

**PERSPECTIVAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DIGNO EM TEMPOS DE
CRISE: FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS EM PORTUGAL E NO
BRASIL**

*PERSPECTIVES FOR PROTECTING DECENT WORK IN TIMES OF CRISIS:
FLEXIBILIZING LABOR RIGHTS IN PORTUGAL AND BRAZIL*

*Tiago Costa da Silva*¹

*Sheila Stolz*²

Resumo: A Flexibilização do Direito do trabalho servirá como norte para este estudo, levando em consideração suas implicações na criação de duas medidas saneadoras quanto ao manejo do trabalho e à consequente melhora da economia, frente à tendencial e generalizada globalização e flexibilização das relações laborais. Os cenários analisados e comparados serão o brasileiro e o europeu, sendo, no primeiro, o Programa de Proteção ao Emprego, forma última pela qual o Estado brasileiro tenta controlar o momento de crise enfrentado na Federação, e, no segundo, onde se criou espécie de instrução de como se deveria proceder quanto às tendências flexibilizadoras das relações de trabalho, manifestas no chamado Livro Verde, de Portugal, e sua consequente influência sobre a criação do Novo Código do Trabalho e suas alterações posteriores. A finalidade deste trabalho, portanto, está ultimada na descoberta dos pontos comuns de tais medidas e na extensão de sua preocupação, além de manutenção e melhora de suas economias nacionais, quanto ao trabalho digno, pela perspectiva de proteção aos trabalhadores.

Palavras-chave: direito; trabalho; laboral; flexibilização; dignidade.

Abstract: The flexibility of Labor Law will be the primary theme and a guide for this study. Considering its implications in the creation of two remedial legal measures, regarding labor management and consequent improvements in the economy, in the face of the generalized trend, globalization and the flexibilization of labor relations. The scenarios analyzed and compared will be Brazilian coupled with European. Beginning with the Employment Protection Program, the most recent by which the Brazilian State is trying to control the crisis facing the Federation, and, second, the establishment of instructions on how to proceed in relation to the flexible tendencies of the employment relationship, manifested in the publication called Green Book - from Portugal and Its consequent influence on the creation of Portugal's New Labor Code and its subsequent amendments. The need for this work, therefore, is to identify and explore the common points of measures and the extent of its concern to sustain and implement improvements in their national economies, regarding decent work, from the perspective of protection for workers.

Keywords: law; work; employment; flexibilization; dignity.

¹ Advogado, graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande - FURG, onde foi monitor em Direito do Trabalho e Direito e Justiça Social. Pós-graduado em Compliance e Gestão de Riscos pela Universidade Anhanguera e pós-graduando em Advocacia Tributária pela Escola Brasileira de Direito - EBRADI. E-mail: tiagocostasilva.adv@hotmail.com.

² Professora Adjunta da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social (Mestrado) da Universidade Federal do Rio Grande (FaDir/FURG/RS). Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS) e bolsista CAPES. Mestre em Direito pela Universitat Pompeu Fabra (UPF/Barcelona/Espanha). Coordenadora do Grupo de Pesquisa Direito, Gênero e Identidades Plurais (DGIPLUS/FURG) e do Núcleo de Pesquisa e Extensão em Direitos Humanos (NUPEDH/FURG). E-mail: sheilastolz@gmail.com.

INTRODUÇÃO

O tema em voga no presente trabalho se refere às perspectivas de proteção ao trabalho digno em tempos de crise econômica, tratando, especificamente, de medidas que buscam flexibilizar o Direito do Trabalho em Portugal e no Brasil.

Sabe-se que o trabalho, quando analisado sob uma perspectiva sociológica, possui conceituação ampla e complexa, desempenhando fundamental papel na manutenção do Estado capitalista, no qual a maior parte do planeta está envolto economicamente. Tratando-se de um circuito em que trabalhadores e patrões, mediados pelo Estado, exercem função essencial à manutenção da economia e consequente poder Estatal, bem como ao pleno desenvolvimento e alcance da dignidade e auto reconhecimento como seres sociais pelos trabalhadores e do lucro pelo capital.

O presente estudo tem por escopo analisar o momento contemporâneo, mais especificamente as conjunturas existentes até 2016, em que o modelo clássico de trabalho passa por constates mutações, oriundas da globalização, flexibilização e precarização da relação de trabalho e do Direito Laboral como um todo.

O tema basilar deste trabalho diz respeito a propostas oriundas de Portugal e do Brasil, tendo em comum o objetivo de fortalecimento econômico através da flexibilização dos direitos trabalhistas, mais especificamente o Livro Verde e o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, respectivamente.

O estudo tem seu tema justificado nas novas formas de articulação da economia mundial e de regulação econômica em nível nacional, bem como na reconfiguração dos sistemas de emprego, das relações de trabalho e das formas de desemprego.

Levando-se em consideração o papel que a economia desempenha na sociedade e, por conseguinte, o trabalho no plano econômico, faz-se fundamental o estudo das mudanças que o Direito do Trabalho vem sofrendo na contemporaneidade, uma vez que o convívio razoável e equânime entre as necessidades e os interesses dos trabalhadores e do capital continua sendo um requisito essencial para que a paz seja universal e duradoura, tal qual anunciado no Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (ILO/OIT).

Questiona-se, nesse sentido, o empenho dos mecanismos adotados para controle e recuperação de economias com relação ao trabalho e seu compromisso com o modelo de flexissegurança, pautada no manejo de forma a manter postos de trabalho não precarizados e dignos, levando em consideração, também, a realidade histórica de cada Estado.

1 FLEXIBILIZAÇÃO: O LIVRO VERDE E O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS

Mesmo tendo o Direito do Trabalho em Portugal uma história de grande extensão protetiva, pode-se afirmar que, em decorrência das novas necessidades do mercado capitalista, as formas flexibilizadas (e precárias) de contratação no país aumentaram significativamente, somando um grande contingente no que se refere à (falta de) qualidade do trabalho e segurança, majorado pelos momentos de crise econômicas enfrentados no velho continente.

Esta crise manifesta-se na redução do emprego estável e a tempo integral a favor de uma multiplicidade de formas de trabalho remunerado cujo denominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos. Essa é a razão da pertinência do termo formas flexíveis de emprego. [...] A difusão de empregos flexíveis insere-se no movimento de reestruturação do processo produtivo e da flexibilização do mercado de trabalho levando à desagregação e dispersão da realização do trabalho, à fragmentação da sua organização (KOVÁCS, 2004, p.34).

Neste cenário de completa insegurança jurídica aos trabalhadores, os sindicatos devem – ou pelo menos deveriam – funcionar como estimuladores da proteção dos direitos trabalhistas e sociais, o que não é hoje percebido, estando o movimento sindical em Portugal em um baixo potencial de representação das necessidades dos trabalhadores.

Existem ainda, nesse contexto, falácias introduzidas pelo capital, nas quais se trata da flexibilidade como um aumento de direitos na medida em que autoriza o trabalhador a contingenciar sobre seus direitos pela forma de sua contratação, além da ideia de que o emprego flexível serve como ponte ao trabalho estável ou meio de inserção no mercado, como se existisse um variado leque de opções a quem necessita do trabalho para subsistir.

