

A IRREDUTIBILIDADE SALARIAL EM MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

THE SALARY IRREDUTIBILITY IN MOMENTS OF CRISIS: JURISPRUDENTIAL ANALYSIS

Otávio Augusto de Oliveira ¹

RESUMO: O salário, por ser uma parcela que visa garantir às necessidades vitais básicas ao trabalhador e às de sua família, merece uma proteção do ordenamento jurídico. A Constituição Brasileira de 1988 em seu artigo 7º, VI assegura o Princípio da Irredutibilidade salarial, no momento em que impede a possibilidade de uma redução salarial, salvo quando essa for feita por meio de um acordo ou convenção coletiva. Isso se faz de suma importância, principalmente em momentos de crise, uma vez que o empregador utiliza dessa estratégia a fim de garantir a manutenção dos empregos. Ressalta-se, porém, que tal redução possa ser um perigo quanto a flexibilização das conquistas trabalhistas. Assim, o intuito desse artigo é ampliar a discussão sobre a irredutibilidade salarial em momentos de crise a partir da análise jurisprudencial.

PALAVRAS CHAVE: Salário. Irredutibilidade salarial. Crise. Jurisprudência. Flexibilização.

ABSTRACT: The salary to be a part intended to guarantee the basic living needs of the worker and his family, deserves law protections. The national supreme law (Brazilian Constitution of 1988) in article 7º, VI ensures the principle of salary irreducibility since that prevents the possibility of a salary reduction, except when this is done through an agreement or collective agreement. All this discussion is very important, especially in times of crisis, when employer can use this strategy to ensure the jobs maintenance. Points out that, however, that such reduction can be dangerous regarding the flexibility of labor achievements. Thus, the purpose of this article is to broaden the discussion of salary irreducibility in times of crisis, with a critical view on the legal decisions about the theme.

KEY WORDS: The salary. Salary irreducibility. Crisis. Legal decisions. Flexibility.

SUMÁRIO:

1 Introdução. 2 Os Princípios do Direito Do Trabalho - Enfoque na Irredutibilidade Salarial. 3 As Possibilidades de Negociação Coletiva Autorizada pela Constituição Federal. 4 Análise Jurisprudencial: A Validade da Redução Salarial Através da Negociação Coletiva. 5 Conclusão. Referências.

¹ Graduando pela Escola de Direito do Centro Universitário Newton Paiva. Licenciado em Ciências Biológicas pela UFMG. Mestre em Ensino de Ciências pela PUC Minas.

1 INTRODUÇÃO

É de notório saber que o Brasil vive a pior recessão econômica dos últimos tempos tendo uma queda do PIB de 8,7%, entre os anos de 2014-2016, levando a um fechamento de mais de 191 mil empresas somente no ano de 2015 e possuindo 12 milhões de desempregados (VALLE, 2016). Sendo assim, a redução de salário é uma das maneiras de garantir a manutenção dos empregos, fazendo-se, portanto, de suma importância ampliar a discussão sobre a irredutibilidade salarial em momentos de crise a partir da análise jurisprudencial.

Para tanto, serão destrinchados no decorrer deste artigo a conceituação de empregado, empregador e dos princípios específicos ao direito do trabalho, com ênfase ao princípio da irredutibilidade salarial, de modo a melhor contextualizar o tema e delimitar a abrangência epistemológica aqui tratada. Não obstante, serão abordados nos capítulos que seguem as possibilidades de negociação coletiva autorizadas pela Constituição Federal de 1988 e sua aplicabilidade no meio jurídico contemporâneo a partir de análises jurisprudenciais.

2 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO - ENFOQUE NA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

2.1 Caracterização da relação de emprego

O presente capítulo visa definir alguns conceitos de suma importância que serão abordados no decorrer deste artigo dentre eles: empregado, empregador e os princípios do Direito do Trabalho com ênfase no princípio da Irredutibilidade salarial, foco central desse. Sabe-se que por mais consolidados sejam alguns desses conceitos, ainda sim, há um pluralismo dos mesmos, a depender da escola a qual cada autor se incorpora.

Para que seja configurada uma relação de emprego é necessária a presença de dois sujeitos o empregado e o empregador. O primeiro é pessoa física e deverá prestar serviço não eventual ao segundo mediante salário e subordinação e está previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Com base no artigo supracitado pode-se verificar a necessidade de cinco pressupostos que deverão obrigatoriamente coexistir para que o trabalhador seja considerado empregado. O primeiro é o fato de todo trabalhador ser uma pessoa física, ou natural, não cabendo a pessoa jurídica usufruir dessa condição. O segundo requisito indispensável é a pessoalidade, ou seja, o caráter *intuitu personae*, somente a pessoa que fora contratada é que poderá prestar o serviço, não podendo se fazer substituir em via de regra. A exceção se encontra prevista na súmula 159, I do Tribunal Superior do Trabalho - TST que permite a não pessoalidade em um caráter esporádico e mediante autorização do empregador. Além dessa, encontramos outra quando se tratar de um empregado a domicílio, em que muitas vezes possui apoio de algum familiar e mesmo assim não descaracteriza o vínculo empregatício (BARROS, 2007).

Já o terceiro pressuposto é a não-eventualidade, que apesar de ser muito controvertida nessa ciência, pode ser entendido como sendo a exigência de uma habitualidade, uma certa permanência, mesmo que seja por um curto período determinado. A permanência indefinida do vínculo de emprego é rígida e reforçada pelo princípio

da continuidade da relação de emprego, que ainda será definido ao longo desse capítulo.

A onerosidade se faz de extrema importância como outro pressuposto para que seja caracterizada a figura do empregado. Não há contrato de trabalho a título gratuito, ou seja, ao prestar o serviço o empregado deverá sempre receber um salário poderá ser pago em dinheiro ou in natura de acordo com o previsto no artigo 458 da CLT.

