

MP 680/15: UMA BREVE ANÁLISE DA INGERÊNCIA ESTATAL SOBRE A AUTONOMIA SINDICAL

Juliana Mousinho de Medeiros¹

Andréa Andrade Fernandes²

RESUMO

Aborda-se, a Medida Provisória 680/15, que institui o Programa de Proteção ao Emprego pelo Governo Federal, e o Decreto nº 8.479/15, em uma visão dialética do assunto e análise da legislação e doutrina, a partir de um artigo de atualização. Discute-se o programa de incentivo à manutenção dos postos de trabalho e enfrentamento da crise econômica, através de uma pesquisa qualitativa e descritiva, utilizando método lógico-dedutivo na análise do tema, partindo do papel da economia nas relações de trabalho, até chegar a um debate sobre a ingerência estatal nas negociações coletivas. Conclui-se ser imprescindível o Estado respeitar a atuação das entidades sindicais e manter o diálogo com os diversos setores da sociedade, enquanto durar o Programa de Proteção ao Emprego.

Palavras-chave: Economia. PPE. Direito Coletivo do Trabalho. Ingerência. Negociação Coletiva.

ABSTRACT

Assay the provisional measure 680/15 establishing the Protection Program for Employment by the Federal Government, and the decret nº 8.479/15, in a dialectical view of the subject and analysis, of a legislation and doctrine from an article update. Discusses the incentive program of incentive to maintain jobs and coping with the economic crises, through a qualitative and descriptive research, using method of logical-deductive on the subject of analysis, based on the role of economies in labor relations until to reach a debate about the intromission of the state in collective (corporate) negotiation.

Keywords: Economy. PPE. Labor Law. Interference. Negotiation Collective.

1 Discente do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Email: mousinhojuliana@gmail.com

2 Andréa de Andrade Fernandes –Especialista, Docente do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN – e-mail: andreaandrade.adv@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

Usado desde a Antiguidade, o substantivo “crise” tem origem dupla. Do latim, *crîsis*, incorporado ao vocabulário da medicina, refere-se à súbita mudança de estado em que uma doença pode tanto evoluir para a cura quanto acarretar a morte; também relaciona-se à ideia de “busca de remédio”. Do grego, *Krîsis*, faz alusão à capacidade de fazer escolhas, estabelecer prioridades. Derivada do verbo *krínō* com sentido de “separar”, “decidir”, “julgar”, o vocábulo começou a ser usado no contexto econômico no século 15 para designar um período de transição entre uma fase de maior prosperidade e outra de depressão.

Parece, então, bastante apropriado retomar a etimologia da palavra e, em suas raízes, descobrir possibilidades para lidar com as oscilações que, em vários âmbitos, afetam a dinâmica do país e, conseqüentemente dos indivíduos. E é o que vivenciamos atualmente no Brasil. À medida que a economia segue estagnada, um contingente de desempregados toma forma no país. Quem ainda não entrou para as estatísticas teme ser o próximo a qualquer momento.

É comum que em períodos de desaceleração dos setores produtivos, o Estado se faça presente e tome para si algumas responsabilidades. A história é cíclica e os exemplos se repetem: a Grande Depressão americana, após a quebra da bolsa de Nova York, em 1929, levou o governo a implantar o New Deal. O Estado passou a vigiar o mercado, disciplinando os empresários, corrigindo os investimentos arriscados e fiscalizando as especulações nas bolsas de valores.

Não tão distante, em 2008, vivenciamos aquela que foi considerada a maior crise da história do capitalismo, desde a Grande Depressão Americana. A causa não foi mais o excesso de produção agrícola e industrial somados aos baixos salários e queda no consumo. Há sete anos, o estopim da crise financeira foi a desestruturação do sistema imobiliário norte-americano, afetando toda a economia do país e se alastrando como epidemia pelo mundo inteiro.

Atualmente, onde quer que se vá, ou se acompanhe pela imprensa falada ou escrita, a pauta recorrente é a crise na economia brasileira. As opiniões se dividem sobre a extensão das conseqüências, mas não há como negar a reação em cadeia: sem ganho salarial, as pessoas consomem menos, diminuindo o movimento no comércio e inibindo a produção nas fábricas.

Ao vender menos, as empresas diminuem os investimentos e as contratações, gerando impactos no mercado de trabalho. O Estado também perde, já que a arrecadação de impostos sobre venda de mercadorias sofre retração.

Na tentativa de mudar o atual quadro, o Governo Federal lançou o Programa de Proteção ao Emprego, baseado na experiência adotada na Alemanha, em 2009, para salvaguardar os empregos pós-crise mundial. O presente trabalho visa analisar, sob o ponto de vista do Direito Coletivo do Trabalho, as implicações do PPE nas relações entre a classe patronal e empregados, via convenções coletivas surgidas sob a égide do programa que terá duração de vinte e quatro meses. Neste diapasão, discutem-se questões como autonomia sindical e a ingerência estatal, já que as linhas mestras do programa foram forjadas pelo Governo Federal a partir da discussão da Medida Provisória 680/15, nas duas Casas do Congresso Nacional.

As regras, procedimentos para adesão e o próprio funcionamento da PPE serão conduzidos pelo Comitê Interministerial do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE), encabeçado pelo ministro do Trabalho e Emprego e composto tão somente por ministros de Estado, o que traz para discussão os princípios da Autonomia Privada Coletiva e da Liberdade Sindical. Estariam eles sendo relativizados sob o argumento de que os postos de trabalho devem ser mantidos no atual momento de crise?

Nesse sentido, inicialmente será abordada a íntima convivência entre a Economia e o Direito do Trabalho, traçando algumas características da industrialização no Brasil, os efeitos da globalização no mercado local e como, indiretamente, isso repercute nas relações trabalhistas. Em seguida, será apresentado o passo a passo do PPE – Programa de Proteção ao Emprego e o papel do Estado brasileiro como ente que intervém no domínio econômico para evitar a propagação de danos maiores ao setor produtivo. Por fim, o presente artigo analisará se esta intervenção ultrapassa ou não os muros do diálogo social, tornando-se uma via de mão única ou se é possível manter o debate saudável entre entidades sindicais e Estado.

2. O PAPEL DA ECONOMIA NA COMPREENSÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A função primordial do Direito, e, sobretudo da Justiça, é atingir e restaurar a paz social. A da Economia também, mas por outro viés: garantindo emprego e renda de maneira mais robusta, ampla e justa possíveis. Ambos, por assim dizer, possuem o mesmo alvo que é a promoção do bem-estar individual e coletivo. Não olvidemos afirmar que, os momentos de *“crise”* surgem quando o emprego, a renda ou ambos são atacados por dissabores do

mercado, baseado num fluxo contínuo de fatores, nem sempre fáceis de serem percebidos. Quando falamos em desenvolvimento não podemos nos ater ao processo de acumulação e aumento da produtividade macroeconômica, mas ao caminho de acesso a espectros sociais mais aptos a estimular a criatividade humana e, assim, responder às aspirações da coletividade.