Nesse desiderato, é importante reforçar que o instrumento viabilizador para que cidadãos se sintam parte da sociedade é o trabalho. Logo, quanto maior a flexibilidade e, por conseguinte, precariedade de direitos básicos – como remuneração correspondente às necessidades básicas de sustento próprio e dependentes, potencial insegurança sobre a manutenção do posto de trabalho, bem como o não reconhecimento do trabalho como instrumento propulsor da empresa e da economia, classificando as garantias a ele inerentes como custos – acabam por ampliar a extensão das causas do surgimento do sentimento de inutilidade social à classe trabalhadora.

Uma parte substancial dos trabalhadores com emprego flexível encontra-se nesta situação não por opção, mas porque não conseguiu encontrar um emprego estável. São, sobretudo, mulheres, jovens, os grupos etários mais elevados, os pouco qualificados e os menos escolarizados que ficam mais abrangidos por formas flexíveis de emprego geradoras de uma empregabilidade frágil. A reprodução das situações de emprego significa que a sua mobilidade tende a limitar-se à esfera do trabalho pouco qualificante, tanto dentro da mesma empresa como na mudança de uma empresa para outra, comportando características que perpetuam a fragilidade no mercado de trabalho, nomeadamente a falta de possibilidades de formação e de promoção

profissional. Essa fragilidade aumenta ainda mais quando um emprego precário alterna com períodos de desemprego. A situação de desemprego, sobretudo o da longa duração, tem como consequência a desaprendizagem e a perda de qualificações. Por sua vez, a permanência numa situação de precariedade não permite melhorar a empregabilidade das pessoas (KOVÁCS, 2006, p.62).

Dessa forma, existe um desacerto entre os pontos de vista dos polos da relação de trabalho, uma vez que, enquanto trabalhadores buscam empregos estáveis, empregadores e o Estado objetivam uma maior flexibilidade justamente quanto à possibilidade de despedimento sem justa causa, por exemplo.

Nesse sentido, o Livro Verde pretendeu lançar um debate sobre o tema na União Europeia, levando à Portugal questões importantíssimas quanto a necessidade econômica de flexibilização relacionadas a formas seguras deste novo prisma do Direito Laboral.

1.1 O LIVRO VERDE

Antes de se tratar especificamente do Livro nascido em Portugal, no ano de 2006, para tratar das questões trabalhistas, é importante informar do que se tratam os chamados Livros Verdes, uma vez que na Comissão Europeia são eles os responsáveis pela instauração de um debate sobre determinado assunto em nível internacional, lançando, assim, uma espécie de consulta, a fim de determinar prioridades e mecanismos a serem adotados.

Desta forma, viabilizados por outros Livros Verdes, debates importantes foram equacionados em nível da União Europeia, como, por exemplo, a conquista da igualdade formal entre trabalhadores a tempo parcial, a termo – contratos com tempo determinado para extinção – e a tempo inteiro. Assim, é evidente a relevância dos Livros para temas que modificam e melhoram a vida dos cidadãos europeus.

Contudo, mesmo após a consolidação das alternativas às problemáticas trazidas nos Livros, a proteção das condições de trabalho nos Estados-Membros depende de outros fatores, como legislação nacional que garanta o ponto trazido a debate, bem como sua aplicação – efetivada de forma voluntária pelos Estados –, fugindo ao controle da Comissão Europeia, uma vez que ela serve única e exclusivamente para dar impulso ao alcance dos objetivos.

Estes métodos combinam objectivos concretos e objectivos políticos ao nível comunitário, que se traduzem em planos nacionais, a utilização de avaliação comparativa e de indicadores para medir os progressos alcançados, bem como o intercâmbio de experiências e a avaliação inter-pares, que possibilitam tirar ensinamentos das boas práticas registadas (LIVRO VERDE, 2006, p.07).

Decorrente do debate lançado pelo Livro Verde originado pela União Europeia, em 2006, o de Portugal tinha por finalidade dar início a questionamentos sobre problemáticas

trabalhistas e seus respectivos remédios, primando pela flexibilização segura das normas laborais, a fim de enquadrar o trabalho às novas tendências globais de competitividade.

Como descrito no próprio Livro, sua intenção é modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do século XXI na União Europeia, por meio de um debate público, promovendo o crescimento sustentável da economia, com mais e melhores empregos, tendo em vista o pleno emprego, a produtividade e a coesão social para a estruturação de um modelo de flexissegurança.

Dividindo sua estrutura em um capítulo introdutivo e mais dois, o primeiro trata do Direito do Trabalho na União Europeia, mais especificamente sobre a evolução e ação nos Estados-Membros. O segundo é intitulado como desafio político à flexibilização de um mercado de trabalho que seja inclusivo. Este último divide-se em 6 (seis) tópicos, os quais tratam de transições profissionais, incertezas jurídicas, relações de trabalho triangulares, organização do tempo de trabalho, mobilidade dos trabalhadores. O terceiro abarca de questões relacionadas ao controle da aplicação da legislação e ao trabalho não declarado, temas que serão abordados no decorrer deste capítulo.

O ideário da obra visava, a partir da exploração de tais pontos, alcançar recursos para promoção comunitária – em nível de UE – e nacional, para qualificação de mão de obra, a fim de alcançar a crescente demanda do capital, combinados a fatores como envelhecimento demográfico e globalização, com o intuito de estimular a produtividade laboral e, por conseguinte, a economia.

Em 2003, o relatório ao Conselho Europeu do Grupo de Missão sobre o Emprego, presidido por Wim Kok, perspectivou a possível emergência de um mercado de trabalho a duas velocidades, constituído por trabalhadores com um emprego permanente, os «insiders», e os «outsiders» nos quais se incluem desempregados, pessoas afastadas do mercado do trabalho e aquelas que se encontrem em situações de emprego precárias e informais. Esta última categoria integra uma «zona cinzenta», que admite a redução considerável de direitos fundamentais em matéria de emprego e protecção social, dando origem a uma situação de insegurança quanto às perspectivas de emprego futuras e que afecta ainda escolhas cruciais ao nível da vida privada (LIVRO VERDE, 2006, p.03, grifos do autor).

Fica exposto no Livro que os modelos clássicos do contrato de trabalho deveriam ser adaptados de forma a flexibilizar direitos e deveres dos trabalhadores e das empresas. Para tanto, cabe ao Estado qualificar o nível de flexibilidade em seus contratos clássicos, para o possível proceder flexibilizante no tocante aos prazos de aviso-prévio e às formas de despedida individual e coletiva com ou sem justa causa, por exemplo.

As Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego sublinham a necessidade de adaptar a legislação em matéria de trabalho e emprego em ordem a promover a flexibilidade em articulação com a segurança do emprego e a reduzir a segmentação do mercado de trabalho (LIVRO VERDE, 2006, p.04).

Nesse desiderato, aponta o texto do exemplar que o diálogo social pode propiciar soluções coletivas, nos níveis categoria e empresas, contemplando tanto aqueles que estão contratados pelo modelo clássico como os que ocupam o modelo precarizado, de forma geral.

Esclarecendo-se ainda que a dimensão política de flexissegurança está relacionada à aprendizagem dos indivíduos de forma a corresponder às necessidades do mercado globalizado/flexibilizado, ao incentivo aos desempregados e inativos a procurar emprego.

Acreditando o Livro, desta forma, que o Direito do Trabalho não é mais capaz de solucionar fenômenos contratuais contemporâneos, tendo em vista a alta diversidade de modalidades de trabalho e contratação individual e de massas de força de trabalho.

