectivo alcance.

Os institutos em apreço estão relacionados à flexibilização de algumas normas trabalhistas.

DO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Vige no Brasil o princípio da irredutibilidade salarial, consoante previsão do artigo 7º, VI da Constituição Federal. Contudo, neste comando, em sua segunda parte, ressalva-se a possibilidade de mediante acordo ou convenção coletiva, serem estabelecidas disposições diversas.

Ricardo Resende, in “*Direito do Trabalho Esquemático*”, obra citada, “in fine” (1), ao examinar os direitos constitucionais dos trabalhadores, destaca acerca do tema que “... *Como regra, o empregador não pode reduzir nominalmente o valor do salário do empregado. Frise-se que a irredutibilidade diz respeito ao salário nominal (valor), e não ao salário real (poder aquisitivo)*”.

Na sequência, pondera:

*“... A única exceção à regra da irredutibilidade do salário é a hipótese de negociação coletiva, com vistas à preservação da empresa e, conseqüentemente, dos empregos. Assim, **admite-se que acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho estipule a redução temporária dos salários**, sem prejuízo, obviamente, da garantia do salário mínimo.”* (Grifo nosso).

Logo, excepcionalmente, mediante negociação coletiva é possível serem reduzidos os salários dos trabalhadores, temporariamente – preservado ao menos o salário mínimo – em nome da manutenção da empresa e dos empregos.

Além da previsão constitucional que remete à seara dos acordos e convenções

coletivas o regramento específico para determinadas empresas ou até mesmo categorias econômicas e seu respectivo quadro de empregados como se dará a excepcional redução do salário – delimitando em qual percentual, por quanto tempo, qual a redução de jornada e condicionantes outras desde que respeitados, por óbvio, os princípios que regem o Direito do Trabalho – outras modalidades fazem parte de nosso ordenamento consoante Legislação Infraconstitucional vigente, em observância aos elementos norteadores de Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil.

DA CONVENÇÃO 168 DA OIT – PROMOÇÃO DO EMPREGO E PROTEÇÃO CONTRA O DESEMPREGO

Na esfera internacional, a proteção à irredutibilidade salarial é conferida pela Convenção n. 168 da OIT, ratificada pelo Brasil em 24 de março de 1993, promulgada pelo Decreto n. 2.682, de 22/07/1998 – reproduzida por Arnaldo Süssekind em seu célebre “Convenções da OIT”, obra citada (2).

Dentre as considerações preambulares, pondera a Convenção ratificada que “... *Considerando a amplitude do desemprego e o desemprego, que afetam diversos países do mundo em todos os níveis de desenvolvimento, e, particularmente, os problemas dos jovens, grande parte dos quais procura um primeiro emprego ...*”.

Ainda: “... *Reconhecendo que as políticas que fomentam o crescimento estável sustentado e não inflacionário, uma resposta flexível à mudança e à criação e promoção de todas as formas de emprego produtivo e livremente*

escolhido, incluindo as pequenas empresas, as cooperativas, o trabalho autônomo e as iniciativas locais em prol do emprego ...”, delineando, deste modo, um contexto próximo ao desejável e plenamente atual, embora transcorridos dezesseis anos após sua promulgação.

Em seu artigo 5º, a Convenção 158 preceitua que os países membros poderão se amparar em **duas das exceções temporárias** nos dispositivos que delimita, desse que o faça através de declaração explicativa, anexa à ratificação, expondo a motivação. Segue transcrição de aludido dispositivo:

“Art. 5 — 1. Todo membro poder-se-á amparar no máximo, mediante declaração explicativa anexa à sua ratificação, em duas das exceções temporárias previstas no parágrafo 4 do Artigo 10, no parágrafo 3 do Artigo 11, no parágrafo 2 do Artigo 15, no parágrafo 2 do Artigo 18, no parágrafo 4 do Artigo 19, no parágrafo 2 do Artigo 23, no parágrafo 2 do Artigo 24 e no parágrafo 2 do Artigo 25. Essa declaração deverá enunciar as razões que justifiquem essas exceções.”

O item 3 do artigo 5º, por sua vez, reportando-se ao artigo 22 da Constituição da OIT, determina que, com relação a cada uma das exceções em que tiver se amparado o país signatário, além de apontar as razões que subsistem para se valer de tal prática, deve delimitar a data a partir da qual renuncia a se beneficiar da exceção, para se estabelecer um lapso temporal definido, transitório.

