

# A NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA REDUÇÃO SALARIAL: O “ACORDO JAPONÊS” E O PPE

José Wally Gonzaga Neto

Adriana Cavalcante S. Schio

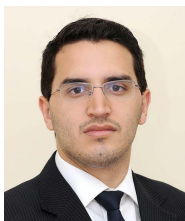
*“Nas circunstâncias atuais e na perspectiva mais do que provável na qual a crise deveria, ao mesmo tempo, agravar-se e persistir por vários anos, tampouco deixa de ser verdade que devemos nos preocupar em saber como ajudar vigorosamente os mais desfavorecidos sem, no entanto, fazê-lo de maneira antieconômica e antiorçamentária: obviamente, trata-se de uma necessidade social e política em uma situação de emergência, porém seria mais do que desejável que também fosse resolvida com bom-senso [...]” (Luc Ferry, Diante da Crise<sup>1</sup>).*

**RESUMO:** O presente estudo tem por objeto geral a análise das condições de redução salarial via negociação coletiva, por meio do denominado “acordo japonês” e do Programa de Proteção ao Emprego (PPE).

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO. 1. DIANTE DA CRISE, A NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1.1. Precipitando razões e soluções para a crise. 1.2. O instrumento da negociação coletiva. 2. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E SEUS LIMITES. 2.1. A Lei nº 4.923/65 e o “acordo japonês”. 2.2. O Programa de Proteção ao Emprego. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

**PALAVRAS-CHAVE:** NEGOCIAÇÃO COLETIVA; REDUÇÃO SALARIAL; ACORDO JAPONÊS; PPE.

1 FERRY, Luc. Diante da crise: materiais para uma política de civilização. Trad. Karina Janini. Rio de Janeiro: Difel, 2010. p. 108.



José Wally Gonzaga Neto

Juiz do trabalho do TRT 9ª Região (PR), coordenador pedagógico e professor da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná (EMATRA-PR).



Adriana Cavalcante S. Schio

Mestre e especialista em Direito do Trabalho pela PUCPR. Analista Judiciária do TRT da 9ª Região.

## INTRODUÇÃO

No contexto da grave crise econômica e dentro do objeto geral proposto pela Revista Eletrônica desta edição, a questão de redução salarial via negociação coletiva, para permitir a manutenção do emprego, é temática de preciosa importância nos cenários econômico e jurídico trabalhista atual.

Redução de salário é um dos temas mais sensíveis do Direito do Trabalho. Sendo um dos corolários mais relevantes do princípio protetor, encontra previsão no art. 7º, VI, da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual, contudo, admite exceção, mediante convenção ou acordo coletivo.

Se por um lado a redução salarial é um princípio basilar que impede a diminuição salarial indistinta, por outro lado, em meio à crise econômica, a atividade econômica vem gradualmente esgotando as tentativas de manutenção de contratos de trabalho por férias coletivas, negociação por *lay off*, entre outros meios de evitar a dispensa em massa, que tem sido considerada abusiva (sem prévia negociação coletiva), conforme já decidiu a Seção de Dissídios Coletivos do C. TST (RO nº 6155-89.2014.5.15.0000, julgado em 15/04/2016).

Assim, é crescente a importância do exame da negociação coletiva e dos instrumentos e tratativas de contingenciamento do aumento de desemprego involuntário que buscam idealmente resguardar o fundamento constitucional de pleno emprego (art. 170, VIII, da Constituição de 1988), meta desenvolvimentista que se vê ameaçada com taxas crescentes de desemprego, como a de 10,9% de taxa de desocupação indicada pelo

IBGE para o primeiro trimestre de 2016<sup>2</sup>.

O presente estudo tem por objeto o cotejo entre o chamado “acordo japonês” e o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que foi criado pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015<sup>3</sup> (posteriormente convertida na Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015)<sup>4</sup>, como política de contenção do crescimento do desemprego involuntário gerado a partir da crise econômica (e política) a partir do ano de 2015.