O seu primeiro objetivo taxativo visava justamente identificar as lacunas não supridas pelo Direito do Trabalho no que diz respeito ao modelo de contrato flexibilizado e seguro, retendo-se em cada caso concreto e não às linhas de direito coletivo, fazendo com que a necessidade e disponibilidade sejam, teoricamente, levadas em consideração.

A exteriorização do texto visava estimular, assim, o debate sobre a possibilidade de tipos plurais de contrato de trabalho, bem como de direitos trabalhistas, estendendo-os a todos os trabalhadores, beneficiando-os, e ainda às empresas, a fim de facilitar a transição no mercado de trabalho, proporcionando aprendizagem e diversidade criativa de mão de obra. Esta é apontada como ponto crucial do livro: a contribuição no que diz respeito à meta de legislar para suprir as lacunas do Direito do Trabalho, incentivando sua modernização, levando-se em consideração o mercado de trabalho globalizado e seus custos, de modo a proporcionar às empresas e aos trabalhadores um maior conhecimento acerca de seus direitos e obrigações, além de propiciar a manutenção dos empregos e reduzir o desemprego.

As pautas, de forma objetiva, vislumbravam analisar questões, como jornada, aos salários e ao número de trabalhadores em cada fase produtiva, ou seja, aos trabalhadores temporários. Tais questões já eram legisladas pelos Estados-Membros da UE, bem como de Portugal, contudo, careciam, segundo o ponto de vista capitalista, de reforma para adequação aos anseios da globalização. Entendendo o grupo que:

Condições de trabalho e de emprego demasiado protectoras podem desencorajar os empregadores de recrutar durante períodos de reforma econômica. A existência de modelos alternativos das relações contratuais pode reforçar a capacidade das empresas para dinamizar a criatividade de toda a sua mão-de-obra, e desenvolver, deste modo, maiores vantagens competitivas (LIVRO VERDE, 2006, p.06).

Apontando, no mesmo desiderato, que o modelo de flexibilização anterior aos anos 90 não poderiam mais ser suportados, tendo em vista a grande segmentação mercadológica criada por tal propulsão, compreende-se que as convenções coletivas agiram como verdadeiras

ferramentas para regulamentar condições específicas para o trabalho, desacreditando, desta forma, que a Lei pura possa solucionar a problemática contemporânea do trabalho. Todavia, nem mesmo as convenções coletivas foram capazes de acompanhar as mudanças sociais do novo século.

A proposta de flexibilidade apontada no Livro Verde compreende que modernizar a relação contratual consiste em um cenário em que todas as partes da relação contratual teriam vantagens.

Os contratos atípicos e os contratos clássicos flexíveis permitiram às empresas adaptar-se rapidamente à evolução das escolhas dos consumidores e ao progresso tecnológico, bem como a novas oportunidades para atrair e reter uma mão-de-obra mais diversificada, graças a uma melhor adequação entre a oferta e a procura de mão-de-obra. Por outro lado, os trabalhadores dispõem de um maior leque de opções, especialmente no que respeita ao horário de trabalho, oportunidades de carreira, melhor equilíbrio entre vida profissional, vida familiar e formação, assim como uma maior responsabilidade individual (LIVRO VERDE, 2006, p.08).

Na terceira parte do Livro, como sobredito, dá-se início aos debates, propriamente, relativos às transformações jurídicas do Direito do Trabalho. Esclarece-se, na parte que trata das transições, que os direitos sociais e trabalhistas, por si só, não são capazes de suprir lacunas postas pelo desemprego voluntário ou involuntário. Ademais, cita-se medidas de países, como Holanda, Áustria, Dinamarca e Espanha, que mitigam direitos e deveres quanto ao despedimento involuntário, reduzindo indenizações e estabilidade no emprego. No segundo país, por exemplo, foi retirado do empregador o dever de indenizar o empregado de forma uma quando o despedir – as contribuições são paulatinas ao fundo –, bem como se ofereceu ao empregado a liberdade de trocar de emprego sem abrir mão de sua poupança por tempo de trabalho.

Aponta-se, igualmente, a problemática encontrada no que tange aos falsos prestadores de serviço, causando incerteza jurídica, ou seja, trabalhadores subordinados que são camuflados pelos empregadores na condição de autônomos para não terem de pagar todos os seus direitos sociais, bem como outros impostos, os colocando em situação marginal ao Direito do Trabalho. A questão trata do nivelamento de direitos mínimos entre todos os sujeitos, independentemente de sua definição de subordinação.

Menciona-se, ainda, sobre as relações triangulares de trabalho, que querem dizer nada mais do que “terceirização”, ou seja, um sistema de contratação e subcontratação, espécie de locação de funcionários a uma segunda empresa. Tais tratativas são reconhecidas no Livro como complexas e com formas de regulação não uniformes, levantando que existem medidas para tratamento isonômico entre este tipo de funcionário e os realmente contratados pela

empresa – geralmente alicerçados na responsabilidade solidária da cadeia de contratação. De igual forma, tal questão deveria ir a debate.

Já no que se refere à organização do tempo de trabalho, o Livro Verde não dispõe de grande conteúdo explicativo, trazendo apenas o questionamento de como a Comunidade gostaria de tratar sobre o tema.

O próximo tópico do Livro trata da mobilidade dos trabalhadores, expondo que não existe consenso do grupo – CE – quanto a um conceito de trabalhador, uma vez que cada país tem suas próprias definições, tendo em vista a livre circulação destes. O questionamento, no sentido da conceituação sobre o que é trabalhador, trata sobre a manutenção do caráter nacional ou se deve existir um conceito transnacional, extensível ao grupo.

Nestas circunstâncias, as diferenças relativas à extensão do conceito de «trabalhador» são dificilmente conciliáveis com os objectivos de política social da Comunidade, nomeadamente a concretização de um equilíbrio entre flexibilidade e segurança para os trabalhadores (LIVRO VERDE, 2006, p.16, grifo do autor).

Já no que diz respeito ao trabalho não declarado – informal – o Livro se ocupa sobre a ideia de que o emprego não declarado não possui nenhum tipo de proteção, bem como não recolhe impostos ou contribui aos fundos sociais. Estendendo a discussão à dificuldade de controle de aplicação das leis trabalhistas a determinados setores.

Objetiva-se, assim, flexibilizar normas e proporcionar um mínimo de direitos sociais aos trabalhadores, com o propósito ultimado de maior competitividade econômica. Desta forma, inclusão, reação e inovação são palavras-chave ao contexto flexibilizatório apontado no Livro Verde.

Muitas foram as críticas ao debate disposto no texto, tendo em vista que a flexibilização dos contratos de trabalho clássicos até então vigentes se tratavam, em sua maioria, de grupos marginalizados historicamente – mulheres, jovens e idosos –, e que o efeito trampolim, disposto no texto – de contratos com poucas garantias aos com maior amplitude destas – não atingiria tal objetivo. Ainda é rasa tal compreensão de “promoção”, uma vez que direitos não devem ser compreendidos como bônus, mas em sua literalidade.

Os sindicatos portugueses, apesar de seguirem a avalanche de baixo potencial quanto à promoção dos objetivos da classe trabalhadora, opinaram contra às medidas que visassem reduzir direitos dos trabalhadores de Portugal.

Após a publicação do Livro Verde, foi lançada consulta pública com duração de 4 (quatro) meses, levando-se aos objetos que deveriam ser pauta para reformas legislativas, o que, em Portugal, acabou por dar razão ao Novo Código do Trabalho, explorado no tópico seguinte.