As “crises”, que ciclicamente afetam as sociedades, não decorrem apenas do amplo processo de reajustamento da ordem econômica mundial. Em grande parte, é resultado da cultura capitalista que priva a grande maioria da população dos meios de vida essenciais. Para o economista Celso Furtado, somente uma sociedade apoiada numa economia desenvolvida e com elevado grau de homogeneidade social pode confiar na racionalidade dos mercados para orientar seus investimentos estratégicos. Porém, a globalização agrava, ainda mais, a diferença existente entre “*mercados racionais*” e “*interesse social*”.

No caso da indústria automotora o problema parece simples, pois as empresas são de capital estrangeiro e o avanço tecnológico significa aumento dos custos em divisas. Mas, tratando-se de empresas nacionais, o mesmo fenômeno pode-se apresentar, pois a tecnologia mais avançada também se traduz em aumento de custos em divisas com crescente pressão na balança de pagamentos. Contudo, não é esse o problema principal e sim o impacto negativo no plano social. A tecnologia tradicional que segue a linha do fordismo tende a ser substituída pela organização em equipes em busca de *flexibilidade*, o que reduz a capacidade dos assalariados de organizarem-se em poder sindical. (Furtado, Celso. Pág. 6)

O Brasil é um bom exemplo dessa dinâmica. País marcado por profundas disparidades sociais que ladeiam desigualdades regionais de níveis de desenvolvimento, portanto, frágil em um mundo dominado por empresas transnacionais. A globalização trabalha em prol dos que estão na vanguarda tecnológica e exploram os desníveis de desenvolvimento entre países. Aqueles com grande potencial de recursos naturais, mas acentuadas disparidades sociais, são os mais atingidos pelos efeitos deletérios da globalização. Mas, para compreendermos tais prejuízos, é preciso traçar um panorama sucinto sobre a industrialização em terras tupiniquins.

A industrialização ocorrida nos últimos decênios foi marcada por características bastante peculiares. O primeiro movimento industrial, a firmar-se no início do século XX, encontrou um campo fértil na região onde houve grande imigração europeia, a região cafeeira de São Paulo. Observa-se que, assim como na agricultura, os europeus exigiram, no setor industrial, salários monetários e condições mínimas de existência superiores às que

prevaleceriam num país baseado na escola do escravismo. Essa mão de obra cooptada pela incipiente indústria brasileira possuía alguma experiência nesse setor. Os salários eram fixados em função das condições de vida a que já estavam habituados em seus países de origem.

Outrossim, a industrialização não resultou de um recrutamento de mão de obra das atividades agrícolas ou artesanais preexistentes. Verifica-se que, desde o início, houve uma acentuada disparidade entre os salários reais daqueles que encontravam ocupação nas manufaturas nascentes e a massa dos trabalhadores rurais do país, em particular das demais áreas que não eram beneficiadas pelo influxo migratório de fins do século XIX e começo do atual.

O desenvolvimento industrial brasileiro não se enquadra nos padrões clássicos ocorridos na Europa, nem nos de povoamento recente. No continente europeu, o setor cresceu a partir do que sobrava de mão de obra formada pelas próprias manufaturas que iam ocupando o espaço das atividades preexistentes. Já em países como Estados Unidos, Austrália e Canadá a indústria se desenvolvia concorrendo diretamente com a expansão agrícola. A escassez relativa de trabalhadores pressionou, desde sempre, elevados níveis de salários.

Dessa forma, o modelo de desenvolvimento industrial do Brasil, que inicialmente se assemelhava ao americano, aproximou-se cada vez mais ao europeu da primeira metade do século XIX, à medida que o país se industrializava e o mercado de trabalho ganhava fluidez. E qual foi a consequência prática de tal situação? Os salários reais nas indústrias permaneceram estacionados no decorrer de todo processo de desenvolvimento ocorrido no país. Essa tendência foi reforçada pelo tipo de tecnologia que prevaleceu ao longo da primeira metade do século XX, guiada no sentido de economizar mão de obra. Uma indústria “dicotômica”, que convergia uma oferta totalmente elástica de mão de obra com uma tecnologia que poupava essa mesma mão de obra ainda incipiente.

Na história da nossa indústria, percebemos claramente que ao menor sinal de retração na economia, renda ou queda no nível de emprego, os setores produtivos, comandados pela classe patronal, em uníssono, apresentam propostas para flexibilizar direitos e reduzir salários. O empregado, dominado pela sua situação de hipossuficiência e subordinação, aceita o que lhe é proposto agarrado à esperança de manter o posto de trabalho. O economista Celso Furtado, ao analisar a apropriação e o papel dos grupos dominantes, concluiu que a forma de utilização do excedente de produção e a posição social do grupo que dele se apropria constituem elementos básicos do processo social que engendra o desenvolvimento.

Foi este o processo pelo qual se formaram os antigos Impérios. A expansão destes estava limitada tão somente pelas dificuldades de transporte e comunicação e pelo poder militar de outras comunidades. Sempre que uma comunidade lograva escravizar outra, tornava-se suficientemente forte para tentar escravizar uma terceira, e assim por diante. A guerra era uma forma natural de utilização do excedente de produção. O desenvolvimento, neste caso, assumia a forma da aglutinação temporária de uma constelação de comunidades. A concentração em mãos de um mesmo grupo de excedente de produção de todas essas comunidades permitia o desenvolvimento da vida urbana na comunidade dominante, grandes inversões improdutivas nessa comunidade, o aparecimento de um número crescente de pessoas dedicadas à tarefas não manuais, a formação de elites intelectuais, etc... Em tais casos, a estabilidade dos Impérios se fundava na capacidade de organização e direção de suas elites dirigentes. (Furtado, Celso. Pág. 115)

Na mesma linha de pensamento, observamos que a característica básica da economia industrial, como um todo, é o fato de que, nela, o empresário procura reinvestir os seus lucros aperfeiçoando os métodos de produção. O empresário industrial, como na famosa lenda medieval, é portador de uma mão demoníaca que o capacita para resolver todos os seus problemas.