## 1. DIANTE DA CRISE, A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A ebulição dos fatos sociais, suas inter-relações e valorações constituem o cerne de institutos e de normas jurídicas. O estudo do Direito, atualmente, exige uma análise para além de classificações abstratas e de um ideal de sociedade perfeita, mas também não pode perder o horizonte do comprometimento de Justiça como uma escolha social<sup>5</sup>, econômica,

2 Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/indicadores.php>>, acesso realizado em 27/06/2016.

3 BRASIL. Medida provisória nº 680, de 6 de julho de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências. **DOU de 7.7.2015**. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm)> , acesso realizado em 27/06/2016.

4 BRASIL. Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2016. Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE. **DOU de 20.11.2015**. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm)>, acesso realizado em 27/06/2016.

5 SEN, Amartya. The Idea of Justice. Journal of Human Development, v.9, n. 3 p. 331-342, 2008. *Apud* MARIN, Solange Regina Marin; QUINTANA, André Marzulo. Amartya Sen e a escolha social: uma extensão da teoria de Justiça de John Rawls? **Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro, v.

política e jurídica.

Assim, no exame da formação das estruturas normativas *“não se pode prescindir da análise das formas de sua apresentação no tempo para ter a perspectiva exata do seu conteúdo”*<sup>6</sup>, ou seja, a análise jurídica, para ser um instrumento de dignificação humana, paz social e desenvolvimento sustentável, deve ser situada dentro dessa dinâmica dos fatos sociais, econômicos, culturais e políticos, no contexto de imperfeição da sociedade e das demandas de sobrevivência urgentes do trabalhador.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, os fatos sociais ganham uma conotação de maior relevo frente às pressões econômicas e políticas, especialmente em tempos de crise que colocam em xeque modelos tradicionais.

### 1.1. Precipitando razões e soluções para a crise

Buscando sempre a panaceia, as vistas mais apressadas a buscar razões e soluções para a crise se voltam contra o tradicional Direito do Trabalho, invariavelmente ignorando a multidimensionalidade da crise.

Ora, em um capitalismo financiarizado, a crise tem em seu maior algoz a lógica de financiarização do mercado e de volatilização de capitais, que não sustenta a dinâmica econômica na menor queda do consumo, na retirada de incentivos ou mesmo no atingimento de um

.....  
16, n. 3, p. 509-532, dezembro de 2012. Disponível em < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482012000300007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482012000300007) >, acesso realizado em 27/06/2016. DOI < <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-98482012000300007>>.

6 SILVA, Antônio Álvares. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 1.

ponto de saturação.

Exemplo ilustrativo no Brasil envolve as montadoras de automóveis, que tinham todo o ciclo produtivo (e de emprego) em torno da financiarização da aquisição de tais bens, aliada a benefícios fiscais, mas que, passados menos de dois anos do ponto de estagnação, já se inclinam a por fim a certos empreendimentos, com reduções de pessoal e dispensas em larga escala.

Por isso, importante mencionar a franca desproteção real que o trabalhador com direitos (no papel) experimenta ao se tornar refém direto e imediato da crise. Ao discorrer sobre a crise americana, que, na época, igualmente desfavoreceu o proletariado mais sensível, Alan Touraine bem ponderou que:

[...] constata-se que todo aparato cada vez mais expõe trabalhadores desarmados aos ataques dos mercados, e que a política das empresas consiste cada vez mais em proteger-se das tempestades, expondo à sua violência contra os trabalhadores de primeira linha....”<sup>7</sup>

E concluiu asseverando ainda que as pequenas e médias empresas vivem sua impotência de forma agudizada, enquanto as grandes empresas são alimentadas por alguma proteção estatal (como antes mencionados, os benefícios fiscais, retirados nesse momento de crise).

.....  
7 TOURAINE, Alain. **Após a crise: a decomposição da vida social e o surgimento de atores não sociais**. Trad. Francisco Morás. Petrópolis: Vozes, 2011. p. 56.