No artigo 10, item 2, alíneas “a” e “b”, cuida-se da proteção à suspensão ou à

redução de rendimentos como consequência da suspensão temporária do trabalho ou da redução temporária da duração normal ou legal do trabalho.

Em suma, tal Convenção aponta medidas diversas para proteção do emprego produtivo, trata das contingências cobertas, pessoas protegidas, estabelece métodos de proteção, indenizações que devem ser atribuídas, disposições específicas para novos solicitantes de emprego, garantias jurídicas, administrativas e financeiras.

O Professor Luiz Eduardo Gunther, na obra “A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil”, adiante citada (3), ao comentar no prefácio a “utilização prática das normas da OIT na atividade do juiz trabalhista”, com propriedade, bem acentua a importância ímpar das Convenções, enquanto tratado internacional que, uma vez ratificadas, se incorporam ao direito positivo:

“... O juiz aplica a Constituição de 1988, a CLT, leis esparsas e o CPC por analogia. Do ponto de vista prático, as Convenções da OIT anteriores à Emenda Constitucional 45/04 equiparam-se a normas supralegais, portanto superiores à CLT. E, depois da Emenda Constitucional 45/04, serão equivalentes às emendas Constitucionais (há uma discussão sobre serem consideradas normas relativas a direitos humanos). Portanto, as Convenções da OIT teriam valor hierárquico superior à CLT. Assim, é cotidiana a aplicação de normas da OIT.”

“LAY-OFF” E SUAS MODALIDADES

O “lay-off” é uma medida alternativa para as empresas que necessitam enfrentar a

retração econômica e a estagnação em tempos de crise. Trata-se de um modo juridicamente válido para se adequar, sem comprometer a capacidade de recuperação, evitando o fechamento de postos de trabalho.

Se, concedidas férias coletivas – cumpridos os requisitos legais –, a empresa não conseguir o “fôlego” que anseia, poderá se amoldar numa das hipóteses previstas em nosso sistema deste instituto.

LEI 4.923/1965 – “LEI DO ACORDO JAPONÊS” - 1ª MODALIDADE

No regime de “lay-off” previsto no artigo 2º da Lei 4.923/1965 – legislação esta que estabelece medidas contra o desemprego e é denominada na comunidade jurídica como “Lei do Acordo Japonês” –, haverá a redução da jornada normal ou do número de dias de trabalho e, proporcionalmente, do salário, em até 25% do valor do salário contratual – respeitado o salário regional se houver, ou o salário mínimo.

Assim, mediante acordo prévio com a entidade sindical representativa dos empregados e homologação realizada pela Superintendência Regional do Trabalho – antiga Delegacia Regional do Trabalho – será estabelecido o prazo de duração, que não pode exceder a três meses, permitindo-se uma única prorrogação, nas mesmas condições.

Devem ser reduzidas proporcionalmente a remuneração e gratificações de gerentes e diretores, igualmente, abrangendo desde a cúpula até o denominado “chão de fábrica”, para que a medida seja isonômica num esforço conjunto.

O objetivo desta espécie de “lay-

off” é o de que a empresa reduza não só o impacto salarial como também as incidências previdenciárias e fiscais, na mesma proporção, durante o período de três meses – ou no máximo de seis meses, eis que permitida uma prorrogação – cumprindo-se o pactuado no Acordo Coletivo de Trabalho ou na Convenção Coletiva de Trabalho.

Para aprovação junto ao Sindicato, deve a empresa comprovar que sua saúde financeira está em desequilíbrio em decorrência da conjuntura econômica desfavorável.

Expirado o prazo de redução, a jornada deve ser retomada e o pagamento dos salários voltar aos patamares iniciais, isto é, a empresa deve reativar seu ritmo normal de trabalho.

Considerando que se cuida de um favor legal, a empresa beneficiada por este regime de “lay-off” não poderá, em até seis meses da cessação de sua vigência, admitir novos empregados antes de readmitir os eventualmente dispensados quando o cenário econômico era desfavorável. Tal impedimento pode ser relativizado se a empresa comprovar que, embora os tenha convocado, não atenderam ao chamado para readmissão em oito dias, consoante artigo 3º da Lei 4.923/1995. O parágrafo 2º deste dispositivo, por seu turno, excetua tal vedação aos cargos de natureza técnica.