1.2 ALTERAÇÕES DO CÓDIGO DO TRABALHO EM PORTUGAL

Após o debate instaurado pelo Livro Verde, foi criado um Novo Código do Trabalho em Portugal, em 2009, já tendo ele passado por diversas reformas, a primeira, inclusive, no mesmo ano de entrada em vigor, com a publicação da Lei n.105; posteriormente, em 2011, por força da Lei n. 53; e, por último, no ano de 2012.

A primeira modificação regulamentou diversas matérias do Código do Trabalho. As alterações, de forma resumida, tratavam de atividades desenvolvidas por crianças e adolescentes, mais especificamente aos estudantes que, de alguma forma, desenvolviam função de trabalho, trazendo algumas garantias, dentre outras coisas.

A alteração de 2011 traçou linhas sobre regimes de compensação por término do contrato de trabalho no que se trata de despedimento coletivo, por condição do trabalhador e/ou da empresa, tendo aplicação apenas aos contratos celebrados após o começo do vigor da lei modificadora.

A terceira e a quarta modificação do Código ocorreram no ano de 2012, sendo as que mais flexibilizaram normas trabalhistas no país.

Nesse sentido, a Lei n. 23, de 2012, trouxe alterações significativas no que tange à flexibilização dos direitos trabalhistas em Portugal. As mudanças dizem respeito, de maneira mais específica, ao estatuto do trabalhador-estudante, à supressão de comunicação à ACT³ sobre diversas situações, ao Fundo de Compensação do Trabalho, às contratações temporárias, ao regime de compensação para cessação do contrato de trabalho, à alteração do cálculo de compensação por término do contrato de trabalho a termo, à alteração dos regimes de férias, descansos compensatórios e feriados, faltas, trabalho suplementar, situações de crise empresarial, à obrigatoriedade de diligências introdutórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, à alteração do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho, ao despedimento por inaptidão e à criação do regime de banco de horas individual e grupal. Alguns dos pontos serão abordados abaixo.

Os empregadores e as empregadoras, por força de outra modificação legal, não têm mais a obrigatoriedade de envio de seu regulamento interno à ACT, produzindo efeitos apenas com sua publicação e/ou fixação no local de trabalho. Desta forma, deixa também de ser essencial a comunicação das atividades iniciadas na empresa, bem como de seus elementos

³ Autoridade para as Condições do Trabalho em Portugal, espécie de Ministério Público do Trabalho brasileiro.

relevantes, como mapa do horário de trabalho (escalas) e acordos de liberação de trabalho, conforme arts. 99, 127, 216 e 218 do NCT.

Outra importante alteração diz respeito ao banco de horas por regulamentação coletiva, uma vez que a compensação das horas extraordinárias de trabalho pode se dar pela forma de redução da jornada em outro momento, bem como pelo aumento do período de férias ou em dinheiro, conforme art. 208.

Já o art. 208, alínea A, referente às horas extraordinárias com acerto individual, permite sua assunção direta entre empregador e empregado, bem como por proposta unilateral feita pelo contratante, realizada de forma escrita, com aceitação tácita pela parte contrária pela simples falta de sua renúncia escrita no prazo de 14 (quatorze) dias. A obrigatoriedade de execução começa nos sétimos próximos dias à aceitação ou no terceiro, para micro e pequenas empresas.

Dentre as condições para o sobredito, o período extraordinário de trabalho não poderá exceder 2 (duas) horas por dia ou 50 (cinquenta) horas semanais e, ainda, 150 (cento e cinquenta) anuais.

Já no que se refere ao descanso compensatório por hora extraordinária, deixa de existir no ordenamento jurídico português o seu gozo proporcional em final de semana ou feriados. Em outras palavras, o trabalhador que realizar hora extraordinária em dias úteis não poderá usufruir um dia de folga durante o final de semana ou feriado, conforme art. 229.

Outra mudança significativa do Novo Código do Trabalho se refere ao pagamento de horas extraordinárias. Os bônus anteriormente estabelecidos de 50%, 75% e 100% (cinquenta, setenta e cinco e cem por cento) foram reduzidos, respectivamente, à metade, por força do art. 268. Além disso, estabelece que o empregador ou a empregadora pode escolher entre pagar pecuniariamente ou em descanso, no que se refere ao trabalho prestado em feriados em que a empresa não tenha sido obrigada a suspender suas atividades, minorando-se em 50% (cinquenta por cento) o gozo do descanso compensatório, elucidado no art. 269.

Quanto ao encerramento para férias, estabelece o art. 242 que:

1 – Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2 – O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal (CÓDIGO DO TRABALHO, 2012).

No que diz respeito aos efeitos quanto às faltas injustificadas, elas passaram a ser compreendidas como graves, aplicando-se dupla penalidade aos empregados e às empregadas, uma vez que, além de se descontar a remuneração do dia (ou fração de um dia) não trabalhado, os trabalhadores também deixam de receber, proporcionalmente, nos dias de descanso semanal remunerados, conforme art. 256.

É importante mencionar que um dos assuntos mais importantes dos últimos anos, foco deste trabalho, está justamente na crise econômica enfrentada mundialmente. Logo, no art. 298, o Legislador altera o prazo de prorrogação da “*Lay Off*” para seis meses, podendo tal medida ser decidida unilateralmente pelo empregador ou pela empregadora, trazendo, em contrapartida, garantias quanto à estabilidade no emprego, por prazos extremamente curtos.

O tema mais importante desta última alteração se insere nas mudanças quanto ao despedimento dos trabalhadores, alterando o quadro indenizatório e compensatório, uma vez que, antes da alteração, não era permitido que fosse realizado um despedimento discricionário de determinado empregado em concorrência com outro no exercício de uma mesma função, de forma que, caso não existisse mais compatibilidade do empregado com o cargo, dever-se-ia realocá-lo em outro no qual pudesse suportar as tarefas.

Dessa forma, entende-se por indenização o dever do empregador de indenizar seus colaboradores sobre despedimentos não justificados, ou seja, não provocados. Nesse quadro, são incluídas também as despedidas coletivas, a extinção do cargo ou a função na empresa ou, ainda, por inaptidão do trabalhador. A questão da justa causa entra na sistemática na medida em que é fraudulenta, com provocação do empregador ou é motivada pela vontade do empregado, ou seja, quando se trata de rescisão unilateral do contrato de prestação de serviço por grave carga suportada pela parte hipossuficiente da relação.

As indenizações, propriamente ditas, não foram alteradas, o objeto de modificação se deu justamente quanto à compensação, nos termos dos artigos 164; 194; 344 a 347; 366; 372; e 379, os quais mexeram no término da comissão de serviço; no pedido de demissão pelo empregado por transferência de localidade; no término dos contratos a prazo determinado; quanto aos fatos impeditivos da continuidade da empresa ou da pessoa do empregador; no término do pacto por ação do Administrator da Insolvência; e no despedimento coletivo por extinção do posto de trabalho e ou inaptidão. Casos em que os trabalhadores têm direito ao recebimento compensatório correspondente a 20 (vinte) dias de retribuição base, sendo eles calculados com fundamento em sua antiguidade.

Ainda nesse desiderato, na primeira revisão do Código ficou estabelecido que a parte empregadora realizaria, se assim fosse de sua vontade, diligência em prol de uma satisfação ao empregado no que diz respeito à resposta à uma nota de culpa, o que acabou sendo considerado inconstitucional, em 2011, sendo reestabelecida a obrigação patronal.