Com efeito, a liquidez das decisões corre rápido no Século XXI. Basta um plesbicio ter um resultado surpreendente para que até a libra esterlina saia em queda e para que o índice de risco de um país – longe de dúvidas e riscos como o Reino Unido – seja rebaixado por agências no dia seguinte.<sup>8</sup>

Menor comércio, menor produção, menos força produtiva necessária e menos dinheiro no mercado. Essa equação se opera nos países globalizados, sendo nítida atualmente sua pressão no Brasil, que apresenta margens de tolerância econômica cada vez mais estreitas.

Em países de economia mais instável, como o Brasil, quando tal equação se faz presente, a sugestão de “solução” passa pelo seguinte “problema”: o suposto engessamento da relação entre Capital e Trabalho pelo forte dirigismo contratual decorrente do intervencionismo estatal.

E é nesse contexto que as forças do mercado pressionam a agenda social a flexibilizar os direitos trabalhistas.

## 1.2. O instrumento da negociação coletiva

As pressões econômicas e políticas recaem sobre a negociação coletiva de forma a propor o rebaixamento de salários como método de manutenção do emprego.

E, diante do modelo sindical vigente no ordenamento jurídico brasileiro - o espaço do sindicato é de reserva legal de competência, com limitação geográfica, há a unicidade sindical

e a compulsoriedade da contribuição sindical -, tem-se a ausência de legitimidade substancial das organizações sindicais, fragmentando-se a consciência de categoria, já esfacelada pelos fenômenos da terceirização, da quarteirização e da virtualização das relações (inclusive associativas). Tudo isso gera o esmaecimento da força negocial.

Nesse contexto de crise é que deve ser pensado o papel da negociação coletiva dentro de uma sociedade de Capital volátil, de cultura consumista de mercado que impõe pragmatismos utilitaristas em suas escolhas.

No entanto, inegável que, apesar dessas condições indesejáveis que afligem muitas categorias, a negociação coletiva é, ainda assim, o método mais adequado para a harmonização dos interesses (princípio da cooperação), viabilizando, a um só tempo, a autonomia privada coletiva e fazendo a adequação setorial negociada.

Por meio da negociação coletiva, aproximam-se as condições normativas e econômicas de determinadas categorias econômica e profissional. É assim que se preleciona que *“a negociação tem sido considerada o melhor sistema para solucionar os problemas que surgem entre o capital e o trabalho, não só para fixar salários e estabelecer condições laborais, mas também regular todas as relações de trabalho entre empregado e empregador”*<sup>9</sup>.

Com efeito, por meio da negociação coletiva é possível produzir uma fonte dinâmica do Direito do Trabalho, fruto do *“regateio direto*

8 Cfe. BBC. *“Ratings agencies downgrade UK credit rating after Brexit vote”*. Disponível em <<http://www.bbc.com/news/business-36644934>>, acesso realizado em 27/06/2016.

9 RUPRECHT, Alfredo. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1995, p. 261..

*e franco entre as partes interessadas*<sup>10</sup>.

No entanto, tem-se percebido, em muitas categorias profissionais, a judicialização das relações sindicais, decorrentes da total inércia dos atores sociais em exercerem a autonomia sindical fortemente<sup>11</sup>, de modo que o Judiciário passa a atuar como um fiscal da legitimidade das cláusulas coletivas, considerando como limites o esteio dos direitos fundamentais sociais intransacionáveis e a cláusula geral de vedação do retrocesso<sup>12</sup>.

Mesmo com todos esses desafios, a negociação coletiva ganha especial relevância nesse contexto de crise econômica.

Muito antes da concretização do negociado pelo legislado prevista no documento

10 MORAES FILHO, Evaristo. Tendências do Direito Coletivo do Trabalho. In: LIMA TEIXEIRA, João (Coord.) **Relações Coletivas de trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind. São Paulo: LTr, 1989, p. 33.

11 LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. **O valor constitucional para a efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 176.