E por fim, temos a subordinação, natureza jurídica, segundo a qual o empregado se submete aos comandos/poder diretivo do empregador através do contrato de trabalho e por meio das cláusulas e ordens ali explícitas. Ressalta-se que esse poder não poderá ser exagerado ao ponto de ferir os direitos trabalhistas e constitucionais do empregado, o que poderia gerar um dano e ou assédio moral.

Não basta o empregado para determinar uma relação de emprego, é importante se ter a figura do empregador no outro polo. Este encontra seu preceito legal no artigo 2º da CLT que prevê:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (BRASIL, 1943)

Dessa maneira, o empregador pode ser uma pessoa física, jurídica ou qualquer outro ente, que mesmo não possuindo personalidade, exercer as seguintes funções perante o empregado: contratar, assalarar e dirigir a prestação pessoal de serviço e, ao fazer tais atividades estará assumindo os riscos do empreendimento econômico (BARROS, 2007). De acordo com Delgado (2012) existem dois efeitos jurídicos decorrentes da existência do empregador, são eles a despersonalização e a assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.

Esse conceito legal traz uma discussão ampla, pois define ser empregador a empresa. Muitos autores não concordam com tal definição, pois a empresa em si não é sujeito de direitos no ordenamento jurídico brasileiro, salvo a empresa pública por força do Decreto-Lei n. 200. Porém, os autores que concordam com tal posicionamento argumentam: estar previsto no próprio texto da CLT; a combinação dos artigos 10 e 448 da CLT gera um vínculo do empregado com a empresa; e por fim, o fenômeno da despersonalização do empregador (NETO e CAVALCANTE, 2013). Ressalta-se que por não ser o enfoque central desse trabalho, essa discussão não será exaurida, cabendo esta suscitar a um futuro texto.

Dessa maneira, para configurar empregado é fundamental a presença dos cinco elementos constitutivos: pessoa física, personalidade, onerosidade, habitualidade subordinação. Porém, não existe um conjunto de elementos indispensáveis para conceituar o empregador, o que é necessário, é que haja a tomação de serviços empregatícios. Após essa conceituação tão fundamental, será destinada ao próximo tópico a explicação dos Princípios específicos do Direito do Trabalho, fonte material dessa Ciência e de extrema importância para a concretização do objetivo deste artigo.

2.2 Princípios específicos do Direito do Trabalho

A Ciência Jurídica possui como elemento central o dever-ser, diferentemente das outras Ciências em que este elemento consiste no ser. Dessa maneira, tem-se o princípio como um importante condutor da compreensão tanto da norma quanto do instituto jurídico. De acordo com Delgado (2012, p.181) “o princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”.

Apesar de não unânime dentro da doutrina trabalhista, mas baseado em Barros (2007), Cassar (2014) e Delgado (2012) pode-se considerar os princípios como fonte material normativa concorrente uma vez que os mesmos possuem a função de informar o legislador, orientar o juiz em sua atividade interpretativa e por fim integrar o direito, sem, contudo prevalecer sobre as normas legais.

Serão abordados a seguir os princípios específicos ao Direito do Trabalho reservando para o próximo item o princípio da irredutibilidade salarial objeto cerne do presente artigo.

O Princípio da proteção é a viga mestra do Direito do Trabalho, pois, visa alcançar uma igualdade substancial entre as partes empregado x empregador, bem como capital x trabalho, já que o empregado, sendo o polo hipossuficiente da relação, deve ser protegido.

Esse referido princípio vem como uma construção para trazer tanto para as normas quanto para os demais princípios, uma condição melhor para o empregado perante o empregador, visando retificar ou atenuar o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. Desse princípio decorrem três outros princípios: o in dubio pro operário, o da norma mais favorável e o da condição mais benéfica. Porém, é evidente que além desses citados, o princípio da proteção irá perpassar, mesmo que indiretamente, pelos demais. Tal afirmação se deve ao caráter protetivo do princípio, conforme nos ensina Delgado (2012, p.194) ao relatar que “os princípios tem uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social aprendida entre os sujeitos da relação empregatícia”.

O Princípio da norma mais favorável decorre do princípio da proteção. É aquele que diz que havendo mais de uma norma em concreto para uma situação, deve-se analisar a questão do ponto de vista da norma mais favorável, observado o caráter sistemático da ordem jurídica quanto a sua hierarquia. Ele pode atuar tanto na construção de uma norma quando ela não existe, quanto na interpretação dessa norma aplicada a um direito estabelecido, sempre buscando a melhor opção ao trabalhador. Dessa maneira esse princípio age de forma tríplice como instrumento de interpretação, de hierarquização e de informação do Direito do trabalho.

O Princípio da imperatividade das normas trabalhistas irá informar que a norma trabalhista é imperativa. Ou seja, são normas cogentes. De acordo com Delgado (2012, p.196) “Informa tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas”. Dessa maneira, não se pode negociar as mesmas pela manifestação de vontade das partes, a fim de permitir as garantias fundamentais do trabalhador em detrimento aos poderes do contrato de trabalho (DELGADO, 2012).

Já o Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é decorrente do princípio anterior e prevê não ser possível o trabalhador dispor de seus direitos a sua vontade dispondo das garantias e proteções presentes no contrato de trabalho, bem como no ordenamento jurídico. É vedado ao trabalhador renunciar ou transacionar seus direitos, sendo assim, os direitos trabalhistas decorrem de normas traba-

listas e muito embora o trabalhador tenha seus direitos, ele não pode renunciá-los e nem negociá-los.