Outra relevante alteração do Código em 2012 diz respeito à extinção do posto de trabalho e consequente despedimento do colaborador. Anteriormente, no caso de extinção, o empregador possuía obrigação de demonstrar inexistência de posto compatível com o empregado, para então demitir. Quadro que foi alterado, devendo apenas, nestes casos, o empregador demonstrar que não agiu de forma discriminatória, deixando de ser obrigatória, por exemplo, a observação da antiguidade.

Ainda nesse sentido, foi abrangida a compreensão do que seria inadaptação para o trabalho, deixando de possuir caráter objetivo, pautando subjetivamente o que seria a inadequação a uma nova forma de desempenho de determinada atividade. A mudança consiste não apenas na extensão do significado do termo, mas figura também em situações em que não existiu nenhuma modificação no campo produtivo. No entanto, os funcionários que deixaram de produzir quantitativa e qualitativamente conforme o interesse da empresa, o que pode ser compreendido como inaptidão pessoal do empregado. O despedimento nesse caso deve cumprir determinado rito, propiciando, antes de sua consumação, a possibilidade de readequação do colaborador. Caso de visível inconstitucionalidade.

Neste contexto, pode ser lida de forma clara a flexibilização das normas trabalhistas em Portugal, seguindo tendência mundial. Pode ser observado que, apesar da existência procedimental-legal quanto ao despedimento, tornou-se mais fácil demitir um funcionário, sendo igualmente reduzidos direitos como férias e pagamento por horas extraordinárias, majorando-se a possibilidade de desmando pelos donos dos meios de produção, na medida em que se estende a liberdade de contratação pelos trabalhadores, tendo em vista a desigualdade material visível na relação de trabalho.

O que pode notar-se é que, apesar do esforço do Livro Verde em transformar o Direito do Trabalho, a fim de garantir aos trabalhadores postos de trabalhos dignos, as transformações advindas do novo Código do Trabalho, asseveradas por suas quatro modificações posteriores, só fizeram com que direitos fossem arroxados e com que, conseqüentemente, o potencial de desenvolver dignidade pela força do trabalho fosse também mitigado. A flexibilização, nesse quadro analisado, mostra-se protetora ao capital e pouco preocupada com anseios sociais. A flexissegurança é um caminho puramente teórico, insuficientemente vislumbrado no dia a dia dos trabalhadores.

2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E O PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - PPE

O cenário brasileiro não foge às tendências postas pela globalização, uma vez que o país ocupa a 9^a (nona) colocação quanto à importância de sua economia em nível global⁴, existindo em seu mercado de trabalho situação similar à vivida no resto do mundo quanto à flexibilização e potencial precarização de tal âmbito, diferenciando-se apenas no contexto histórico de desenvolvimento.

Nesse sentido, encontrou o Governo Federal como medida paliativa quanto ao enfraquecimento da economia no século XXI, reflexo da generalizada e globalizada desestabilização econômica instalada em nível internacional, a propositura do que hoje é compreendido como Programa de Proteção ao Emprego – PPE.

Tal Programa foi instituído por meio da Medida Provisória 680 de 2015, posteriormente convertida na Lei 13.189 de mesmo ano, que tem por objetivo estimular o vínculo de emprego, evitando demissões e maiores prejuízos às empresas e conseqüentemente ao potencial competitivo do país, sustentando a demanda agregada⁵ e facilitando a recuperação da economia, tendo ainda como objetivo a estimulação da negociação coletiva e o aperfeiçoamento e a manutenção das relações de emprego.

A adesão ao Programa pode ser requisitada por qualquer empresa, independentemente do setor, podendo abranger matriz e filiais específicas. Consistindo a proposta, resumidamente, na redução de até 30% (trinta por cento) da jornada de trabalho e de até 30% (trinta por cento) de minoração no salário de todos os trabalhadores da empresa ou seus determinados setores. Tal redução pecuniária sendo suprida, em parte, pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Antes de adentrar nos detalhes da Lei, é importante que se fale de sua base constitucional, uma vez que a Constituição Federal de 88, em seu art. 7º, incisos VI e XIII, apresentam, respectivamente, a possibilidade de redução de salários e de jornada, desde que negociado coletivamente com os Sindicatos e/ou órgãos de classe.

O PPE tem sua alma no inciso II *caput* da Lei 7.998 de 1990, que institui, dentre outros direitos do trabalhador, o FAT, tendo por finalidade o auxílio na procura ou manutenção do emprego, utilizando-se como ferramentas ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. O Fundo, que serve originalmente para o pagamento, dentre outras

⁴ *Ranking* global de economias medido pelo PIB em dólar, segundo dados do Banco Mundial e FMI.

⁵ É a totalidade de bens e serviços de uma economia, produzidos e consumidos dentro de determinado momento e preço. Dentro de tal variação se encontra o consumidor, as empresas e o Estado.

coisas, do Seguro Desemprego, irá suprir parte da redução de salário suportada pelos trabalhadores.

A redução de jornada será de até 30% (trinta por cento) e a de salário de até 30% (trinta por cento), como supramencionado, porém, tal diminuição do salário será amortizada pelo FAT, que irá repor até 50% (cinquenta por cento) da minoração do salário, ficando limitada a reposição em 65% (sessenta e cinco por cento) do maior auxílio disponível a título de Seguro Desemprego. No mesmo sentido, o valor pago pelo empregador após a redução não poderá ser inferior ao valor salário mínimo nacional e o repasse dos recursos será feito pela Caixa Econômica Federal diretamente às empresas, com posterior repasse em folha de pagamento aos funcionários.

Insta mencionar que o Programa de Proteção prioriza empresas que cumprem as costas para pessoas com deficiência e de jovens aprendizes, bem como elimina taxativamente aquelas que tiverem condenação transitada em julgado no que diz respeito ao trabalho análogo à escravidão, infantil ou degradante, mostrando certa preocupação do legislador no que diz respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

Para participar do Programa, devem as empresas que estão passando por dificuldades econômico-financeiras, celebrar acordo de trabalho específico para o tema com seus empregados⁶ por intermédio sindical. Não sendo possível o acordo tratar de outra temática, devendo se dedicar única e exclusivamente à implementação da medida.⁷ Nesse sentido, o tempo estipulado de participação é de até 6 (seis) meses, podendo estender-se até 24 (vinte e quatro) meses, prorrogando-se semestralmente e respeitando a expiração do Programa, na data supra.

Os principais requisitos para solicitação de participação no PPE, por parte das empresas, ficam expostos no art. 3º da Lei, que traz o dever de o pedido ser encaminhado para órgão definido pelo Poder Executivo, anexados os dados individuais dos funcionários abrangidos, incluindo o valor de seus salários, bem como o registro das empresas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ há, pelo menos, 2 (dois) anos, comprovando regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, bem como preencher o que diz seu inciso VI, ou seja,

comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, sendo

⁶ Existe faculdade para grupos de empresas de micro e pequeno porte de mesmo setor econômico, que podem celebrar com o sindicato de trabalhadores um acordo que sirva ao grupo.

⁷ Já existe previsão para prorrogação do prazo, conforme dados do Portal Brasil.

que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período (PPE, 2016).