É o caso clássico a que se referia Adam Smith quando afirmava que a divisão do trabalho estava limitada pelas dimensões do mercado. O aumento de renda real, assim obtido, poderá constituir a margem necessária em que se apoiará a economia para dar início ao processo de acumulação de capital. Essa simples indicação põe em evidência a grande importância que tem para os países subdesenvolvidos a expansão do comércio mundial. Bastaria referir os grandes transtornos que, para a economia dos países subdesenvolvidos, trouxe a contração persistente do comércio mundial que se seguiu à crise de 1929. Alguns países de mais baixo nível de desenvolvimento que, sob o estímulo do intercâmbio externo, haviam iniciado um processo de crescimento antes da crise perderam nos decênios subsequentes, sob pressão do crescimento demográfico, parte do aumento de produtividade que haviam logrado. (Furtado, Celso, Pág. 89)

Quais os reflexos dessas reviravoltas do mercado econômico nas relações trabalhistas? A partir do início da década de 1990, o cenário das relações trabalhistas e da negociação coletiva no país sofreu profundas modificações. A negociação coletiva de trabalho consolidou-se como um dos espaços fundamentais para a normatização das relações de trabalho. Sem dúvida, a abertura da economia, privatizações, competitividade internacional, reestruturação produtiva e Mercosul forçaram as entidades sindicais a uma preparação para acertos em outras instâncias.

A questão social não deixou de ser um tema atual, pois, certamente, ainda resiste um

forte desequilíbrio de poder em favor dos empregadores. Globalização, flexibilização, reaproximação do Direito do Trabalho e do Direito Civil, com aumento da autonomia do capital para utilizar a força de trabalho. Para o autor José Rodrigo Rodriguez, vivemos um contexto em que assistimos à consolidação de uma tendência marcada pela vitória do economicismo que dissolve a ideia de antagonismo nas relações sociais. Ele afirma que, “mais do que nunca, é preciso afirmar a necessidade de um direito protetivo de alteridade entre os sujeitos políticos, entendido como elemento central para a sobrevivência da esfera política”.

Vale ressaltar que o liberalismo brasileiro é “*sui generis*”, não nasceu de forças equânimes, advindas da sociedade civil, mas implementado pelo Estado tendo à frente as oligarquias dominantes. Assim, o liberalismo à *brasileira* nasceu da exclusão, sem a existência de um Estado garantidor de direitos. As reformas adotadas no país sempre foram verticalizadas, de cima pra baixo, objetivando preservar o *status quo*. Na visão de José Rodrigo Rodriguez, não basta apenas crescer economicamente para resolver os problemas. “É preciso desenvolver políticas específicas com o fim de acabar com a desigualdade de renda: desenvolvimento econômico não é desenvolvimento social”, afirma o autor.

No Brasil, tradicionalmente, as experiências de redução do nível de pobreza estão associadas a períodos de crescimento econômico, relegando a um plano secundário as alternativas de combate à desigualdade. Diversos momentos históricos ilustram esta opção, sendo exemplares, contudo, as reduções no nível de pobreza durante os setenta e, mais recentemente, após o Plano Real. Em ambos os períodos, o crescimento econômico destacou-se como razão fundamental para a diminuição da pobreza; e as reduções no grau de desigualdade, por sua vez, foram de extensão limitada, interferindo de forma pouco relevante sobre a pobreza, ou, no limite sequer ocorreram. (RODRIGUEZ, 2003, p. 63 apud BARROS; HENRIQUES; MENDONÇA, 1999, P. 1)

Do ponto de vista das relações trabalhistas, a globalização, combinada com as modificações nas relações de produção, resulta no fortalecimento dos empregadores. O poder descrito acontece tanto no interior da empresa, quanto nas relações sociais de forma ampla. Hoje, o mercado de trabalho é caracterizado pela precarização do emprego, desemprego, redução salarial e aumento da jornada de trabalho. Trilhando este caminho, os empregadores vão adquirindo maior poder para dispor da mão de obra, ameaçada pelo fantasma do desemprego, tendo à sua disposição a possibilidade de modelar, com maior liberdade, a relação de trabalho que manterá com seus empregados. O panorama atual é claro: o Direito do Trabalho vem sendo flexibilizado, o que significa dizer que seu papel de proteção tem sido

minorado, ou seja, o Estado vem abrindo mão de seu poder de regular as relações de trabalho.

Isso se deu pela instituição de novos contratos de trabalho, com conteúdo menos protetivo em relação ao modelo tradicional por tempo indeterminado, e abertura da possibilidade de afastar a incidência de normas que disciplinavam os contratos por tempo indeterminado (Lei 9.601 de 21.1.98 sobre o novo tipo de contrato a termo e banco de horas, Medida Provisória n. 1.779-11 de 2.6.99, sobre trabalho em tempo parcial e nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho).

É importante mencionar que, atualmente, as decisões fundamentais sobre a economia mundial não são tomadas apenas pelos governos, mas pelos grandes grupos transnacionais. Não é possível falar em projeto nacional desvinculado do restante do mundo. É a chamada “mundialização do capital”. E como se dá essa “mundialização do capital”? Empurrando as fronteiras na busca de liberdade de investimento, colocando em cheque o conceito clássico de soberania.

Tal processo gera efeitos como a maleabilidade dos processos produtivos, permitindo a fabricação dos componentes de um produto em pontos diferentes do globo e a montagem em outro local diverso. Toda essa engrenagem visa baratear os custos. O resultado dessa pirotecnia é a luta entre os diversos países emergentes pelo capital a ser investido pelas empresas transnacionais no setor produtivo. Estes países oferecem condições mais favoráveis à sua instalação através da flexibilização e redução das garantias sociais. Para atrair investimentos, a pressão recai sobre a força de trabalho, representada pelos sindicatos. O objetivo é um só: anuir com a imposição do mercado concordando em abrir mão de determinadas conquistas sociais.

E no Brasil? A partir desta ideia devemos discutir se os mecanismos utilizados pelo Estado para intervir nas relações entre capital e trabalho podem ser irremediavelmente antidemocráticos. Sindicato único, contribuição compulsória e sistema confederativo são mecanismos autoritários em si?. A questão do intervencionismo não é sua oposição à autonomia, mas qual a quantidade de intervencionismo seria considerada adequada sem que o Estado sufoque os setores produtivos.

3. DIREITO COLETIVO E SUAS BASES

As lutas enfrentadas por melhores condições de trabalho e as reivindicações coletivas de trabalhadores, ao longo do século XIX, colocaram em destaque a dimensão coletiva da relação empregador-empregado, gerando meios, a partir do século XX, de enxergar o quanto

é singular esta relação jurídica. Diante deste novo quadro que foi sendo traçado, os direitos sociais começam a ser incorporados nas constituições, primeiro na Constituição da Revolução Mexicana de 1917, depois na Constituição alemã de Weimar em 1919, ingressando em 1934 na Constituição brasileira. Assim, foi reconhecida a autonomia do direito individual do trabalho e promovidos meios judiciais e extrajudiciais para solução de conflitos coletivos.