O Princípio da condição mais benéfica encontra-se amparado no artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal de 1988 – CF/88 e tem um enfoque sobre as cláusulas contratuais. Essas cláusulas, escritas ou verbais, irão aderir ao contrato do trabalho e via de regra não poderão ser alteradas, seja por conta desse princípio, seja ao direito adquirido. Cabe salientar que a cláusula mais benéfica sempre deverá prevalecer.

O Princípio da inalterabilidade contratual lesiva previsto no artigo 468 da CLT diz que ainda que de mútuo consentimento, o contrato de trabalho não pode ser alterado para prejudicar o trabalhador. Toda e qualquer alteração contratual benéfica ao trabalhador será aceita e incentivada. Porém de outro lado, as alterações desfavoráveis ao trabalhador encontram grande limitação, sendo como regras, nulas.

Já o Princípio da primazia da realidade procura prestigiar aquilo que ocorre na realidade e não o que emerge de documentos caso haja divergência entre eles, evitando assim, fraudes. É atribuída ao Juiz do Trabalho a possibilidade de desconsiderar documentos que não espelhem a realidade, ainda que formalmente estabelecidos. Com isso as relações trabalhistas são definidas pela situação de fato, desprezando toda e qualquer inverdade que aparentemente transpareceu como real.

Segundo o Princípio da continuidade da relação de emprego somente será uma relação de emprego aquela decorrente entre empregado e empregador. Assim, excluem dessa gama todas as pessoas que não possuem para si os direitos trabalhistas. Esse princípio busca que as relações de emprego em geral sejam de prazo indeterminado, tendo o contrato de trabalho uma continuidade, garantindo ao empregado uma segurança econômica nessa relação. De acordo com o previsto na Súmula 212 do TST, esse princípio da continuidade favorece o empregado no ônus da prova, isso por que o ônus de provar o término do contrato de trabalho quando negados a prestação de serviço é do empregador.

Por fim, o Princípio da Intangibilidade encontra-se legitimado no artigo 462 da CLT, segundo o qual determina que o salário tenha um conjunto de regras para protegê-lo, sendo via de regra intangível. Por ser considerada uma verba alimentícia, atendendo assim, as necessidades vitais e básicas do ser humano, o salário mereceu uma maior proteção por parte do legislador. Vale ressaltar que a intangibilidade visa à proteção do salário contra seus credores, salvo, as situações previstas em lei como: pagamento de pensão alimentícia, a dedução de imposto de renda, contribuições previdenciária, contribuição sindical, entre outros.

É por meio desse salário que o trabalhador irá manter não somente as suas necessidades, mas também dos indivíduos que cercam sua comunidade familiar. De acordo com Delgado:

A essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado, por suposto, é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico – jurídica. (...) Nesse quadro, garantir – se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valor é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano. (DELGADO, 2012, p.201)

Dessa maneira, o salário não pode ser tocado, bem como não pode haver descontos que não sejam exatamente previstos em lei. Estabelece assim, que esta parcela trabalhista mereça garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado.

Até o presente momento foram demonstrados alguns dos princípios considerados como núcleo basilar do Direito do Trabalho. Todos esses visam proteger e assegurar os direitos fundamentais da parte mais hipossuficiente da relação trabalhista, o empregado. O Princípio da Irredutibilidade Salarial também faz parte desse núcleo basilar e encontra-se previsto no texto constitucional, que impede que tal verba seja reduzida, exceto por convenções e acordos coletivos. Tal princípio por ser a base central desse artigo será discutido e analisado no próximo tópico.

2.3 Princípio da Irredutibilidade Salarial

Antes de iniciar a discussão acerca do Princípio da Irredutibilidade faz-se necessário uma análise sobre a concepção de salário. Para Delgado (2012, p.707) salário “é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”. Ou seja, o que importa é a existência de um contrato de trabalho e não necessariamente o labor exercido. Vale ressaltar que conforme previstos no artigo 76º da CLT e artigo 7º, IV da CF/88 o salário é na verdade um conjunto de parcelas com o objetivo de satisfazer às necessidades vitais básicas (moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, entre outros) do trabalhador e às de sua família.

Silva (2006, p.48) compreende que o trabalho “não é apenas o meio de subsistência do trabalhador, mas o sustento da vida social e o suporte de toda a produção de bens e serviços necessários à sua existência”. Sendo assim, podemos afirmar que o salário possui natureza alimentar ao atender essas necessidades básicas. E dessa forma, portanto, deve ser protegido contra qualquer abuso, retenção ou até mesmo redução, conforme presente no princípio da dignidade da pessoa humana (CASTRO, 2013).

Pela análise supra, fica clara a grande importância do salário, devendo esse ser protegido pelo ordenamento jurídico. A convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho que posteriormente foi promulgado pelo Decreto nº 41.721, de 1957 estabeleceu um grande avanço aos direitos do trabalhador ao estabelecer regras claras para a proteção ao salário. Além disso, foi com a CF/88, em seu artigo 7º, X, que passou a ser considerado crime a retenção dolosa do salário o que inibe qualquer excesso por parte do empregador. Porém, é no inciso VI do artigo 7º da CR/88 que o instituto do salário ganhou a proteção dos princípios da irredutibilidade, impenhorabilidade e intangibilidade. Segundo este inciso, o salário não poderá ser reduzido, salvo quando feito por negociação coletiva junto ao sindicato da categoria.

Vale ressaltar que a redução unilateral em momentos excepcionais, observando o artigo 503, da CLT e a redução por sentença judicial não foram recepcionados pela legislação constitucional (CASTRO, 2013). Assim, considera inconstitucional a redução salarial em qualquer que seja o momento econômico vivenciado pelo empregador sem a prévia autorização da entidade sindical que representa o empregado.

Assim, o Princípio da Irredutibilidade Salarial, inicialmente inferido pelo princípio geral *pacta sunt servanda*, encontra amparo legal tanto no artigo 7º, VI, da CF/88 quanto no artigo 468 da CLT, segundo os quais:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 1988).