O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED apresenta, em suma, as movimentações mensais de demissões e contratações de uma empresa. A fundamentação do inciso supramencionado pode ser exemplificada na seguinte expressão matemática, utilizada hipoteticamente, como exemplo:

A empresa contratou 135 (cento e trinta e cinco) funcionários nos últimos doze meses anteriores ao pedido de participação no PPE, demitindo, no mesmo prazo, 130 (cento e trinta), totalizado um saldo positivo de 5 (cinco) contratações no ano. Supondo que essa empresa possuía no 13º mês anterior à solicitação de adesão ao PPE, um estoque de 900 funcionários, deve o saldo de colaboradores proveniente das admissões e demissões ser dividido por esse estoque de trabalhadores e multiplicado por 100 (cem) para se chegar ao índice percentual do ILE que, como supramencionado, deve ser igual ou inferior a 1%, conforme expressão matemática abaixo exposta.

A = admissão D = demissão E = Estoque de Funcionários

$$\text{ILE} = (A - D) / E * 100$$

$$\text{ILE} = (135 - 130) / 900 * 100$$

$$\text{ILE} = 5/900 * 100$$

$$\text{ILE} = 0,0055556 * 100$$

$$\text{ILE} = 0,56\%$$

Vale frisar que o art. 11 da Resolução nº 12 do Tribunal Superior do Trabalho – TST mitiga o texto frio da lei, uma vez que, com base no princípio da proporcionalidade, relativiza a fundamentação com base no ILE igual ou superior a 1% (um por cento).

Também deve ser demonstrado pela empresa que o banco de horas já foi completamente utilizado, ao passo que, quando do curso do PPE, fica proibida a realização de horas extraordinárias, bem como a contratação de novos profissionais para realizar as mesmas funções dentro da empresa – exceto para reposição de colaborador que se demitiu, foi demitido por justa causa ou que, de alguma forma, esteja impedido para o exercício de suas funções, estendendo-se a abrangência da exceção à efetivação de jovem aprendiz.

Dentre as diversas proibições enunciadas para as empresas aderentes, cabe registrar a que trata da denúncia, ou seja, do cancelamento do Programa, na qual a empregadora pode apenas obrigar sua força obreira a voltar às atividades em tempo integral 30 (trinta) dias após a comunicação de renúncia ao PPE, devendo, além dos funcionários, o sindicato e o Executivo

serem informados. Só pode ela – empresa – aderir novamente ao Programa 6 (seis) meses depois da denúncia, comprovando todos os requisitos novamente.

Existe, ainda, no corpo do PPE a previsão/obrigatoriedade de uma comissão responsável pela fiscalização quanto sua execução, composta por representantes de ambos os lados da relação do acordo específico – excetuando-se as empresas de micro e pequeno porte, em que o grupo deve conter os representantes do empregador e do sindicato.

A Lei também traz providências sobre condutas que causam exclusão da empresa do PPE, estando entre elas os descumprimentos dos acordos coletivos e as fraudes, casos em que deve existir restituição ao FAT e pagamento de multa que podem chegar a 100% (cem por cento) até 200% (duzentos por cento), respectivamente, dos valores retirados do Fundo.

Como garantia específica aos trabalhadores, pode ser citada a regra do Programa que define o resguardo do emprego durante o período de duração deste, bem como a equivalência entre o período de redução de jornada ao período de estabilidade do funcionário no cargo, acrescido de um terço após o término do Programa.

Como ponto negativo objetivo pode ser citado que os trabalhadores terceirizados - por não fazerem parte dos quadros efetivos das empresas -, bem como os trabalhadores rurais, não ficam “resguardados” pelo Programa.

Em um prisma prático, dados do Ministério do Trabalho e da Previdência Social apontam que, no mês de agosto de 2016, já existem 123 (cento e vinte e três) acordos assinados, preservando um total de 58.000 (cinquenta e oito mil) postos de trabalho, 16% (dezesesseis por cento) a mais do que a meta inicial do Governo Federal, que era de 50 (cinquenta) mil.

Desde já pode-se concluir que o Programa faz parte de um contingente de políticas públicas ativas no âmbito do mercado de trabalho global, colocando tal medida nacionalmente, buscando evitar situações de desemprego involuntário, bem como o fortalecimento da economia, por meio de aperfeiçoamento (flexibilização) das relações de trabalho.

Partindo-se de uma análise rasa e prática sobre o Programa de Proteção ao Emprego, é possível dizer que seus objetivos primam pelo equacionamento de três interesses correlatos – dos trabalhadores, das empresas e do país – tendo em vista o ciclo colocado pelo Capital na sociedade contemporânea. Em outras palavras, enquanto os trabalhadores necessitam do trabalho para obtenção dos salários, meio pelo qual existem socialmente, as empresas necessitam do trabalho para faturar e o Estado para cobrar impostos e competir – economicamente falando. Isto faz ser presumível a preocupação de manutenção dos postos de trabalho em momentos de desestabilidade econômica, provocado por inúmeros outros fatores.

O ganho das empresas está em sua desobrigação de pagar a totalidade dos salários e na redução de custos operacionais, levando-se em consideração que não precisará, por exemplo, oferecer alimentação e transporte aos seus funcionários nos dias não trabalhados. Já o Estado ganha no sentido de que não precisará arcar com os custos de uma demissão, uma vez que o pagamento de amortização oferecido pelo FAT é de até 50% (cinquenta por cento) da redução do salário, todavia, restringindo o valor a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor do maior Seguro Desemprego.

Nesse triângulo, só quem parece ganhar e perder ao mesmo tempo é a parte mais fraca da relação, ou seja, os trabalhadores, tendo em vista que são os únicos a realmente sofrerem prejuízos práticos – o da redução dos salários. O ganho está unicamente na análise fria de sua colocação no mercado de trabalho. É como dizer que é melhor um emprego que lhes pague menos, do que a falta de emprego.

Como acima exposto, o acordo coletivo é de importância basilar para a participação no PPE, sendo a negociação coletiva um dos objetivos de sua instituição, levando-se em consideração o papel de proteção aos trabalhadores que os sindicatos devem desempenhar.

Os sindicatos exercem, dessa forma, fundamental papel no que diz respeito ao caminho trilhado pelo emprego no prisma globalizado e flexibilizado, o fazendo locomover-se entre a tênue linha entre flexibilização segura e precarização, servindo, assim, como salvaguarda aos direitos e às garantias fundamentais dos trabalhadores.

Em um primeiro momento, parece que a proposta do PPE busca, de maneira justa, reequilibrar a economia nacional. Todavia, fica evidenciado o desnivelamento entre perdas e ganhos quando da assunção do Programa, tendo em vista que apenas a classe trabalhadora abre mão de algo em prol da economia nacional.

Nesta mesma linha de raciocínio, é importante esclarecer que a execução do trabalho é a responsável pela manutenção do FAT, ou seja, os próprios trabalhadores contribuem, de forma que é afirmativa a prerrogativa de que não é o Estado quem paga, mas o próprio trabalhador.

Fica igualmente demonstrado que a base da Lei 13.189 de 2015 está na ideia de que os custos com a força obreira são os responsáveis pela desaceleração econômica, o que não é verdadeiro, uma vez que os “custos” com direitos sociais não superam a margem de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor total da remuneração, conforme dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE⁸, existindo fatores com

⁸ Para maiores informações consultar: <www.dieese.org.br>.

maior influência sobre a retração econômica do que os Direitos Sociais. Cabe ainda ressaltar que não se trata de custos, propriamente, tendo em vista que é o próprio trabalho desempenhado que paga a conta.