Igualmente, é vedado o labor extraordinário durante o período de redução da jornada e dos salários, ressalvada a hipótese do artigo 61, parágrafo 1º da CLT – necessidade imperiosa, seja por motivo de força maior ou para atender a realização ou a conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Segue transcrição do artigo 2º da lei em comento:

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

ARTIGO 476-A, CLT – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - 2ª MODALIDADE

Este regime de “lay-off” é regulado pelo artigo 476-A da CLT, pela Lei 7998/1990, artigo 2º e Resolução 591/2009, do Ministério do Trabalho.

Prevê a CLT em seu artigo 476-A que o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Vejamos a transcrição:

“Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação

profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação". (Incluído pela MP 2.164-41, de 2001)

O diploma celetista impõe duas condições: que a realização do curso de qualificação e a suspensão contratual estejam previstas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, é imprescindível a negociação coletiva; e, ainda, fundamental a aquiescência formal do empregado, no sentido de que concorda em participar do programa de qualificação, tendo assegurada a garantia de que, quando de seu retorno, todas as benesses com as quais contava quando da suspensão do contrato permanecerão intactas e, as eventualmente concedidas à sua categoria durante o interregno da suspensão, lhe serão estendidas.

Cumpridos tais requisitos, quando o empregador for se valer de tal medida, deverá notificar o sindicato profissional com antecedência mínima de quinze dias da suspensão do contrato de trabalho.

Durante a suspensão contratual para qualificação, o trabalhador não recebe salários, que devem ser substituídos por uma "ajuda compensatória mensal" - **sem natureza salarial** -, conforme previsão do parágrafo 3º, art. 476-A, CLT, cujo valor deve ser definido em convenção ou acordo coletivo.

Ato contínuo, como os valores da "ajuda compensatória" não possuem natureza salarial, não integram a folha de pagamento, tampouco incidem encargos previdenciários, desonerando o empresário e contribuindo

direta e eficazmente para que consiga se reestruturar economicamente, mantendo o contrato de trabalho, eis que dará continuidade à sua atividade.

Faz jus o empregado a receber, ainda, uma "bolsa de qualificação profissional" custeada pelo FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador -, além de benefícios outros voluntariamente concedidos pelo empregador.

Caso o trabalhador seja dispensado durante o período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno, o empregador deverá lhe pagar, além das parcelas rescisórias legalmente previstas, uma multa de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal percebida anteriormente à suspensão – de acordo com o parágrafo 5º, art. 476-A, CLT.

Este instrumento jurídico não pode ser utilizado mais de uma vez no período de dezesseis meses. Mas, neste íterim, pode ser prorrogado observado o limite máximo de cinco meses, desde que previsto em negociação coletiva e haja concordância formal do trabalhador, devendo sempre o empregador arcar com o ônus da bolsa de qualificação profissional equivalente ao período (parágrafo sétimo).

DIREITO COMPARADO – BREVÍSSIMAS CONSIDERAÇÕES

No direito comparado, oportuno salientar que o Código de Trabalho de Portugal, em seu artigo 298, prevê a redução temporária ou a suspensão do contrato de trabalho em períodos normais, diferentemente do direito pátrio, que apenas em situações de real dificuldade para as empresas permite a

aplicação do “lay off”, em uma de suas duas hipóteses.

Ainda, nos EUA, prestigia-se o direito negociado – podendo através do diálogo negociar-se até mesmo a redução do salário -, enquanto que o Direito Nipônico, imbuído do seu sentimento patriótico, permite a redução da jornada e do salário em nome de um bem maior, da coletividade.

LEI 13.189/2015 - PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

O PPE – PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO – foi instituído pela conversão da Medida Provisória 680/2015 na Lei 13.189, datada de 19 de novembro de 2015.

Em seu artigo 1º elenca os objetivos do programa, com enfoque à preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica, favorecimento da recuperação econômica financeira das empresas, estímulo à produtividade do trabalho e manutenção do vínculo empregatício, bem como o fomento à negociação coletiva para aperfeiçoamento das relações de emprego.

No parágrafo único do artigo inaugural se reporta à Lei nº 7.998/1990, que regula o programa do seguro desemprego, abono salarial e institui o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – articulando, assim, o novel e transitório instituto às políticas já existentes.

De antemão, mister consignar que a lei em comento já nasceu com a certidão de óbito redigida, eis que em seu artigo 11 prevê expressamente que o PPE extinguir-se-á em 31/12/2017, cuidando-se de lei transitória.