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que

não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (BRASIL, 1943).

Esse princípio apresenta uma importância fundamental não somente por tutelar um direito do trabalhador, mas também por garantir por intermédio do salário a subsistência desse e de seus familiares. A irredutibilidade vai abarcar a redução direta, quando há diminuição nominal de salários, e a indireta, quando essa redução salarial vem acompanhada da redução da jornada ou do serviço. Com isso, qualquer alteração, seja ela na mudança do valor quanto na forma de pagamento do salário, se prejudicial for ao empregado, será nula. O acordo e a convenção coletiva são as únicas hipóteses de redução do salário previstas no ordenamento jurídico brasileiro. Tais hipóteses serão abordadas com mais detalhes no próximo capítulo desse artigo.

3 AS POSSIBILIDADES DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA AUTORIZADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

O Direito do Trabalho é o único campo do Direito que, além das relações individuais, há uma relação coletiva, cada qual com suas próprias regras, institutos e princípios. No Direito Individual há a presença de dois sujeitos: o empregado (ser individual) e o empregador (ser coletivo). Porém estes sujeitos não se encontram numa igualdade social, econômica e política (DELGADO, 2012). Nesse contexto, surge o Direito Individual do Trabalho que busca equilibrar essa relação discrepante entre esses sujeitos.

Em contrapartida, no Direito Coletivo há uma relação contrabalaneada entre os sujeitos pertencentes. Esses sujeitos são o empregador e as organizações sindicais, representando os empregados. É importante ressaltar que por meio dos acordos e convenções coletivas, o Direito Coletivo passa a influenciar diretamente o Direito Individual. Sendo assim, o Direito Coletivo assume importantes funções ao criar normas, pacificar os conflitos entre os sujeitos e, principalmente, melhorar as condições do pacto trabalhista (NETO e CAVALCANTE, 2013). Neste diapasão, fica evidente então que essas funções somente lograrão êxitos por meio dos acordos e convenções coletivas.

Para tal, o Princípio da Adequação Setorial Negociada vem regular as possibilidades e os limites jurídicos decorrentes da negociação coletiva, se apresentando como limite da autonomia da vontade privada dos sujeitos participantes da relação coletiva.

Segundo Delgado (2012) esse ainda é um princípio novo no ordenamento trabalhista brasileiro que tem por objetivo a resolução de um aparente conflito/dilema entre as normas oriundas da negociação coletiva frente à legislação estatal imperativa. Em complemento, para Cassar (2014, p.1231) esse princípio visa “(...) adequar os direitos trabalhistas a cada categoria de acordo com a região, época, situação econômica, empresa, condições de trabalho etc. Deve levar em conta todas as premissas e condições para negociar”.

Assim, para que as normas jus coletivas possam surtir efeito é preciso que sejam respeitados dois critérios objetivamente fixados, que de acordo com Delgado:

São dois critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente

parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, 2012, p. 1342).

O primeiro critério vai em direção ao Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, uma vez que nenhum direito do trabalhador será suprimido, mas sim, haverá um acréscimo deste, melhorando assim, as condições de vida desse trabalhador. Por outro lado, o segundo critério será contrário ao Princípio da indisponibilidade. Mas esta perda do direito do trabalhador somente poderá se dar nas parcelas autorizadas anteriormente pela Constituição Federal de 1988, previsto no art. 7º, VI, XIII e XIV, que são referentes ao salário e a jornada de trabalho.

Dessa maneira, em síntese, o Princípio da Adequação Setorial Negociada pode ser visto sob dois aspectos: 1) melhorar as condições de trabalho por meio do aumento dos benefícios, quando as condições financeiras e econômicas da empresa estiverem boas; 2) garantir o emprego, evitando dispensas coletivas, ao permitir flexibilização de direitos previstos em lei, caso a empresa esteja atravessando uma crise econômica. Ou seja, é a situação econômica vivenciada pelo empregador que irá ditar qual aspecto deverá ser seguido na busca da satisfação do bem coletivo.

Por fim, as normas coletivas não terão validade e eficácia caso o trabalhador tenha renunciado ou transacionado seus direitos, ou o que fora negociado tenha sido direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, previsto nas normas constitucionais (salvo as ressalvas já mencionadas), normas de tratados e convenções internacionais que o Brasil é signatário e normas infraconstitucionais (DELGADO, 2012).

É inquestionável a importância dos acordos e das convenções coletivas como os meios pelos quais os trabalhadores, representados pelos sindicatos, conseguirão logros perante suas demandas. No próximo tópico, tais institutos previstos pelo texto constitucional serão caracterizados e diferenciados, a fim de permitir um embasamento para analisar as decisões, foco desse artigo, no próximo capítulo.

3.1 Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho

Conforme fora discutido no capítulo anterior e previsto no artigo 7º, VI da CF/88, em via de regra, o salário é uma parcela que não poderá ser reduzida, salvo se esta for por meio da convenção ou acordo coletivos de trabalho, sendo estes instrumentos, reconhecidos pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, XXVI. Nesta seção serão discutidos esses dois institutos, eixos centrais desse artigo.

Os sindicatos de categorias profissionais são legitimados a celebrar tanto a convenção quanto os acordos coletivos como representantes dos empregados. Porém, sob a ótica de representação do empregador, será o sindicato da categoria capaz de celebrar a convenção coletiva. Caso a categoria não seja organizada em sindicatos poderá a federação ou a confederação executar essa função. Mas no acordo coletivo a legitimação será da própria empresa.