De qualquer forma, como o Programa hoje é uma medida de caráter cautelar, que pretende evitar o desemprego involuntário de forma imediata, pode-se dizer que sua missão está na manutenção do ciclo econômico capitalista vigente, que explora o excedente de mão de obra em detrimentos dos donos dos meios de produção. Pode, inclusive, crer que o Programa seja uma porta para a flexibilização – redução – dos direitos trabalhistas no Brasil, levando-se em consideração o momento político vivenciado nacionalmente e toda a trajetória histórica do país, que é resumida em escravidão, oligarquias e direitos sociais inexistentes ou irrisórios.

No final das contas, como bem se espera, os responsáveis por adimplir e suportar os efeitos da nova forma de articulação do trabalho e sua respectiva conjuntura jurídica flexibilizada serão os trabalhadores. Isto ocorre por meio do arroxamento de seus salários e a diminuição de seu poder aquisitivo e conseqüente declínio em qualidade de vida, uma vez que o Estado, hoje, não é capaz de garantir o básico aos seus cidadãos, e que o capital, por sua vez, não irá ceder quanto ao seu objetivo primário do lucro.

Restando cristalino, pelos motivos supra, que quanto menores forem os salários e as garantias e levando em consideração o impacto social dessa redução, minorada também estará a dignidade que nasce do trabalho na vida dos trabalhadores nacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dignidade no trabalho é uma categoria axiológica aberta, que não pode ser fixada de modo definitivo porque precisa ser permanentemente definida pelas situações concretas. Seu caráter histórico e dinâmico exige sua atualização constante. Todavia, estas atualizações não enfraquecem ou não deveriam enfraquecer marcos teóricos dentro dos quais a dignidade deve ser compreendida.

A flexibilização quanto aos parâmetros do contrato de trabalho não é elemento exclusivamente alicerçado na recente globalização, uma vez que, mesmo que seja fenômeno intrínseco a ela. Sendo tal ensejo oriundo de anseios do Capital em produzir riqueza pelo excedente da força de trabalho da classe laboral, justificado a necessidade flexibilizatória em custos elevados com folha de pagamento e contribuições sociais. Trazendo, equivocadamente, tais pontos como únicos elementos que desaceleram a produção e a economia

O trabalho, dessa forma, desempenha ferramenta crucial para manutenção da sociedade e seu preço é cotidianamente moeda de negociação e tangenciador quanto ao aquecimento ou à desaceleração econômica. Afinal, é ele que a propulSIONA e gera riquezas.

Nesse desiderato, pode ser lida, de forma clara, a flexibilização das normas trabalhistas em Portugal, seguindo tendência mundial, tendo em vista que, apesar da existência procedimental-legal quanto ao despedimento, tornou-se mais fácil demitir um funcionário em tal país, sendo igualmente reduzidos direitos como férias e pagamento por horas extraordinárias. Majora-se a possibilidade de desmando pelos contratantes, na medida em que se estende a liberdade de contratação pelas pelos trabalhadores, tendo em vista a desigualdade material visível na relação de trabalho.

O que se pode notar é que, apesar do esforço do Livro Verde em transformar o Direito do Trabalho, a fim de garantir aos trabalhadores postos de trabalhos dignos, pautados em um modelo seguro, as transformações advindas do novo Código do Trabalho, asseveradas por suas quatro modificações posteriores, só fizeram com que direitos fossem diminuídos e com que, conseqüentemente, o potencial de desenvolver dignidade pela força do trabalho fosse também minorado. A flexibilização, nesse quadro analisado, mostra-se protetora ao capital e pouco preocupada com anseios sociais. A flexissegurança, no trajeto narrado, é um caminho puramente teórico, insuficientemente vislumbrado no dia a dia dos trabalhadores.

No cenário brasileiro, sobreexistem agravantes decorrentes da grande desigualdade social e do pouco poder de comprar *per capto* do povo brasileiro e da defasagem do salário mínimo quanto a obtenção do básico para subsistência, vivenciando-se uma economia tendencialmente desfavorecida se comparada a de países da União Europeia, tal como Portugal.

Assim, em um primeiro momento, parece que a proposta do Programa de Proteção ao Emprego busca, de maneira justa, reequilibrar a economia nacional. Todavia, fica evidenciado o desnivelamento entre perdas e ganhos quando da assunção do Programa, tendo em vista que apenas a classe trabalhadora abre mão de algo em prol da economia nacional. Quadro asseverado quando da constatação de que, apesar de o FAT manter o Programa, são os próprios trabalhadores que mantem o FAT, de maneira direta e indireta.

É igualmente importante destacar que a base da Lei está na ideia de que os Direitos Sociais são um fardo para economia nacional, desaquecendo-a, o que se manifesta de forma não correta, uma vez que existem fatores que influenciam com maior força na retração, como falta de uma reforma fiscal, por exemplo. Valendo ainda ressaltar que o trabalho gera riqueza, e que os Direitos Sociais são uma forma de retorno aos trabalhadores daquilo que por eles é produzido, assim como o lucro aos capitalistas.

De qualquer forma, como o PPE é hoje uma medida de caráter cautelar, que pretende evitar o desemprego involuntário de forma imediata, pode-se dizer que sua missão está na manutenção do ciclo econômico capitalista vigente, que explora o excedente de mão de obra em detrimento dos donos dos meios de produção. Pode, inclusive, acreditar-se que o Programa de Proteção ao Emprego é uma porta para a flexibilização – redução – dos direitos trabalhistas no Brasil, levando-se em consideração o momento político vivenciado nacionalmente e toda a trajetória histórica do país, que é resumida em escravidão, oligarquias e direitos sociais inexistentes ou irrisórios.

Nesse sentido, caso seja viabilizado um novo modo de articulação no mundo do trabalho e sua respectiva conjuntura jurídica, abrindo-se espaço a uma maior flexibilização das formas de contrato de trabalho, ter-se-á um desequilíbrio ainda maior no que diz respeito à verticalização da relação, anteriormente superada, pelo menos em sua face formal. Existindo, conseqüentemente, mitigação de direitos sociais e trabalhistas, salários e qualidade de vida dos trabalhadores.

Restando cristalino, pelos motivos supra, que quanto menores forem os salários e as garantias, levando em consideração o impacto social dessa redução, minorada também estará a dignidade que nasce do trabalho na vida dos trabalhadores nacionais.

Nesse seguimento, o domínio econômico predomina sobre as definições de direitos. Enquanto para o capital o lucro não é em demasiado suspenso, aceitam-se imposições das classes menos abastadas, quando se encurtam os lucros pela desaceleração econômica, busca-se pelo arroxo de direitos.

Em um traço comparativo entre as duas medidas, pode-se dizer que o Livro Verde português e o Programa de Proteção ao Emprego brasileiro possuem objetivos similares, como a manutenção dos postos de trabalho e da competitividade econômica de suas nações, tendo em vista o caráter fundamental do trabalho à saúde do sistema financeiro de um país. Todavia, enquanto que em Portugal a crise é enfrentada há mais tempo, a flexibilização e diminuição de direitos já é uma realidade, com reflexos menores, tendo em vista a realidade econômica, enquanto que no Brasil se engatinha no mesmo caminho, porém com um revés social com maior desfavorecimento social.

O ponto máximo conclusivo está em que se um país desenvolvido, como Portugal, reduziu direitos dos trabalhadores, é apenas uma questão de tempo para que o Direito do Trabalho brasileiro seja reduzido, importando-se um modelo pronto, que já enfrenta problemas lá fora e tardará por agravar a crise econômica brasileira.