No artigo 2º, parágrafo 1º, assinala que a adesão deve ser feita até 31/12/2016, disciplinando no caput que podem aderir ao PPE empresas de todos os setores que estejam em dificuldade econômica financeira. Condiciona a adesão à celebração de acordo coletivo de trabalho específico para redução de jornada e salário, além da observância da data limite acima mencionada. Determina que o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses (24), respeitada a data previamente estipulada para sua extinção.

Já no parágrafo 2º do artigo 2º assinala que terão prioridade na adesão as empresas que demonstrem cumprir a cota de pessoas com deficiência.

No artigo 3º estipula mais condições para adesão ao programa do Governo Federal, como apresentação da relação dos empregados abrangidos – especificando-se inclusive seu salário individual -; possuir registro no CNPJ há, no mínimo, dois anos; comprovar regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao FGTS ; comprovar a situação de crise, de dificuldade econômica financeira embasada no ILE – Indicador Líquido de Empregos – e mais as informações disponíveis no CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

No artigo 4º regula exceção ao princípio da irreduzibilidade salarial, ao permitir que os empregados das empresas que aderirem ao PPE e tiverem seu salário reduzido, façam jus a uma “compensação pecuniária” equivalente a 50% do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho. Informa que o FAT custeará tal compensação.

Numa impropriedade lógica normativa,

no parágrafo segundo do artigo 4º, pondera que o valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o artigo subsequente, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

Ora, deveria o legislador antes ter exibido a disciplina constante do caput do artigo 5º - que é o assunto nuclear, prevendo-se o quantum da redução salarial e de jornada - para, depois, apresentar a redação do artigo 4º, facilitando a interpretação e compreensão.

Pois bem. No caput do **artigo 5º**, determina-se que o acordo coletivo específico para a 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% a jornada e o salário**.

E, em seu parágrafo 1º, inciso IV, delimita a duração em até 6 meses, podendo ser prorrogado por períodos de 6 meses, desde que o total não ultrapasse não ultrapasse 24 meses.

Na dicção do inciso V do artigo suso mencionado, **é prevista garantia no emprego**, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço.

No inciso VI do artigo 5º - inovando frente à disciplina existente para os dois regimes de “lay-off”, onde é prevista a negociação coletiva – para o PPE é prevista a constituição de uma comissão paritária composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo programa federal, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.

O artigo 5º merece destaque ainda em

seu parágrafo 3º, segundo o qual a empresa deve demonstrar ao sindicato ter sido esgotados os bancos de horas e, **em seu parágrafo 4º, faculta a celebração de um “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.

No artigo 6º é exibido rol de proibições à empresa que aderir ao PPE, ressaltando-se que em seu parágrafo 2º é vedada a realização de horas extras dos empregados abrangidos pelo programa, enquanto vigorar a adesão.

Ressalte-se que no artigo 8º é prevista penalidade para a empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas do PPE, ficando obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos e a pagar multa administrativa equivalente a 100% desse valor. Em caso de fraude, pagará o dobro, todo montante sendo revertido para o FAT.

REFLEXÃO SOBRE O PPE E A LEI 4.923/1965 (LEI DO ACORDO JAPONÊS):

Enquanto a Lei que instituiu o PPE é de efeito temporário, delimitando prévia e expressamente que a sua vigência operar-se-á tão somente até 31/12/2017, para os que a ela aderirem até um ano antes deste prazo fatal, a Lei do Acordo Japonês (Lei 4.923/65) faz parte de nosso ordenamento desde 1965.

O PPE prevê redução máxima da jornada e do salário em até 30%, mediante prorrogações sucessivas de seis em seis meses, até atingir o limite de vinte e quatro meses. A Lei 4923/65, como destacado no tópico próprio, prevê esta redução até o percentual

máximo de 25%, durante o período de três meses, admitindo uma prorrogação.

Diante das similitudes e aparente confronto, questionou-se na comunidade jurídica se a Lei do Acordo Japonês teria sido revogada com a vigência da Lei do Programa de Proteção do Emprego.

Cumpre ressaltar que, conforme nosso entendimento, esta lei temporária não revogou a Lei do Acordo Japonês. Não teria este condão porque não o fez expressamente – relembrando que a Lei Complementar 95/1998 determina que toda revogação deve ser expressa. Também não o fez tacitamente (caso fosse aplicada a LINDB), porque é temporária, com data certa para sua extinção

Deste modo, até 31/12/2017 coexistirão no sistema jurídico. Ademais, para os que não aderirem ao PPE até 31/12/2016, restará a possibilidade de se valer da mecânica instituída na Lei do Acordo Japonês, durante o transcurso do ano de 2017, quando ainda estará em vigor o novel instituto de preservação de empregos.