Na visão do autor José Rodrigo Rodriguez, o Direito do Trabalho é resultado da luta social pela igualdade consubstanciada no estabelecimento de uma desigualdade jurídica compensatória da desigualdade de fato.

O atual sistema brasileiro de regulação das relações trabalhistas foi criado, e suas linhas mestras, na década de 1930, palco da chamada `Revolução de 30`, versão local (e em grande parte desnaturada) de uma versão burguesa. Desnaturada, pois foi uma revolução burguesa que se deu sem reformar a estrutura agrária brasileira, mantendo as oligarquias rurais no centro do poder político, incapaz, portanto, de realizar até o fim a industrialização do país. De outra perspectiva, foi uma revolução realizada com a cooptação de uma nascente classe operária, incorporada e moldada pelo Estado brasileiro, para servir aos propósitos da industrialização. (Rodriguez, José Rodrigo, Pág. 6).

O Direito Coletivo já foi chamado de Direito Corporativo, Direito Normativo, e Direito Sindical. Como o sindicato é a *espinha dorsal* do Direito Coletivo, muitos autores ainda consideram Direito Sindical como sinônimo.

A autora Vólia Bomfim Cassar define o Direito Coletivo como sendo parte do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos. Trata da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica.

Para o autor Arion Sayão Romita, o interesse coletivo não é a soma dos interesses dos indivíduos que integram o grupo, mas a síntese destes interesses. Seria indivisível diante da necessidade comum. Não seriam satisfeitas apenas as necessidades individuais, mas a necessidade do grupo. Seguindo esta linha de pensamento sobre o Direito Coletivo, vê-se que o indivíduo também é levado em consideração, mas como membro de uma coletividade. Constitui novidade no mundo do direito quando tem como pressuposto o grupo.

O interesse em jogo não é o dos indivíduos considerados como tais, concretamente, mas o interesse abstrato da coletividade – síntese dos interesses da série indeterminada de indivíduos que integram o grupo ou

possam integrá-lo. (ROMITA, 1976 p. 11 apud MARANHÃO, 1971, P. 295).

As normas do direito individual do trabalho dispensam proteção direta ao trabalhador, geram direitos subjetivos. Já as normas de direito coletivo são instrumentais, dotam a ação sindical de instrumentos técnicos necessários à defesa dos interesses profissionais. São criados institutos jurídicos que o direito comum desconhecia. “Suas normas organizam grupos sociais, disciplinam as relações e estabelecem meios jurídicos aptos à solução dos conflitos coletivos de trabalho e à constituição de futuras relações coletivas”, como afirma Arion Sayão Romita. O trabalhador não recebe do direito coletivo uma proteção direta, mas indireta, ante o reconhecimento, pela ordem jurídica estatal, do poder de organização autônoma dos grupos profissionais.

A convenção coletiva de trabalho celebrada entre sindicatos que representam de um lado os empregados e, de outro, os empregadores, tem caráter normativo, ou seja, cria normas que se aplicam aos contratos individuais de trabalho firmados pelos integrantes dos grupos profissionais interessados.

Surge, ao lado do direito estatal, um direito *autônomo* do trabalho. Os próprios grupos interessados estabelecem o direito. A *Auto-disciplina* das relações de trabalho se desdobra na *auto-regulação* dos contratos individuais e na previsão dos meios destinados a resolver as controvérsias, quer individuais, quer coletivas, mediante apelo não a ordenamento estranho, mas às suas próprias normas instrumentais. (Romita, Arion Sayão, pág. 12)

Os princípios são aplicáveis a todo processo, desde a negociação até o sindicalismo e possuem o condão de formar a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes. “Os agentes sociais também necessitam de princípios para orientar a reunião e associação de interesses para fins de representação da coletividade”, afirma Vólia.

Na relação coletiva de trabalho, o empregador, ou mesmo a união deles, tem de tratar com os trabalhadores organizados em entidades sindicais. Destarte, serão dois lados da relação jurídica, atores únicos, teoricamente em condições de igualdade. Dessa forma, compreendemos porque nas relações coletivas de trabalho aplica-se o princípio geral do direito *pacta sunt servanda*, o que não observa-se nas relações individuais, em que a hipossuficiência do trabalhador faz valer sua vontade na formação, desenvolvimento e extinção do contrato individual de trabalho, além da legislação que promove mecanismos de proteção face ao empregador.

A negociação coletiva é um processo cuja finalidade é a celebração de acordos ou convenções coletivos de trabalho em que há concessões recíprocas entre aqueles que representam o capital e aqueles responsáveis pela mão de obra. Outrossim, os processos negociais só terão sentido se o Estado reconhecer a validade desses instrumentos jurídicos. Essa questão surge na Constituição Federal, no art. 7º, XXVI, que reconhece e dá fundamento de validade aos acordos e convenções, baseado no princípio da autonomia privada coletiva. O Estado, então, permite fontes intermediárias de normas na sociedade, reconhecendo-as de tal forma.

O processo negocial laboral é resguardado na Carta Magna. Os incisos VI, XII e XIV do art. 7º permitem a flexibilização através da convenção coletiva, tendo à frente os sindicatos. E a própria Constituição Federal condiciona a validade das normas coletivas à participação da entidade sindical obreira no processo de negociação (art. 8º, VI). Três são os princípios que regem a negociação coletiva: o da *obrigatoriedade da atuação sindical*, o da *simetria entre os contratantes* e o da *lealdade e transparência*.

No direito coletivo, o princípio da *proteção ao empregado*, base mestra do direito individual do trabalho, é substituído pelo da *autonomia privada coletiva*. A mudança está ínsita à própria natureza fática da relação. Enquanto no direito individual, o cerne da questão é a relação empregador-empregado, no direito coletivo, se os empregadores podem ou não estar reunidos em sindicatos patronais, os trabalhadores estarão sempre organizados na entidade sindical que os representa, conforme determina o art. 8º, VI, da CF/88.

Além da *autonomia privada coletiva*, o Direito Coletivo do Trabalho, tem como princípio o da *liberdade sindical*, que se subdivide nos princípios da liberdade de formar sindicatos, de filiar-se ou desfiliar-se e de elaborar estatutos, eleger representantes e organizar suas atividades.

A liberdade sindical é a união de posições jurídicas que concretiza o princípio pluralista. A mera possibilidade de que estas posições jurídicas venham a ser efetivadas garante a possibilidade de existência de antagonismo nas relações entre capital e trabalho, gerando conflito para a democracia social brasileira. Talvez a melhor definição tenha sido a adotada por Arion Sayão Romita. “A expressão - liberdade sindical- possui várias acepções. Engloba na realidade, várias realidades, ou um feixe de liberdades”, diz ele. (Romita, Arion Sayão, pág. 40).