12 Pelo prisma do não retrocesso social, o rol de direitos e garantias fundamentais, entre outras disciplinas que detenham a perspectiva da dignidade da pessoa humana e o escopo de Desenvolvimento, corresponderia a um legado a ampliar (o que gera a proibição à redução e acena para perspectiva positiva)[...]. Assim, se o Estado assegura Direitos Fundamentais Sociais, um dos seus maiores desafios material não é apenas sua realização, mas sua manutenção programática, principalmente de Direitos Sociais trabalhistas que se destinam diretamente ao particular (eficácia horizontal) e de forma impositiva. Nesse sentido também CANOTILHO (2003, p. 338), que expressa que a vedação de retrocesso contempla a proibição de contra-revolução social, de modo que obtida determinado grau de direitos sociais, eles passam a compor uma garantia institucional e um direito subjetivo, salientando que “a ‘proibição de retrocesso social’ nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos...”. in: SCHIO, Adriana C. S. **Para além do mínimo**: negociação coletiva por um sindicato representativo como vetor de desenvolvimento. Curitiba: PUCPR, 2012.

“Ponte para o futuro” do Governo interino, a questão palpitante é a possibilidade de redução salarial mediante negociação coletiva, como meio de contingenciamento do desemprego crescente.

Com a MP nº 680/2015 e depois com a Lei nº 13.189/2015, a produção legislativa atuou de modo a ressaltar a negociação coletiva como método de convívio social com a crise econômica, via entabulamento de acordo coletivo para redução salarial (art. 5º da referida lei).

Diante do desafio do exercício de uma legítima e substancial representação sindical, o delineamento de condições pretéritas e atuais para a inversão da lógica basilar da irredutibilidade salarial é tema de suma importância para o destaque dos limites da negociação coletiva.

## 2. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E SEUS LIMITES

O art. 7º, VI, da Constituição da República Federativa do Brasil veicula uma genérica redação acerca da redução de salário – o que tem provocado discussões quanto à necessidade de imposição de limites por força de negociação coletiva –, dispondo que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

A rigor, pela amplitude do dispositivo constitucional, não haveria limitação temporal e não haveria exigência de contrapartida aos empregados. Ademais, sequer o salário mínimo precisaria ser respeitado.

Todavia, há certo consenso no sentido de que o salário mínimo deve ser observado, por harmonização da previsão contida no inciso VI do art. 7º da Carta Maior com a previsão do inciso IV do mesmo dispositivo.

É de se notar que o inciso IV do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil sequer exigiu lei ordinária ou complementar para a regulamentação da redução salarial, o que, para alguns, sugere a não recepção da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que fixa requisitos para a adoção do chamado “acordo japonês” (Lei que instituiu o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados e estabeleceu medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados).

O tema ganha especial relevância nos dias atuais em razão da edição da MP nº 680/15, convertida na Lei nº 13.189/2015, que dispõe sobre o Programa de Proteção ao Emprego (PPE) diante do atual quadro de crise econômica, a qual tem seus efeitos sentidos no aumento do desemprego involuntário, na diminuição de número de empregos formais e na constatação empírica do aumento de demandas, na Justiça do Trabalho, decorrentes do inadimplemento de verbas elementares, como salários, FGTS e verbas rescisórias.

Justamente por isso se revela a importância de se delinear os limites, contornos e condições que informam a viabilidade de redução salarial por meio da autonomia privada coletiva.

## 2.1. A Lei nº 4.923/65 e o “acordo japonês”

Entre os anos de 1961 e 1964, o Brasil sofreu um período de forte turbulência política, que agravou o descontrole econômico da inflação, entre outras variáveis macroeconômicas<sup>13</sup>.

Neste contexto, foi publicada a Lei nº 4.923/1965, que visou instituir o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, estabelecendo medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados.

A medida se inspirou no denominado “acordo japonês”, expressão que remonta, nas palavras do Procurador do Trabalho e Professor Francisco Gérson Marques de Lima, ao *“alto senso de cooperação que levou o Japão, após a 2ª Guerra Mundial, a superar a grave crise financeira e social”*<sup>14</sup>, mediante a adoção, no âmbito trabalhista, da prática de redução salarial em troca da permanência no emprego, evitando a despedida em massa.