Ao Estado incumbe assegurar a dignidade dos trabalhadores, em patamar mínimo sem o qual não é possível sequer subsistir. Nesta toada, além de ser previsto o percentual máximo da redução, seja para implantação do PPE, seja para aplicação de uma das duas modalidades de “lay-off” afigura-se fundamental a interveniência sindical – em respeito ao corolário constitucional da negociação coletiva para ser promovida temporariamente redução de jornada e consequente minoração salarial.

CONCLUSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

Embora realizado sem maior profundidade, por se cuidar de um resumo expandido, o presente estudo bem sinaliza que a flexibilização dos direitos trabalhistas é prática ínsita ao sistema.

Todo o cariz protetivo da Justiça Especializada, a aplicação do princípio do não retrocesso das conquistas sociais tem que se harmonizar, muitas vezes, com o contexto fático atual, por mais peculiar que seja.

Não se pode afirmar genericamente que os “lucros são privatizados” e as “perdas socializadas”, porque se empregados e empregadores não encontrarem um ponto de equilíbrio, todos irão perecer.

Mister o despertar de uma nova consciência, no sentido de que ao final, todos somos um. Caso inexista a solidariedade, o sistema não tem como se manter.

Ainda, o discurso de que os empregadores demandam a intervenção estatal nos momentos de crise, mas não praticam a solidariedade nos lucros, em muitas circunstâncias, não procede.

Quantas e quantas empresas recolhem corretamente seus tributos e os encargos sociais decorrentes do vínculo laboral? Quantas já não implementaram a participação nos lucros e resultados como forma de motivação?

Logo, em momentos de crise, há que se valer dos mecanismos legitimados no sistema – negociação coletiva prevista na Constituição Federal, as duas modalidades de “lay off” (seja pela Lei 4.923/1965 (Lei do Acordo Japonês) ou pelo comando do artigo 476, A da CLT) – e, enquanto for possível, do PPE, posto que permite a redução máxima da

redução salarial em até 30% em prazos de seis meses, prorrogáveis, enquanto que o Acordo Japonês limita até 25%, durante o período de três meses, prorrogável por uma vez.

Por outro lado, que haja o exercício da cidadania para um Brasil liberto, o planejamento responsável dos empreendedores, dentro do possível se preparando, antevendo a mudança da linha de curso, para que os direitos sociais trabalhistas não fiquem reféns da política econômica ...

A ciência jurídica e sua dinamicidade são encantadores.

Os operadores do direito têm a nobre missão de estudar, questionar, refletir, argumentar. E, nesta pesquisa, os institutos jurídicos enfocados revelaram que ainda que não existisse o ora em voga PPE, mecanismos outros poderiam socorrer as empresas em dificuldades e, sobretudo, salvaguardar os postos de trabalho de mães e pais de família.

Em especial os mandamentos insertos em nossa Carta Magna e as pulsantes e desbravadoras Convenções da Organização Internacional do Trabalho, expressão do direito do trabalho no mundo.

Arrematando, citamos Américo Plá Rodriguez, in “Princípios de Direito do Trabalho”, “in fine” citada (4), que ao escrever sobre os princípios da ciência da legislação trabalhista, invocando os critérios, os princípios de Deveali que devem inspirar o legislador na técnica da aprovação das normas, reúne cinco: O princípio da generalidade e da igualdade, o da progressão racional, o da economia, o **da reativação do mundo econômico trabalhista e efetividade dos benefícios**, além **da sinceridade das leis trabalhistas**.

Um substancial ordenamento jurídico

já foi erigido. Urge pessoas comprometidas com o bem, o belo, a justiça, a compaixão, a conscientização, a harmonia e o equilíbrio. Com a ética e o bom senso, para efetivá-lo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Citação na ordem exibida

- (1) **RESENDE, Ricardo**, in “Direito do Trabalho Esquemático”, Editora Método, São Paulo, 5ª Edição, 2015, p. 1124;
- (2) **SÜSSEKIND, Arnaldo**, in “Convenções da OIT”, Editora LTR, São Paulo, 2ª Edição, 1998;
- (3) **GUNTHER, Luiz Eduardo**, in “A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil”, Juruá Editora, Curitiba, 2011, p. 13;
- (4) **RODRIGUEZ, Américo Plá**, in “Princípios de Direito do Trabalho”, Editora LTR, São Paulo, 3ª Edição, 2015, p. 33/34.