Pode-se afirmar que, este princípio é resultado do movimento sindical contra a ingerência do Estado, considerando-se, sobretudo, a época histórica em que o próprio direito de coalizão era banido nas legislações. A Convenção n. 87 da OIT (31ª Reunião da CIT, São

Francisco, 09.7.1948), trata especificamente sobre o tema, com vistas à democratização do sindicalismo com o Poder Público, além de apresentar um rol de garantias que deve ser observado pelos signatários em relação às entidades sindicais.

A Convenção n. 87 da OIT, ratificada por cento e quatorze países e considerada a convenção-mãe, é formada por vinte e um artigos, dos quais onze tratam da liberdade de atuação sindical perante o Estado, mais precisamente do Poder Executivo. A sua essência está contida no artigo 2º, que garante a trabalhadores e entidades patronais, “sem distinção de qualquer espécie”, a liberdade de criação e filiação a organizações “sem autorização prévia”. Das oito convenções fundamentais da OIT, esta é a única não ratificada pelo Brasil. Três pontos fundamentais contrapõem-se radicalmente à Convenção n. 87 da OIT: a unicidade sindical, a contribuição compulsória e o registro sindical. Caso fosse ratificada, a nossa legislação trabalhista sofreria mudanças significativas.

Ao conceituar a liberdade sindical, o autor José Rodrigo Rodriguez, diz que o princípio é o conjunto das posições jurídicas que tutelam a atividade sindical e que esta faculdade compreende:

Faculdades, tituladas pelos indivíduos, de criar um sindicato, aderir, não aderir ou demitir-se dele; *poder-dever* de representação, titulado pelo sindicato, composto de uma série de poderes-deveres de organização institucional, formação de entidades de grau superior, regulação das atividades internas ao sindicato, estabelecimento de relações com a categoria e com os sindicatos de empregadores e a imunidade em relação à vontade estatal, ou à vontade de qualquer outro ente, titulada também pelo sindicato, ressalvados os limites existentes na Constituição, aqueles autorizados por ela e os decorrentes da colisão com outros direitos fundamentais. (Rodriguez, José Rodrigo, pág.475)

Quanto à autonomia privada coletiva, ao abordar a questão da modernização do modelo brasileiro, o autor Amauri Mascaro do Nascimento diz que, atualmente, a defesa é no sentido de dar maior espaço ao princípio para que, sem prejuízo da função tutelar reservada à lei, seja possível uma maior atuação das organizações sindicais. Assim, a autocomposição é priorizada com vistas à promoção de enlaces jurídicos com base nos quais regerão as relações de trabalho. Já a sentença normativa é produzida quando são frustradas todas as tentativas de solução dos conflitos.

Além de fixadas as condições de trabalho, são reguladas as relações entre as partes estipulantes. O ajustamento não se dá apenas quanto às cláusulas normativas destinadas a estabelecer direitos e deveres entre os que figuram no contrato individual, como também às cláusulas obrigacionais que vinculam as entidades e sujeitos da convenção coletiva. É

facultado ainda o uso da negociação coletiva em épocas de crises econômicas, como a que vivenciamos atualmente. O objetivo é encontrar alternativas às dispensas coletivas, entre as quais, a redução de salários e a suspensão dos contratos de trabalho.

Se a criação de normas é o objetivo específico do direito coletivo, o princípio do pluralismo jurídico é a sua base de sustentação. Sem o reconhecimento do pluralismo jurídico não é possível nem falar em direito coletivo do trabalho. Essa pluralidade é de normas, cuja origem não advém do Estado, mas das partes envolvidas na contextualização dos conflitos e possíveis soluções. Segundo a concepção pluralista, o Estado *instaura* e *reconhece* modelos jurídicos. Portanto, há modelos criados pelo Estado (instaurações), como aqueles elaborados pelos grupos sociais (reconhecimento).

Abrimos parênteses para um breve comentário sobre a “*concertação social*” que pode gerar um pacto social. Uma forma de diálogo entre grupos que procuram meios de solução de problemas diferente da negociação coletiva, da convenção coletiva e do acordo coletivo, apesar de traçar paralelos com essas formas de autocomposição. A *concertação* é procedimento e os *pactos*, o resultado positivo do entendimento. Pode ser analisado como um mecanismo de formação do consenso das forças do trabalho, da economia e do governo para discussão de temas de desenvolvimento do Estado social, rendas, tributos e outras tantas questões que interessam a um país.

A função normativa é, sem dúvida, a função específica do direito coletivo. O comportamento do Estado diante das relações coletivas é que vai dar a real dimensão da democracia. Será democrático se reconhecer as relações coletivas, sem atuar sozinho, confiando o poder normativo aos atores sociais. O direito coletivo, então, passa a ser um mecanismo de direito participativo quando as partes envolvidas podem atuar autonomamente.

4. PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO E SEU FUNCIONAMENTO

O Programa de Proteção ao Emprego foi inspirado no modelo alemão “Kurzarbeit” (trabalho curto), usado em larga escala após a crise de 2009. Na Alemanha, durante o pico da crise, o programa atendeu cerca de 1,5 milhão de trabalhadores, preservando aproximadamente 400 mil empregos, como aponta um relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Já implementada em vários outros países, a exemplo da Alemanha, a medida chegou ao Brasil por indicação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas, que promove condições trabalhistas decentes e produtivas.

No Brasil, o Programa de Proteção ao Emprego foi adotado, através da MP/680, editada no dia 6 de Julho de 2015, com vigência até o final de 2017. A iniciativa é inédita e tem como objetivo o enfrentamento da crise econômica sem que haja aumento nos níveis de desemprego, já alarmantes no país.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o desemprego, em julho de 2015, registrou aumento de 9,4% em comparação ao mês de junho. Estima-se que, nas seis regiões investigadas, o saldo de desocupados chegue a 1,8 milhão de pessoas. Comparando ao mesmo mês do ano passado, chega-se a um acréscimo de 56,0% (mais 662 mil pessoas em busca de trabalho). Na análise regional o contingente de desocupados em relação à junho de 2015, aumentou 10,8% em São Paulo e ficou estável nas demais regiões pesquisadas. No confronto com julho do ano passado, a desocupação elevou-se em todas as regiões, sendo que o maior registro deu-se em São Paulo (66,9%) e o menor em Salvador (37,4%).