Tratando-se de um tema delicado e que toca o núcleo duro de um dos direitos mais básicos do trabalhador, partindo-se da interpretação de que a exceção constitucional não teria a finalidade de negar por completo a regra da irredutibilidade, e considerando os

13 MESQUITA, Mário M. C. Brasil 1961-1964: **Inflação, estagnação e ruptura**. Nº 569. Departamento de Economia da PUCRJ. Disponível em < <http://www.econ.puc-rio.br/pdf/td569.pdf>>, acesso realizado em 28 de junho de 2016.

14 LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Dos deveres constitucionais: o cidadão responsável**. 2011. Disponível em < <http://servicos.prt7.mpt.gov.br/artigos/2011/Deveres%20Constitucionais.pdf>>, acessado em 27/06/2016. p. 25.

abusos diariamente cometidos no tema da redução salarial, o Juiz do Trabalho e Professor Homero Batista perfilha o entendimento de que *“uma das poucas formas de retenção dos desvios parece ser a revalorização da lei 4.923/65, ainda que sob o fundamento de invocação de seus antigos parâmetros tão somente”*<sup>15</sup>.

São os requisitos: (i) negociação coletiva; (ii) respeito ao salário mínimo; (iii) limite de 25% na redução salarial; (iv) obrigatoriedade de extensão da redução salarial proporcionalmente aos cargos de direção e gerência; (v) duração de três meses, com possibilidade de prorrogação; (vi) vedação à realização de horas extras (exceto hipóteses do art. 61, §§1º e 2º, da CLT); (vii) vedação à admissão de novos empregados pelo prazo de seis meses após o término da redução salarial, entre outros.

É interessante retomar tais condições, a fim de cotejá-las com os elementos e condições trazidos pela Lei nº 13.189/2015, que dispõe sobre o Programa de Proteção ao Emprego (PPE).

## 2.2. O Programa de Proteção ao Emprego

O Programa de Proteção ao Emprego permite a redução temporária da jornada de trabalho, mediante negociação coletiva, com diminuição de até 30% do salário, desde que respeitado o salário mínimo.

De logo, constata-se que o PPE repete o requisito essencial da negociação coletiva, já previsto no art. 7º, VI, da Constituição da República Federativa do Brasil e na Lei nº

4.923/65.

Segundo o governo que o concebeu, o PPE visa preservar os empregos formais em momento de retração da atividade econômica, auxiliar na recuperação da saúde econômico-financeira das empresas e estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo trabalhista.

Em suma, seu objetivo é, por meio da negociação coletiva, contingenciar a crise de desemprego decorrente da crise econômica que assola o país, sobrelevando, a harmonização das forças econômica e social.

Com relação ao formato a ser escolhido para adesão ao PPE, a Lei nº 13.189/2015 impõe forma específica: acordo coletivo de trabalho com finalidade exclusiva de adoção e regulamentação do PPE.

Tal acordo coletivo de trabalho deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo Programa e deve ser claro ao dispor sobre o número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação, especificando ainda os estabelecimentos e setores específicos da empresa e a simetria entre o percentual de redução de jornada e de salário, mas permitindo que a redução do salário possa ser inferior ao proporcional de jornada reduzida (art. 5º, §1º, III).

A permissão legal de amplitude maior desse acordo coletivo é limitada às pequenas e microempresas, as quais poderão celebrar o que a Lei nº 13.189/2015 denominou de *“acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico”* (art. 5º, §4º).

Vale dizer, a legislação, mais uma vez<sup>16</sup>,

15 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado**. V. 6 – Contrato de trabalho. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 173-174.

16 **BRASIL**. Lei Complementar nº 123, de 14 de

lançou um olhar diferenciado às pequenas e microempresas, cujas condições financeiras são mais agudas que as das megaempresas, sobretudo neste momento de crise financeira.