O conceito de convenção coletiva está definido expressamente no artigo 611, caput, CLT, segundo a qual:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

De acordo com Cassar (2014), Neto e Cavalcante (2013) e Barros (2007) esse conceito permite verificar o caráter genérico desse instituto, uma vez que o mesmo é resultado da negociação entre o

sindicato dos empregados (profissionais) e dos empregadores (econômica). A convenção coletiva, acordo de vontade entre esses sujeitos, irá criar normas jurídicas (criam regras e direitos que vão integrar o contrato individual de trabalho) e cláusulas contratuais (estipulam direitos e obrigações para as partes pactuadas) para todo e qualquer profissional pertencente a uma determinada categoria representada por esse sindicato.

Por sua vez, o mesmo artigo 611 da CLT, porém em seu parágrafo 1º irá definir o acordo coletivo sendo:

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

Assim, o acordo coletivo será celebrado entre uma ou mais empresas e o sindicato que representa os trabalhadores dessa categoria. Ressalta-se que, como previsto na CLT, não é necessário a presença do sindicato dos empregadores e tal dispensabilidade não fere o que fora previsto no artigo 8º, VI, CF/88 “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Tal fato se dá pelo fato do empregador por si só já ser considerado um ente coletivo, diferentemente dos trabalhadores que só serão considerados coletivos, quando representados pelo sindicato. Entretanto, será indispensável para garantir a validade desse acordo à presença do sindicato da categoria econômica.

De tal modo como ocorrem com as convenções, os acordos irão gerar regras jurídicas e cláusulas contratuais. A grande diferença, é que nesses últimos o que fora pactuado só valerá para os profissionais das empresas envolvidas e não a toda uma categoria.

Por ser um importante criador de normas jurídicas, esses institutos estão revestidos de certa formalidade, devendo ser obrigatoriamente escritos e obedecerem aos preceitos estipulados pelos artigos 612, 613 e 614 da CLT. Este último artigo determina que o que fora estipulado pelas partes somente entrará em vigor 3 dias após o depósito no órgão equivalente ao Ministério do Trabalho e não poderá ter uma duração superior a 2 anos. Caso as partes desejem prorrogar, rever, denunciar ou revogar tanto a convenção quanto o acordo deverá seguir aos preceitos do artigo 615 da CLT. Ressalta-se por fim que o que fora estipulado somente será abraçado por aquela categoria. Caso outra deseje obter as mesmas regras, os sujeitos legitimados terão que realizar os mesmos procedimentos e formalidades já discutidos anteriormente.

A súmula 277 do TST prevê que “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”. Tal súmula vem corroborar com o fato do Direito Coletivo ter uma influência direta no Direito Individual. Isso devido à possibilidade de incorporação das normas estipuladas em acordos e convenções coletivas aos contratos individuais de trabalhos. Fica evidente que ao incorporarem essas normas, essas se projetarão no tempo e somente poderão ser modificadas ou suprimidas por novas normas. Assim, o TST respaldou a ultratividade ao afirmar que a norma estenderá sua eficácia enquanto não for substituída por outra.

Suscitar as abordagens levantadas até o presente momento requer, também, uma reflexão a respeito dessa redução salarial. Afinal, é importante questionar se todo acordo ou convenção coletiva fora feito com o objetivo real de preservar o emprego do trabalhador frente à crise econômica atual. Do mesmo modo, se faz pertinente levantar

questionamentos no que diz respeito a possibilidade dos empresários aproveitarem esse momento tão delicado da economia para flexibilizar os direitos trabalhistas.

Neste contexto, cabe ao Ministério Público do Trabalho (MPT), fiscalizar os reais motivos que levaram o sindicato dos empregados a fazerem um acordo ou convenção coletiva com a empresa e com o sindicato do empregador respectivamente. Tal ato do MPT minimizaria uma proliferação dessas normas, uma vez que elas podem vir a prejudicar os trabalhadores, elo hipossuficiente do polo trabalhista. Essa discussão vai ao encontro do pensamento de Silva (2016, p. 46) que “defende que a flexibilização das normas trabalhistas deve ser usada em caso de emergência, quando esgotadas todas as possibilidades permitidas de auxílio e recuperação da saúde da empresa e, como consequência, manutenção do emprego dos trabalhadores”.

Dessa maneira o trabalhador continua não podendo dispor de seus direitos, exceto se este for feito por uma convenção ou acordo coletivo. Tais institutos estão previstos no texto constitucional e também encontram amparo no Princípio da adequação setorial negociadas, conforme já mencionado no início deste capítulo. O grande legado desses contratos coletivos é que na convenção coletivo o efeito é erga omnes, já no acordo coletivo é inter partes.

É de notório saber que a possibilidade da flexibilização dos direitos trabalhistas está previsto na Constituição Federal de 1988, mesmo assim, cabe uma pergunta: Como o judiciário tem agido frente a atual crise econômica? No próximo capítulo será feita uma análise jurisprudencial a fim de tentar responder a tal questionamento.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: A VALIDADE DA REDUÇÃO SALARIAL ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Nos dizeres de Leite (2013) e Delgado (2012) o Direito do Trabalho e o Direito Processual do trabalho constituem-se basicamente por três fontes: as heterônomas, quando terceiros estranhos à relação de emprego participam da elaboração das mesmas, tais como a constituição, a CLT, as leis, os decretos, as portarias do Ministério do Trabalho e os tratados internacionais; as autônomas, que são elaboradas pelos próprios destinatários, ou seja, quem vai discutir são os próprios beneficiários, como exemplo temos os acordos e as convenções coletivas; e por fim a última fonte são as chamadas especiais, como por exemplo, o laudo arbitral, o regulamento empresarial, os princípios jurídicos, doutrina, equidade e a jurisprudência. Para Delgado:

(...) essa fonte destaca-se por uma indissimulável dubiedade em face do temário relativo às fontes do Direito. Tal dubiedade se manifesta ora no tocante ao posicionamento classificatório do instituto enfocado (como fonte heterônoma ou autônoma), ora no concernente à duplicidade de papéis por ele assumido, ora respeitando à sua própria caracterização como fonte normativa efetiva. (Delgado, 2012, p.165)