O artigo 1º da Medida Provisória, que cria o Programa de Proteção ao Emprego, elenca os objetivos do PPE: possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Pelo PPE brasileiro, a jornada de trabalho e os salários dos empregados serão diminuídos em até 30% nos momentos de queda de produção, principalmente na indústria automobilística e em outras áreas industriais. O corte no salário do trabalhador será de até 15%, os outros 15% serão complementados com o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Exemplo dessa matemática: um salário original de R\$ 2.500 (dois mil e quinhentos reais), com redução de 30% cairia para R\$ 1.750 (hum mil, setecentos e cinquenta reais), sofreria acréscimo de R\$ 375 (trezentos e setenta e cinco reais), de recursos do FAT, perfazendo um total de R\$ 2.125 (dois mil, cento e vinte e cinco reais), ou 85% do salário. Para as empresas a redução de custos com salários e encargos será de 27%. Cerca de R\$ 100 milhões do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador (fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, MTE)) devem ser destinados ao programa. Com esses recursos, o governo federal pagará até metade da parcela do salário que o trabalhador deixar de receber, limitada a 65% (R\$ 900,85) do teto do seguro-desemprego (atualmente em R\$ 1.385,91).

O governo federal promete que além de preservar empregos, o programa representará

um saldo positivo para os recursos do FAT, pois o montante destinado deverá ser menor do que o valor a ser investido em pedidos de seguro-desemprego. É previsto ainda que apesar do deslocamento de verba, o FAT continuará financiando o seguro-desemprego para os casos em que se apliquem a concessão do benefício.

Todos os setores da economia atingidos pela redução de produção e vendas podem aderir ao Programa de Proteção ao Emprego, independentemente do tamanho da empresa. Os interessados devem se inscrever até 31 de dezembro de 2015. A expectativa de procura do governo federal está centrada na indústria, principalmente nas atividades de metal-mecânicas, setor químico e máquinas agrícolas.

Na mesma data, 6 de julho de 2015, foi publicado o Decreto nº 8.479/15 regulamentando a Medida Provisória que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego. O decreto especifica as diretrizes do programa, como a criação do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego, o CPPE, composto apenas por Ministros de Estado.

§1º-O CPPE será composto pelos seguintes Ministros de Estado:

I - do Trabalho e Emprego, que o coordenará;

II - do Planejamento, Orçamento e Gestão;

III - da Fazenda;

IV - do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; e

V - Chefe da Secretaria-Geral da Presidência da República.

Assim como o preenchimento de requisitos prévios, estabelecidos pelo Art. 6º do Decreto regulamentador nº 8.479/15, para adesão ao PPE as empresas interessadas deverão comprovar: registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, CNPJ, há, pelo menos, dois anos; regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; sua situação de dificuldade econômico-financeira, a partir de informações definidas pelo CPPE; e a existência de acordo coletivo de trabalho específico, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho.

Já a participação de representantes de empresas e trabalhadores ficará limitada aos chamados grupos de acompanhamento setorial, de caráter meramente consultivo, que poderão ser criados pelo CPPE para acompanhar setorialmente o programa e propor seu aperfeiçoamento.

As empresas e os trabalhadores deverão fixar a decisão em aderir ao PPE por meio de Acordo Coletivo específico, no qual a empresa terá que comprovar sua situação de dificuldade econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas em ato do Poder

Executivo Federal.

O critério que norteia a dificuldade econômico-financeira da empresa é o Indicador Líquido de Emprego, que deve ser inferior a 1%. O número representa a variação tolerável no quadro de funcionários ao longo dos 12 meses anteriores à adesão ao programa.

O total de empregados terá de ter diminuído, ficado estável ou aumentado em, no máximo, 1%. Para o governo, esse baixo nível de expansão do emprego mostra que a empresa já apresenta uma tendência a ampliar suas demissões.

A conta será feita da seguinte forma: o número de contratações nos últimos 12 meses menos o total de desligamentos no mesmo período. O resultado deve ser dividido pela quantidade de funcionários que a empresa mantinha em sua folha há um ano e um mês e o resultado deve ser multiplicado por 100. Empresas que não se enquadrarem no índice poderão encaminhar seu pleito e informações adicionais para análise do Comitê Interministerial do Programa de Proteção ao Emprego.

O acordo coletivo de trabalho específico para reduzir, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho dos empregados, com a redução proporcional do salário prevista no § 1º do art. 3º da MP/680 de 2015, deverá ser celebrado entre a empresa solicitante da adesão ao PPE e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria de sua atividade econômica preponderante, com as especificações contidas no Art. 8º do Decreto nº 8.479/15.

- I - o período pretendido de adesão ao PPE;
- II - os percentuais de redução da jornada de trabalho e de redução da remuneração;
- III - os estabelecimentos ou os setores da empresa a serem abrangidos pelo PPE;
- IV - a relação dos trabalhadores abrangidos, identificados por nome, números de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF e no Programa de Integração Social - PIS; e
- V - a previsão de constituição de comissão paritária composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE para acompanhamento e fiscalização do Programa e do acordo.

O acordo coletivo de trabalho também deverá ser aprovado em assembléia dos trabalhadores abrangidos pelo programa. Para que haja a pactuação, a empresa deverá provar ao sindicato que foram esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas, e os bancos de horas, além de fornecer previamente ao sindicato as informações econômico-financeira que resultaram na adesão. Por fim, se houver alterações no acordo coletivo, a Secretaria Executiva do CPPE terá que analisá-las, uma a uma, conforme disposto no § 4º do Decreto nº 8.479/15.

Em 13 de outubro de 2015, a Câmara dos Deputados aprovou o texto-base da Medida Provisória 680/15. O texto-base aprovado foi o parecer da comissão mista, de autoria do deputado Daniel Vilela (PMDB-GO). Segundo o texto, as empresas habilitadas podem participar do programa por até 24 meses (seis meses iniciais com renovações sucessivas desse mesmo período). O programa será extinto em 31 de dezembro de 2017. Na MP original, o tempo total era de 12 meses. Também foi ampliado o prazo final de adesão, que passa de 31 de dezembro de 2015 para 31 de dezembro de 2016. Durante esse período, o PPE proíbe demissões, sem justa causa, sendo que o vínculo trabalhista prorroga-se por prazo equivalente a um terço do período de adesão, preservando o saldo do FGTS e todos os benefícios trabalhistas. A arrecadação de INSS e FGTS permanecerá sobre 85% do salário.

No dia 14 de outubro de 2015, em sessão que analisou as emendas à MP 680/15, o plenário da Câmara retirou o item mais polêmico acrescentado ao texto. A regra determinava que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho iria prevalecer sobre a lei, desde que não contrariassem ou inviabilizassem direitos previstos na Constituição Federal, nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil, além das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Caso tivesse sido aprovada, haveria uma mudança nos artigos 618³, 643⁴ e 652⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Como justificativa, o autor da emenda, o Deputado Federal, pelo PSDB/PR, Alfredo Kaefer, apontou que a ideia de usar a negociação

³ Art. 618 - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

⁴ Art. 643 - Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

⁵ Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: a) conciliar e julgar: I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho; III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice; IV - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;

Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

coletiva como uma das formas de modernizar as relações de trabalho no país é apoiada por todos os atores sociais – sindicatos, empresas e governo. No entanto, quando se trata de dar verdadeira eficácia às convenções e acordos coletivos celebrados há sempre algum tipo de limitação, seja da lei ou da alegada falta de legitimidade de uma das partes. Alegou-se também, no texto, a dinamicidade das relações de trabalho que não podem ser engessadas pela lei e que a democracia clama por novas instituições que não abafem, mas sim administrem o conflito entre capital e trabalho.