Prosseguindo, é possível dizer que também foi repetido o requisito essencial de respeito ao salário mínimo, mas foi ampliada a possibilidade de redução salarial de 25% (Lei nº 4.923/65) para até 30% do salário.

No entanto, pela Lei nº 13.189/2015, a redução salarial pode ser proporcional à redução da jornada ou não. Para isso, o governo arcará com 15% da redução salarial, usando recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), sendo que a complementação é limitada a R\$ 900,84, valor que cobre 65% do maior benefício do seguro-desemprego, que, atualmente, é de R\$ 1.385,91.

O prazo é um elemento que se altera, pois se antes poderia ser de 03 meses prorrogáveis por igual período, atualmente, respeitada a adesão ao PPE até 31/12/2016, o prazo é de 06 meses, prorrogáveis repetidamente, até o atingimento do prazo total de 24 meses.

Na medida provisória original, o prazo era de 12 meses. Também foi ampliado o prazo final de adesão, que passou de 31 de dezembro de 2015 para 31 de dezembro de 2016. A data de extinção do programa é 31 de dezembro de 2017, mas, pela redação final da Lei nº 13.189/2015, o prazo de 24 meses depois de 31/12/2016 conduz à data de 31/12/2018.

Assim, os efeitos da negociação coletiva para adoção do PPE poderão ser contemplados no cotidiano desta Justiça do Trabalho até

31/12/2018, ou, ainda, se somados ao prazo bienal prescricional para eventuais reclamações, teremos um cotidiano de enfrentamento das legalidades e condições advindos da política de desemprego do PPE até o ano de 2020.

Com relação às condições circunstanciais, o PPE criou uma garantia de emprego a quem foi submetido às reduções de salário e de jornada. Tal aspecto pode ser desafiador para uma empresa aderir, quando sua condição econômica já não está em estado razoável.

Mas há razão para tal exigência.

Com efeito, o trabalhador, ao aceitar a redução do salário em prol da continuidade do empreendimento, merece uma contrapartida de reforço (além da manutenção no emprego, o que já deveria ocorrer de qualquer forma caso não se estivesse em cenário de crise financeira), para fortalecer a confiança por ele depositada na palavra do empregador, formalizada no PPE.

Conquanto o PPE revele método que deflagra no trabalhador o ônus de uma crise de fatores diversos, é importante ter em mente que, diante da fatalidade da crise, a preocupação deve ser de estabelecer condições mínimas para *“ajudar vigorosamente os mais desfavorecidos”*<sup>17</sup>, sem perder de vista a finalidade de manutenção do patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores.

Nesse sentido, Amartya Sen<sup>18</sup> realça a importância de se retirar a barreira da questão social da miséria para que sejam atingidos os primeiros patamares de plena cidadania. O trabalhador empregado precisa, acima de tudo,

.....  
dezembro de 2006. Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. Publicada no DOU de 15.12.2006. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm)>, acesso realizado em 27/06/2016.

17 FERRY, Luc. **Diante da crise: materiais para uma política de civilização**. Trad. Karina Janini. Rio de Janeiro: Difel, 2010. p. 108.

18 SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p.16.



que haja a devida proteção para que sejam atendidas as suas necessidades primordiais nutricionais e de moradia, que, infelizmente, novamente se encontram arriscadas.

O caráter protetivo do Direito de Trabalho, em meio a tantos desafios difíceis, não pode negar a relevância do instrumento do PPE nesse momento, para que o complexo de direitos sociais dos trabalhadores não se reduzam a “direitos no papel”<sup>19</sup>.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A negociação coletiva é tema de primordial relevância dentro dos novos desafios paradigmáticos do Direito do Trabalho. Nesse contexto, a negociação coletiva sofre pressão econômica e política, especialmente polêmica diante da possibilidade de redução de salários como método de manutenção do emprego.