O cerne da questão deste capítulo se baseia em analisar as jurisprudências proferidas pelo TST a respeito da temática da irreduzibilidade salarial. Mas antes de tal exame é preciso fazer algumas considerações sobre esse instituto. Segundo Delgado (2012, p. 167) “a jurisprudência traduz a reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional”. É de se esperar que por permitir uma melhor compreensão dos repetidos fenômenos jurídicos, a Jurisprudência acarrete numa redução do número de ações na justiça trabalhista brasileira. Isso por que consolida determinados posicionamentos para semelhantes situações fáticas. Dessa maneira, a compreensão a cer-

ca do entendimento dos tribunais se faz de suma importância para a consolidação de um direito vivo e ativo.

A primeira decisão a ser analisada foi proferida pelo Desembargador Breno Medeiros da 8ª turma do TST, dispondo o seguinte:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. REDUÇÃO SALARIAL. ACORDO COLETIVO. Caracterizada uma potencial ofensa ao art. 7º, VI e XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido.

(...)

REDUÇÃO SALARIAL. ACORDO COLETIVO. Os ajustes firmados mediante acordo e convenção coletiva devem ser prestigiados, a teor do que dispõe o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República. E o inciso VI do referido diploma constitucional autoriza a redução salarial por meio de negociação coletiva, presumindo-se, nessa hipótese, que tais ajustes ocorreram dentro de um contexto de concessões mútuas, com a criação de novos direitos e deveres para empregadores e empregados. No caso, a redução salarial teve por justificativa, dentre outras, a continuidade do empreendimento e a manutenção dos postos de trabalho, hipóteses nas quais repousa a contrapartida do empregado, que tem no trabalho a sua fonte de sustento. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1578-46.2012.5.15.0030, Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 21/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015 - grifei).

A ação exposta acima foi movida por uma professora contra a universidade que trabalhava. A autora relata que a ré convocou o corpo docente para informar que devido à crise econômica, os mesmos passariam a receber salário fixo ao contrário da hora-aula. Por se sentir coagida, a autora consentiu o acordo coletivo que foi firmado perante o Ministério Público do Trabalho. Apesar da situação acima encontrar amparo constitucional no art. 7º, VI da CF/88, o Tribunal Regional desconsiderou o acordo coletivo feito entre a universidade e o sindicato dos professores. Para tal decisão o Tribunal Regional argumenta:

(...) Entendo, isso sim, que tal acordo não pode ser aplicado, uma vez que não previu concessões e direitos recíprocos, tampouco concedeu qualquer benefício aos empregados.

Pelo contrário, o indigitado acordo, celebrado em dezembro/2007 (com efeito retroativo a agosto), prevê única e exclusivamente a redução dos salários dos empregados da reclamada, sob a justificativa de “...preservar a continuidade do estabelecimento de ensino superior, o equilíbrio econômico e financeiro, de preservar a massa de empregos gerada, e a prestação dos serviços educacionais aos alunos...” (fl. 486).

Ocorre, porém, que a própria reclamada admitiu – no documento que convocou os empregados para discutir a implantação de nova política salarial – que “A situação da Estácio de Sá é muito boa. A situação da Estácio de Sá Ourinhos, idem. Estamos com as finanças em dia, com as obrigações fiscais, para fiscais, trabalhistas e para com terceiros, absolutamente em dia, o que é uma exceção no mundo da educação superior, mas é a nossa obrigação...” (fl. 252 – 21/07/2007). (RR - 1578-46.2012.5.15.0030, Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 21/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

Diante do exposto, a universidade recorre ao TST, que revoga a decisão do Tribunal passando a considerar válida a redução salarial,

uma vez que a mesma fora autorizada por acordo coletivo e aceito pelo Ministério Público do Trabalho.

O Excelentíssimo Desembargador, ao acatar tal acordo, ignora os reais motivos pelos quais o mesmo fora feito. Uma vez que, a instituição de ensino não se encontrava numa crise econômica, o que ficou comprovado por meio dos depoimentos. Ao desprezar esse depoimento, o Ilustríssimo passa a acatar apenas os fatos emergentes de documentos, mesmo que, na realidade, os fatos sejam diferentes. Assim sendo, o referido Desembargador além de não primar pelo Princípio da primazia da realidade, abre um precedente para a flexibilização dos direitos trabalhistas no que tange a parcela que por si só merece toda a proteção jurídica, por visar à satisfação das necessidades vitais básicas do trabalhador e de seus familiares.

Seguindo o mesmo posicionamento, o Ministro Emmanoel Pereira da 2º turma do TST decide:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.

(...)

2 - PLANO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA E FUNÇÕES GRATIFICADAS. REDUÇÃO SALARIAL. ADESÃO VOLUNTÁRIA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. O TRT consignou que o "Novo Plano estabeleceu que os empregados que permanecessem nas funções de confiança continuariam com o trabalho de 8h diárias, pois detentores da fidejussão do empregador. Todavia, os que desejassem optar pela função gratificada teriam a jornada reduzida para 6h diárias, com a consequente redução salarial de 16% da remuneração". Constatado, portanto, que houve a opção voluntária do empregado ao novo plano de cargos, sendo assegurada, inclusive, a possibilidade de permanência no plano anterior. Desse modo, "havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro", exegese da Súmula 51, II, do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 10813-24.2014.5.03.0152, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 28/09/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2016 - grifei)

A ação supracitada foi proposta pelo Sindicato dos Empregados dos Empregados em Estabelecimento Bancários, que não concordava com o plano instituído pelo banco. Esse plano possibilitava que o trabalhador com jornada de 8 horas passasse a trabalhar 6 horas por dia, com consequente redução de 16% do seu salário.