As centrais sindicais defenderam a retirada dessa emenda. Para as entidades, a emenda, na prática, anularia a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sempre que houvesse um sindicato enfraquecido em uma mesa de negociação. No entedimento das centrais sindicais seria uma forma de encobrir a flexibilização da CLT. A emenda instituiria, em caráter permanente, a prevalência do negociado sobre o legislado quando a medida provisória trata de um programa temporário de combate ao desemprego.

5. PPE: ESTADO X AUTONOMIA SINDICAL

A partir desta análise documental notamos que a própria “situação de dificuldade econômico-financeira” será caracterizada a partir de critérios e informações definidas pelo CPPE. A comissão do governo federal é quem determinará, de forma unilateral, as condições de adesão, permanência, suspensão e interrupção de adesão ao PPE.

Observa-se que a ingerência do Estado é clara e direta, uma vez que as regras, procedimentos para adesão e o próprio funcionamento da PPE serão conduzidos pelo Comitê Interministerial do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE), encabeçado pelo ministro do Trabalho e Emprego e composto tão somente por ministros de Estado.

A presença estatal ocorrerá na própria negociação coletiva, visto que, até mesmo eventuais alterações nos acordos coletivos de trabalho firmados deverão ser submetidas (entenda-se, aprovadas) pelo CPPE, a *contrario sensu* do que determina a aplicação conjunta do artigo 8º, incisos III, VI, da Constituição Federal (CF). Assim como o que preconiza o artigo 7º, inciso XXVI, também da CF, e artigo 614 da CLT, que preveem, além de outros princípios, o da liberdade sindical como já foi anteriormente exposto.⁶

⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; Art. 614/CLT - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do

A negociação coletiva é um processo cuja finalidade é a celebração de acordos ou convenções coletivos de trabalho em que há concessões recíprocas entre aqueles que representam o capital e aqueles responsáveis pela mão de obra. Desta forma, os processos negociais só terão sentido se o Estado reconhecer a validade desses instrumentos jurídicos.

Com a Constituição de 1988 foi vedada a intervenção estatal na criação e funcionamento dos sindicatos – art 8º, I, da CRFB. Não poderá mais o Estado determinar as regras de criação, composição, o quorum de representação para a validade de qualquer ato praticado.

É importante aqui traçarmos os contornos constitucionais da autonomia sindical. Vejamos, então, a Constituição Federal prevê uma série de garantias e prerrogativas à atuação sindical, mas a Carta Magna não exclui os sindicatos e demais entidades sindicais da sujeição ao princípio democrático representativo (art. 1º) e ao da legalidade (art. 5º, II), citando apenas dois relevantes.

O art. 8º, I, da CF/88, ao proibir a interferência e a intervenção nas entidades sindicais, o faz em relação a atos dos poderes Executivo e Legislativo que venham a violar a atuação, legítima e democrática da entidade, no regular exercício das suas atividades. Assim, não poderá um ato do Executivo ou uma lei oriunda do Legislativo cercear a liberdade de atuação das entidades sindicais.

A entidade é autônoma, e não é soberana. Soberano é tão somente o Estado. E, sendo o Judiciário a mais alta manifestação de soberania de um Estado, é claro que qualquer entidade sindical sujeita-se às decisões judiciais, desde que garantido o amplo direito de defesa e respeitado o devido processo legal. Note-se que a própria dissolução da entidade poderá ocorrer, por intermédio de decisão judicial que tenha transitado em julgado, conforme o art. 5º, XIX, da CF. (HINZ, Henrique Macedo, pág. 53)

A sujeição das entidades sindicais às regras legais vigentes decorre do fato de se tratar de pessoas jurídicas de direito privado, com autonomia, não soberania. Como já apresentado, somente os atos de Executivo e do Legislativo, que venham a interferir ou impossibilitar o constitucional direito de associação e pleno exercício da atividade sindical é que serão fulminados de nulidade.

Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

Em consequência da experiência nacional anterior a 1988, mais precisamente em face do que se viveu no período do regime militar, o princípio da liberdade sindical previsto no art. 8º da CF/88 levou a que muitos entendessem a atividade sindical totalmente livre de regulamentação estatal, o que é um equívoco, eis que o princípio da legalidade, previsto no art 5º, II, da Constituição Federal, também se aplica ao Direito Coletivo do Trabalho. (HINZ, Henrique Macedo, pág. 48)

Como exposto, verificamos que os sindicatos são regidos pelo princípio da autonomia privada coletiva, mas a sua liberdade, apesar de principiológica, norteadora do direito coletivo e prevista na Constituição Federal (art. 8º) é mitigada por outros dispositivos constitucionais. Podemos dizer, então, que os sindicatos estão hoje imunes à vontade estatal, observadas as restrições constitucionais e as demais normas do ordenamento jurídico nacional, bem como situações de conflitos de direito entre a liberdade sindical e outros direitos fundamentais. É possível restringir o princípio. Mas os conflitos entre a autoridade do Estado e a ação sindical só ocorrerão nos casos em que a lei estatua comportamentos ilícitos não abrangidos pela imunidade sindical.

Os fins lícitos, claro, devem ser sempre perseguidos, mas isso não quer dizer que a atuação do sindicato tenha que ficar sempre restrita ao campo trabalhista. A abrangência poderá ser maior. A Constituição Federal não explicita um limite ao campo de atividade, nem tampouco admite que norma de hierarquia inferior o faça. O *caput* do art. 511⁷ da CLT não deve ser lido como responsável por restringir o campo de atuação sindical.

Outra função bastante discutida é a de colaboração com o Estado. Na opinião de Amauri Mascaro Nascimento, o ordenamento jurídico brasileiro reconhece a função de colaboração com o Estado. De outro lado, José Rodrigo Rodriguez lembra que o poder dos sindicatos é tão político quanto o poder econômico dos empregadores: está localizado no campo da sociedade civil participando da formação dos diversos centros de poder. A questão central é não se deixar tutelar por qualquer partido político, mantendo sua autonomia e garantindo a presença nas reivindicações da classe trabalhadora.