A tônica carrega o desafio da (baixa) representatividade de muitos sindicatos, especialmente de categorias fragmentadas por processos de terceirização ou de virtualização do trabalho, com distanciamento físico para o associativismo e com o desafio geográfico de congregar um sindicato por base territorial único para representar essa multiplicidade de profissionais que deveriam compor um único grupo.

Neste panorama de desafios de representatividade, de liquidez das relações e de crise econômica é que a negociação coletiva deve tentar obter força de barganha para manter empregos “apenas” com redução salarial, como é a medida do acordo coletivo de

trabalho tratado pela Lei nº 13.189/2015.

Contudo, deve-se ter cautela para que a negociação coletiva não seja desvirtuada do propósito do art. 7º, *caput* e XXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil e não se distancie do corolário da vedação do retrocesso social.

A negociação coletiva não pode representar mera renúncia de direitos e, sobretudo em momentos de crise, não pode se converter em mero instrumento de sacrifício dos direitos sociais mínimos dos trabalhadores no altar do pragmatismo econômico.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BBC. *Ratings agencies downgrade UK credit rating after Brexit vote*. Disponível em <<http://www.bbc.com/news/business-36644934>>, acesso realizado em 27/06/2016.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. **DOU de 15.12.2006**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm)>, acesso realizado em 27/06/2016.

BRASIL. Medida provisória nº 680, de 6 de julho de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências. **DOU de 7.7.2015**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm)>, acesso realizado em 27/06/2016.

BRASIL. Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2016. Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE. **DOU de 20.11.2015**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm)>, acesso realizado em 27/06/2016.

19 DIMENSTEIN, Gilberto. **O cidadão de papel: a infância, a adolescência e os Direitos Humanos**. São Paulo: Ática, 2005.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. Ed. Coimbra: Almedina, 2003.

DIMENSTEIN, Gilberto. **O cidadão de papel: a infância, a adolescência e os Direitos Humanos**. São Paulo: Ática, 2005.

FERRY, Luc. **Diante da crise: materiais para uma política de civilização**. Trad. Karina Janini. Rio de Janeiro: Difel, 2010.

IBGE. Dados estatísticos de desemprego no primeiro trimestre de 2016. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/indicadores.php>>, acesso realizado em 27/06/2016.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Dos deveres constitucionais: o cidadão responsável**. 2011. Disponível em <<http://servicos.prt7.mpt.gov.br/artigos/2011/Deveres%20Constitucionais.pdf>>, acessado em 27/06/2016.

LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. **O valor constitucional para a efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006..

MESQUITA, Mário M. C. Brasil 1961-1964: Inflação, estagnação e ruptura. Nº 569. Departamento de Economia da PUCRJ. Disponível em <<http://www.econ.puc-rio.br/pdf/td569.pdf>>, acesso realizado em 28 de junho de 2016.

MORAES FILHO, Evaristo. Tendências do Direito Coletivo do Trabalho. In: LIMA TEIXEIRA, João (Coord.) **Relações Coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind**. São Paulo: LTr, 1989.

RUPRECHT, Alfredo. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1995.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004.

SCHIO, Adriana. C. S. **Para além do mínimo: negociação coletiva por um sindicato representativo como vetor de desenvolvimento**. Dissertação de Mestrado. Curitiba: PUCPR, 2012.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEN, Amartya. The Idea of Justice. *Journal of Human Development*, v.9, n. 3 p. 331-342, 2008. *Apud* MARIN, Solange Regina Marin; QUINTANA, André Marzulo. Amartya Sen e a escolha social: uma extensão da teoria de Justiça de John Rawls? **Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 509-532, dezembro de 2012. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482012000300007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482012000300007)>, acesso realizado em 27/06/2016. DOI <<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-98482012000300007>>.

SILVA, Antônio Álvares. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado**. V. 6 – Contrato de trabalho. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

TOURAINÉ, Alain. **Após a crise: a decomposição da vida social e o surgimento de atores não sociais**. Trad. Francisco Morás. Petrópolis: Vozes, 2011.