Eis que para a surpresa, o Digníssimo Ministro considera regular a conduta da instituição financeira, utilizando como argumento a súmula 51, II do TST, que "havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro".

Com tal posicionamento, o Ministro rejeita o que está previsto no artigo 7º, VI da CF/88 que prevê que é direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Ressalta-se que para haver tanto o acordo quanto a convenção coletiva se faz necessário a presença do sindicato das categorias profissionais, a fim de garantir que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores, hipossuficientes da relação trabalhista. No caso acima não aconteceu nenhuma discussão entre o banco e a entidade sindical.

Assim sendo, a decisão do Ministro Emmanoel Pereira vai a favor da flexibilização das conquistas trabalhistas ao ferir não somente o Princípio da proteção, mas também; os princípios da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhista, da inalterabilidade contratual lesiva, da Irredutibilidade Salarial e, principalmente, a Constituição Federal.

Por fim, a decisão do Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes da 2ª turma do TST prediz:

RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. ACORDO COLETIVO. DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DE REDUÇÃO DE SALÁRIOS ACOMPANHADA DE AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE CONTRAPARTIDA EM FAVOR DO EMPREGADO. VIOLAÇÃO AO ART. 7º, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO DO APELO. Como se observa dos elementos fáticos e probatórios registrados no Acórdão Regional, a prática da demandada, de reduzir o salário do Autor com aumento de jornada de trabalho, feriu o princípio da estabilidade econômica, em clara afronta ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial, insculpido no artigo 7º, VI, da Constituição da República. Como cediço, desde o seu nascedouro, o Direito do Trabalho é impregnado de caráter social, sendo certo que suas normas trazem intrínsecos valores hoje igualmente contemplados na Carta Política de 1988, tais como o da irredutibilidade salarial e o do valor social do trabalho. Assim, o contrato de trabalho há de passar pela leitura da nova ordem constitucional, que proclama, ao lado da função social dos contratos, o equilíbrio financeiro dos contratantes. Nesta ordem de ideias, fica claro que a atitude da reclamada encerra um retrocesso na marcha social da valoração do trabalho e da feição mais avançada dos contratos, à luz dos valores constitucionais proclamados pelo Constituinte de 1988, que imprimiu a feição do equilíbrio financeiro dos contratantes e da função social dos contratos em geral, e principalmente do contrato de emprego, diante de sua natureza tipicamente alimentar. E não só isso. A prática abusiva da Ré desrespeitou diversos preceitos de lei. Em primeiro lugar, como consignado no Acórdão Regional, a redução de salários na empresa não ocorreu de forma geral, mas para apenas alguns empregados do setor de ferramentaria. A regra insculpida no art. 503, da CLT, não comporta exceções, devendo a redução salarial ser aplicada a TODOS os empregados da empresa, indistintamente. Com efeito, a norma em comento é restritiva de direitos, o que impõe uma interpretação não extensiva ou não ampliativa. Em segundo lugar, há que ser salientado que a norma consolidada não autoriza a redução geral de salários com base em suposto prejuízo futuro, mas sim e tão somente em hipótese de situação econômica desfavorável real e atual, devidamente comprovada. Tal previsão é a mesma contida no art. 2º, da Lei 4.923/65. Assim, quando o Acórdão Regional consigna que a redução salarial estaria autorizada por supostos prejuízos financeiros futuros da empresa Ré, viola os preceitos legais acima indicados. Ademais, a jurisprudência pacífica desta Corte caminha no sentido de que a redução salarial prevista no art. 503, da CLT, e no art. 7º, VI, da Constituição Federal, só é lícita se corresponder a uma compensação em benefício do empregado, sob pena de caracterizar-se renúncia de direito indisponível, contrapartida esta que não ocorreu, in casu. Afronta direta e literal ao art. 7º, VI, da Constituição Federal, demonstrada. Precedentes desta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR - 1001658-51.2013.5.02.0472, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 16/12/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015 - grifei)

A ação foi proposta pelo autor que, após um acordo coletivo entre a empresa e o sindicato teve cerceado seu direito de irredutibilidade salarial, associado a um aumento da jornada de trabalho. Ressalta-se que a referida situação ocorreu apenas em alguns setores

da empresa. O magistrado de origem julgou improcedente o pedido das diferenças salariais e utilizou como argumentos que essa redução ocorreu conforme previsto no texto constitucional e que visava à manutenção dos postos de trabalho.

O douto Desembargador se posiciona contra ao que fora decidido inicialmente e considera ilícito o acordo coletivo. No sentido de que, essa redução salarial não ocorreu para todos os empregados da empresa, rejeitando assim que essa se encontrava em uma dificuldade financeira. Tal decisão num primeiro olhar parece contraditória, uma vez que o mesmo acata o Princípio da irredutibilidade salarial, mas rejeita o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas do trabalho. A respeito dessa situação, o referido desembargador argumenta:

(...) A colisão entre princípios constitucionais resolve-se através de métodos de sopesamento, através dos postulados normativos da razoabilidade e da proporcionalidade e, neste caso, evidente que o princípio da irredutibilidade salarial, sem negar vigência ao princípio reconhecimento dos acordos e convenções coletiva de trabalho, merece prevalecer. Isto porque, desde o seu nascedouro, o Direito do Trabalho é impregnado de caráter social, sendo certo que suas normas trazem intrínsecos valores hoje igualmente contemplados na Carta Política de 1988, tal como, o da irredutibilidade salarial e o do valor social do trabalho. (RR - 1001658-51.2013.5.02.0472, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 16/12/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015 - grifei).

Dessa maneira, a decisão proferida pelo Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes estimula a valorização do trabalho ao garantir um equilíbrio financeiro do empregador e do contrato de emprego, ante a sua natureza alimentar.