A lei não deve definir as funções que o sindicato deve cumprir, esperando que eles se mantenham dentro dos seus limites. A prática dos sindicatos e seus associados acabará gerando funções novas, dividindo espaço com as intenções da lei. Estabelecer funções de cima para baixo pode configurar um atentado ao princípio pluralista. Não admite-se retirar

⁷ Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

dos sindicatos a faculdade de definir quais as funções irá exercer, respeitados, claro, os limites constitucionais.

É preciso manter intacta a possibilidade de renovação dos fins sociais, é preciso zelar pela continuidade do debate democrático em todos os níveis. Autonomia significa dar meios, para chegar-se aos fins agindo conforme as escolhas feitas. O controle da legitimidade deve ser realizado, em primeiro lugar, pela própria classe laboral. Havendo desvio das finalidades, certamente haverá também mudanças na organização do sindicato, conduzidas pelos representados insatisfeitos. Nesse diapasão, é importante que esteja excluída a possibilidade de intervenção estatal.

Faz-se claramente primordial neste processo, a necessidade de garantias para que os atores sociais da relação coletiva de trabalho não sejam meros coadjuvantes no processo de construção das normas, ou pior, meros fantoches de um espetáculo produzido única e exclusivamente pelo Estado. A negociação coletiva deve ser um meio eficaz para a valorização do trabalho, e por conseguinte, da inclusão social, diante dos mecanismos ardis do sistema capitalista e da globalização dos mercados. A supressão de direitos não pode ser regra e, sim exceção, porque do contrário perderá a sua razão de existir.

As palavras de Orlando Gomes traçam perfeitamente a contradição entre a efetivação da liberdade sindical em países da periferia capitalista, já que não tivemos uma ordem jurídica burguesa individualista, tampouco um Estado Social plenamente realizado. Diz ele, “O exercício desse ato de autonomia coletiva pressupõe, porém, sólida e livre organização, possível apenas nos países que transpuseram a barreira do subdesenvolvimento”. (GOMES, Orlando, pág 14)

5. CONCLUSÃO

Após minuciosa análise na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei de Conversão (PLV) 18, originário da Medida Provisória (MP) 680/2015, que institui o Programa de Proteção ao Emprego, foi aprovado no dia 28 de Outubro de 2015, numa votação simbólica, pelo plenário do Senado. A proposta ganhou o aval dos senadores nos mesmos termos debatidos na primeira casa legislativa. O texto, que sofreu algumas mudanças durante a tramitação, segue agora para sanção presidencial.

O prazo final de adesão das empresas é o dia 31 de dezembro de 2016 e não mais 31 de dezembro de 2015. De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego, até metade de novembro, 23 empresas já haviam assinado os 33 termos de adesão ao PPE, por

meio de filiais e matrizes. Há ainda outros 42 processos de adesão tramitando, atingindo até a presente data cerca de 30.000 trabalhadores. Nas alterações sofridas, como o aumento do prazo de duração do programa de doze para vinte e quatro meses, destacou-se a supressão, ainda na Câmara dos Deputados, de um ponto que vinha sendo bastante criticado pelas entidades sindicais. A polêmica versava sobre o item que previa a possibilidade de acordos ou convenções prevalecerem sobre a lei. O negociado iria, em outras palavras, se sobrepor ao legislado. Na opinião dos discordantes, essa seria uma forma de mascarar a flexibilização das relações de trabalho, retirando a garantia aos direitos mínimos da CLT, sob a legenda de avanços no setor.

Nesse sentido, observa-se que o programa para manutenção de empregos foi chancelado pelo Congresso Nacional e nos próximos dois anos funcionará como escudo de proteção contra o engessamento na economia nacional. Quanto à autonomia dos sindicatos de trabalhadores no trato com os sindicatos patronais, as questões deverão ser resolvidas analisando-se cada caso concreto, respeitando-se o ordenamento jurídico vigente e a criação de normas, que é a função precípua do Direito Coletivo.

Outrossim, pode-se afirmar que ainda é muito cedo para avaliar os benefícios reais dessa intervenção estatal na tentativa de salvaguardar os postos de trabalho, mesmo diante de reduções salariais, de jornadas de trabalho e utilização de recursos oriundos do próprio governo, como é o caso do FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, cuja principal fonte de arrecadação é composta pelas contribuições para o Programa de Integração Social – PIS e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP, ambos criados por leis complementares.

Até o final do programa, em 31 dezembro de 2017, se faz imprescindível que, concomitantemente ao objetivo principal, que é preservar os postos de trabalho e aquecer o setor produtivo, o Estado respeite a atuação sindical, as conquistas já obtidas pela classe obreira e mantenha o diálogo com as entidades representativas e os diversos setores da sociedade. A história já provou que em épocas de crise decisões unilaterais e atitudes anti-democráticas não conseguem manter uma base sustentável para o enfrentamento necessário e muito menos assegurar o desenvolvimento econômico de uma nação.

Aristóteles já assinalara que o homem é naturalmente um animal político, destinado a viver em sociedade. E que, “aquele que não pode viver em sociedade, ou que nada precisa por bastar-se a si próprio, não faz parte do Estado, é um bruto ou um deus”. (s/data, pp.13).

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES, A Política, I §§ 9 e 11; IV, § 2; São Paulo, s/data, pp. 13 e 102.

BARROS, Ricardo Paes de; HENRIQUES, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. O combate à pobreza no Brasil: dilemas entre políticas de crescimento e políticas de redução da desigualdade. Brasília, IPEA, 1999.

BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. São Paulo, Método, 9ª ed. rev e atual. 2014.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 08.09.2015.

CONVENÇÃO 87, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no>. Acesso em: 06.10.2015.

FURTADO, Celso. Desenvolvimento e Subdesenvolvimento. Rio de Janeiro, Editora Contraponto, 2009.

GOMES, Orlando. Questões de Direito do Trabalho. São Paulo, Ltr, 1974.

MARANHÃO, Delio. Direito do Trabalho, Rio de Janeiro, Editora Fundação Getúlio Vargas, 1971.

MP 680/15. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Editora Saraiva, 2013.

Revista de Economia Política, vol. 20, nº 4(80), outubro-dezembro/2000.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização. Rio de Janeiro, Editora Renovar, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. Direito Sindical Brasileiro. Rio de Janeiro, Editora Brasília/Rio, 1978.

SILVEIRA, João Clair Pereira. A construção do direito coletivo do trabalho. Porto Alegre, Editora Imprensa Livre, 2008.

HINZ, Henrique Macedo. Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo, Editora Saraiva, 2012.

Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br>>. Acesso em 28 de outubro de 2015.

Portal do IBGE. Disponível em <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2015/pme_201510pubCompleta.pdf>. Acesso em 15 de setembro de 2015.

Portal do MTE. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/index.php/noticias-mte/1322-ppe-beneficia-30-mil-trabalhadores>>. Acesso em 12 de novembro de 2015.