É preciso buscar uma alternativa à crise e à flexibilização, por meio, talvez, do cooperativismo e de uma economia solidária e com maior efetivação de políticas públicas estatais, com incentivos fiscais e reformas em sistemas que geram gargalos na economia, como a tributação majoritariamente sobre consumo e não sobre a renda. Afinal, sendo o trabalho gerador de riquezas e os trabalhadores formando o grupo que mais consomem suas rendas e salários, a diminuição de direitos trabalhistas e o cessar de trabalhos dignos só fará desacelerar ainda mais a economia, pela diminuição da demanda por bens e serviços, em efeito dominó.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. *Site* do Senado Federal. **Indicador sobre dificuldade financeira nas empresas**. Disponível em:

<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/10/01/comissao-da-mp-680-aprova-indicador-que-define-empresa-em-dificuldade-financeira>. Acesso em 04 out. 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Cortez; Unicamp, 1995.

ARBIX, Glauco. Trabalho: dois modelos de flexibilização. **Lua Nova**, n.37, p.171-253, São Paulo, 1996.

ARENDDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10.ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002.

BRASIL. República Federativa do. Site do Planalto. **Programa de Proteção ao Emprego – PPE. Lei 13.189 de 2015**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm. Acesso em 04 out. 2016.

BRASIL. República Federativa do. Site do Planalto. **Programa de Proteção ao Emprego e outras providências**. Medida Provisória 680 de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm. Acesso em 04 out. 2016.

BRASIL. República Federativa do. *Site* do Planalto. **Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências**. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm. Acesso em 04 out. 2016.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES BRASIL – CUT. **Cobrança da CUT ao Governo sobre o Programa de Proteção ao Emprego – PPE**. Disponível em: <http://www.cut.org.br/noticias/cut-cobrara-programa-de-protecao-ao-emprego-em-reuniao-com-ministro-nesta-quarta-aca7/>. Acesso em 04 out. 2016

CITE. **Código do Trabalho Português**. Disponível em:

http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html. Acesso em 04 out. 2016.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Bruxelas, 22 nov. 2006. COM (2006) 708 final. LIVRO VERDE. **Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI**, 2006.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). Teoria Geral do Direito do Trabalho. In: COLEÇÃO PEDRO VIDAL NETO. **Curso de Direito do Trabalho**, v.1. São Paulo: LTr, 2007. p.63-84.

COSTA, Eder Dion de Paula; STOLZ, Sheila. O mundo do trabalho no Brasil independente e republicano: a invenção da/do trabalhadora/trabalhador nacional através do mito da vadiagem. In: ROBERTO, Giordano Bruno Soares; SIQUEIRA, Gustavo; FONSECA, Ricardo Marcelo (Coord.). **História do direito** [Recurso eletrônico on-line]. Organização CONPEDI/UNICURITIBA. Florianópolis: FUNJAB, 2013. p.147-170.

DICIONÁRIO MICHAELIS ONLINE. **Significado de Trabalho**. Disponível em:

<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=trabalho>. Acesso em 04 out. 2016.

DORNELES, Leandro Amaral. O mundo do trabalho diante da Globalização. In: STOLZ, Sheila; KYRILLOS, Gabriela (Org.). **Direitos Humanos e Fundamentais: o necessário diálogo interdisciplinar**. Pelotas: Universitária/UFPEL, 2009.

FEDERAÇÃO DO FISCO NACIONAL E DISTRITAL. **Sindicatos e o Programa de Proteção ao Emprego**. Disponível em: <http://fenafisco.org.br/noticias/item/5347-sindicatos-relutam-em-aceitar-programa-de-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-emprego>. Acesso em 04 out. 2016.

FREITAS JR. Antônio Rodrigues de. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade. **Estud. av.**, v.28, n.81, São Paulo, maio/ago. 2014. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 04 out. 2016.

FREITAS JR. Antônio Rodrigues de. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade. **Estud. av.**, São Paulo, v.28, n.81, ago. 2014, p.69-93.

GUIMARÃES, Nadya Araujo Guimarães; HIRATA, Helena Sumiko; SUGITA, Kurumi. **Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2009.

JORGE, Amaro. Alterações ao Código do Trabalho. 2012. Ordem dos Advogados de Portugal – OAP. Disponível em:

http://www.oa.pt/cd/Conteudos/Artigos/lista_artigos.aspx?sidc=31846&idsc=107178. Acesso em 04 out. 2016.

KOVACS. Ilona. EMPREGO FLEXÍVEL EM PORTUGAL. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, n.12, jul./dez. 2004, p.32-67. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222004000200003&lang=pt. Acesso em: 04 out. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELLO. Simone Barbosa de Martins; ALMEIDA. Alexandre Albuquerque. **A Crise econômica no Brasil e o Programa de Proteção ao Emprego**. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/43355/a-crise-economica-no-brasil-e-o-programa-de-protecao-ao-emprego>. Acesso em 04 out. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. Comitê do Programa de Proteção ao Emprego – CPPE. **Resolução nº 2 de 21 de julho de 2015**. Disponível em: http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/66036/2015_res0002_mte.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 04 out. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **Perguntas Frequentes sobre o Programa de Proteção ao Emprego**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/ppe/perguntas-e-respostas>. Acesso em 04 out. 2016.

MORAES, Alexandre de. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2013.

PORTAL BRASIL. Site do Governo Federal. **Economia e Emprego**. Estatísticas sobre o Programa de Proteção ao Emprego – PPE. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/programa-de-protecao-ao-emprego-mantem-58-mil-postos-de-trabalho>. Acesso em 04 out. 2016.

SOCIOLOGIA PROBLEMAS E PRÁTICAS. **As políticas de proteção no desemprego em Portugal**. Disponível em: <http://spp.revues.org/1085>. Acesso em: 04 out. 2016.

STOLZ, Sheila. Os atores sociais e a concretização sustentável do direito fundamental ao trabalho garantido pela Constituição cidadã. In: MACHADO, Ednilson Donisete; BREGA FILHO, Vladimir; KNOERR, Fernando Gustavo (Coord.). **Direitos fundamentais e democracia I** [Recurso eletrônico on-line]. Organização CONPEDI/UNICURITIBA CONPEDI/UNICURITIBA. Florianópolis: FUNJAB, 2013. p.479-502.

STOLZ, Sheila; GALIA, Rodrigo. A proteção sócio-laboral das trabalhadoras e dos trabalhadores a tempo parcial na Espanha segundo O marco da flexisegurança: garantia efetiva ou ética opaca? **Revista de Direito Brasileira**. ano 3, v. 5, maio-ago. 2013, Florianópolis, p.169-195.

STOLZ, Sheila; GALIA, Rodrigo. A Lei 12.546/2011: Ponderações sobre o Instituto das Contribuições (Encargos) Sociais e o necessário Diálogo entre as Fontes. **Revista Nomos**, Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará (PPGD/UFC), v.35, n.2, p.327-350, Fortaleza, 2015.

STOLZ, Sheila; QUINTANILHA, Francisco. Da condição de escravos a de sujeitos de direitos. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Clarice Pires Marques; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). **Disciplinas Formativas e de Fundamentos: Fundamentos em**

Direitos Humanos. **Coleção Cadernos de Educação em e para os Direitos Humanos.** v.7.
Rio Grande: FURG, 2013. p.17-22.

Recebido em: 13/05/2020

Aceito em: 18/11/2020