Por fim, ressalta-se a importância de avaliar minuciosamente cada caso concreto a fim de garantir ao trabalhador que seus direitos fundamentais e indisponíveis sejam respeitados.

5 CONCLUSÃO

Com o desemprego chegando a 12 milhões de pessoas e o país vivenciando a pior crise econômica dos últimos tempos, a redução salarial tem sido uma das soluções encontradas pelos empresários para a manutenção dos empregos.

É importante que esta redução esteja pautada no artigo 7º, VI, CF/88, sendo feita somente por acordo ou convenção coletiva. Dessa maneira, é de se esperar que os trabalhadores, hipossuficientes da relação trabalhista, tenham seus direitos assegurados e protegidos pelas entidades sindicais a qual os representa. A não observância de tal preceito deveria gerar por si só uma inconstitucionalidade e consequentemente a nulidade desse ato.

Porém, percebe-se por esse artigo, que muitos empregadores aproveitando desse cenário de crise têm reduzido o salário do empregado, não obedecendo ao que fora estabelecido pela constituição ou utilizando-se de falsos argumentos. Ato reiterados como esses, têm merecido uma atenção devida por parte do jurídico, uma vez que passam a não ter mais como objetivo central a continuidade da relação trabalhista, mas sim a possibilidade da flexibilização dos direitos fundamentais do trabalhador. Assim sendo, um retrocesso na luta social da valorização do trabalho.

A busca por uma “justiça real” e sem jogos de interesses deve passar pelo Ministério Público do Trabalho a fim de que este fiscalize e autorize somente os acordos e as convenções coletivas que visam à redução salarial, quando devidamente justificadas e comprovadas

pelo empregador. Afinal, a crise econômica vivenciada pela empresa não é um fato público e nem de conhecimento geral.

Mesmo não tendo um número amostral grande, era de se esperar que as decisões proferidas pelo TST possuissem um mesmo entendimento a respeito da validade da redução salarial através da negociação coletiva. Mas o que se percebe através desse artigo é justamente o oposto, ou seja, a não uniformidade de posicionamentos.

Em duas das decisões analisadas, os doutos Desembargadores abrem um preceito para a flexibilização dos direitos dos empregados, ora se atendo somente a determinação da constituição e desconsiderando por completo o princípio da primazia da realidade, ou ora não se atendo nem mesmo aos preceitos constitucionais, ao permitir que tal redução ocorra independentemente de acordo ou convenção coletiva. Já na última decisão, o r. Desembargador garante a valorização do trabalho ao acatar o Princípio da irredutibilidade salarial, mas desconsidera, por sua vez, o acordo coletivo realizado. Segundo o Digníssimo, esse acordo não possui validade, pois não fora pautado numa real dificuldade financeira da empresa, tendo como único objetivo lesar o direito do trabalhador.

Assim sendo, é de suma importância que seja realizada uma análise mais rigorosa no que tange os acordos e convenções coletivas celebrados nesse momento de crise, a fim de assegurar ao elo mais fraco da relação, o empregado, a manutenção do seu salário, parcela de natureza alimentar tão fundamental para a garantia de sua subsistência, evitando assim, que seus direitos fundamentais sejam flexibilizados.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1368.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 28 de setembro de 2016.

BRASIL. *Constituição (1988)*. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 de setembro de 2016.

BRASIL. *Superior Tribunal do Trabalho*. Recurso de Revista - 1578-46.2012.5.15.0030, Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 21/10/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201578-46.2012.5.15.0030&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAA-AOZ2AAH&dataPublicacao=23/10/2015&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 23 de outubro de 2016.

BRASIL. *Superior Tribunal do Trabalho*. Recurso de Revista - 1001658-51.2013.5.02.0472, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 16/12/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201001658-51.2013.5.02.0472&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAM7IAAO&dataPublicacao=18/12/2015&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 23 de outubro de 2016.

BRASIL. *Superior Tribunal do Trabalho*. Recurso de Revista - 10813-24.2014.5.03.0152, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 28/09/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2016. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2010813-24.2014.5.03.0152&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPpDAAD&dataPublicacao=07/10/2016&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 23 de outubro de 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 159, I. *Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo. I. Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído*. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-159. Acesso em 29 de setembro de 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 212. *O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado*. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em 01 de outubro de 2016.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 277. *As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho*. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em 15 de outubro de 2016.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 10. Ed. Rio de Janeiro: Método, 2014. p.1349.

CASTRO, Virginia Goulart. *Possibilidade de prisão por dívida trabalhista*. Revista eletrônica de direito, n. 19, mar. 2013. Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=841>. Acesso em: 02 de outubro de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p.1488.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. Curitiba: Juruá Editora, 2013. p.760.

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2013. p.1396.

NÚCLEO de bibliotecas. *Manual para elaboração e apresentação dos trabalhos acadêmicos*: padrão Newton Paiva. Belo Horizonte: Centro Universitário Newton Paiva. 2015. Disponível em http://www.newtonpaiva.br/NP_conteudo/file/Manual_aluno/Manual_Normalizacao_Newton_Paiva_2011.pdf. Acesso em: 22 de outubro de 2016.

SILVA, Antônio Álvares da. *Competência Penal Trabalhista*. São Paulo: Ltr, 2006.

VALLE, Alberto. *Crise Econômica de 2016*. Disponível em: <http://www.empreendedoresweb.com.br/crise-economica-de-2016/>. Acesso em: 22 de outubro de 2016.

BANCA EXAMINADORA:

TATIANA BHERING SERRADAS BOM DE SOUZA ROXO (ORIENTADORA)

DANIELA LAGE MEIJA ZAPATA (EXAMINADORA 1)

CYNTIA CARNEIRO LAFETÁ (EXAMINADORA 2)