

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE DIREITO

MARÍLIA NUERNBERG

**A INVALIDADE DA REDUÇÃO SALARIAL FRENTE A CRISE ECONÔMICA DO
BRASIL: LEI 13.189/2015**

CRICIÚMA – SC

2016

MARÍLIA NUERNBERG

**A INVALIDADE DA REDUÇÃO SALARIAL FRENTE A CRISE ECONÔMICA DO
BRASIL: LEI 13.189/2015**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof^a. Leticia Fernandes Pedra Alam

**CRICIÚMA – SC
2016**

MARÍLIA NUERNBERG

**A INVALIDADE DA REDUÇÃO SALARIAL FRENTE A CRISE ECONÔMICA DO
BRASIL: LEI 13.189/2015**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito Trabalhista.

Criciúma – SC, 26 de outubro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Letícia Fernandes Pedra Alam - Especialista

Prof. Arlindo Roberto Voltolini Filho - Especialista

Prof^a. Gabriele Dutra Bernardes Ongarato - Mestre

Dedico este trabalho de conclusão de curso aos meus pais, ao meu namorado, aos mestres, e a Deus.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me conceder força, equilíbrio e determinação ao longo desta trajetória.

Agradeço aos meus pais (Volfrânio e Dani) que confiaram em mim, dando apoio em todos os momentos.

Agradeço ao meu namorado (Artur) que foi parceiro, companheiro em cada desafio enfrentado.

Agradeço aos mestres pela paciência e dedicação a mim dispendido.

Agradeço a Instituição por fornecer subsídios para que este sonho se tornasse concretizado.

“Se o dinheiro for a sua esperança de independência, você jamais a terá. A única segurança verdadeira consiste numa reserva de sabedoria, de experiência e de competência”.

Henry Ford

RESUMO

A irredutibilidade salarial refere-se a um novo cenário no direito do trabalho, traz consigo dúvidas e incertezas quanto a sua legalidade, forma de aplicação e impacto aos contidos neste cenário. A legislação vigente no Brasil passa a validar a luz do princípio da irredutibilidade salarial, onde, por meio de lei – medida provisória, acordos em convenção coletiva de trabalho – há previsão legal para a irredutibilidade salarial. Logo, visando adquirir conhecimentos sobre a função dos princípios em relação à legislação, às convenções coletivas de trabalho e na própria CLT, a relação de trabalho nos âmbitos salariais e jornada de trabalho e o impacto que esta flexibilização de trabalho traz consigo aos empregados, em face a crise e incertezas que o País está sofrendo, busca-se apresentar a lei, os meios e os procedimentos necessários para a realização dos acordos salariais, assim como os reflexos causados aos envolvidos neste processo de redução de seu salário ou jornada de trabalho.

Palavras-chaves: Irredutibilidade Salarial. Convenção Coletiva de Trabalho. Redução da Jornada de Trabalho. Redução do Salário. Lei 13.189/2015.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução da Política Salarial no Brasil	12
Quadro 2 – Procedimentos da Lei 13.189/2015.....	27

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CF – Constituição Federal

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CTL – Consolidação das Leis do Trabalho

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar

FAT – Fundo de Amparo do Trabalhador

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

ILE – Indicador Líquido de Empregos

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

IPC – Índice de Preços ao Consumidor

IPCA – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PPE – Programa de Proteção ao Emprego

STF – Superior Tribunal Federal

URP – Unidade de Referência de Preços

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REDUÇÃO DO SALÁRIO NO ATUAL ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	12
2.1 HISTÓRICO NO BRASIL E CONSTITUCIONALIDADE DO SALÁRIO.....	12
2.2 NATUREZA JURÍDICA DO SALÁRIO E CONCEITO	16
2.3 CARACTERÍSTICAS E/OU PRINCÍPIOS SALARIAIS	18
2.3.1 Irredutibilidade Salarial	19
2.3.2 Intangibilidade Salarial	21
2.3.3 Estabilidade Salarial	22
2.3.4 Isonomia Salarial	23
2.4 LIMITES DA REDUÇÃO DO SALÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO	24
2.4.1 Classificação dos Limites	30
2.4.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	34
2.4.3 Convenção ou Acordo Coletivo do Trabalho	36
2.5 REDUÇÃO TEMPORÁRIA DOS SALÁRIOS E DA JORNADA DE TRABALHO COMO IMPULSO NA CONJUNTURA ECONÔMICA DA EMPRESA NO MOMENTO DE CRISE	38
2.5.1 Flexibilização e o Direito do Trabalho	40
3 ENTENDIMENTO ATUAIS SOBRE O TEMA	42
3.1 CONSIDERAÇÕES FRENTE A LEI 13.189/2015.....	44
4. CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

A (In) validade da redução salarial frente a crise econômica no Brasil faz com que acadêmicos, pesquisadores e estudiosos analisem a luz do princípio da irredutibilidade salarial em face a legislação vigente.

Diante da natureza alimentar que ostenta o salário do trabalhador somente pode ser reduzido pela via da negociação coletiva, ainda que decorra da redução da carga horária cumprida. Essa exigência constitucional visa desestimular a celebração de acordos individuais que negociem a redução do salário, fonte de sobrevivência do trabalhador e de sua família. A Justiça do Trabalho tem admitido a redução por motivo unilateral da empresa apenas em situações excepcionais como crise financeira da empresa ou crise econômica de todo o setor produtivo para preservação da própria empresa e dos postos de trabalho. As razões que determinam a irredutibilidade de salário são de ordem econômica e alimentar, porque se fosse permitida a sua redução, o empregado não teria a segurança necessária para manter o ganho com que conta para a sua subsistência.

Em contrapartida na atual situação econômica foi estabelecido pelo governo o Programa Pré-emprego, sendo que os Tribunais trabalhistas tem estabelecido o entendimento de que as alterações redutoras da duração do trabalho decorrentes de ato unilateral ou bilateral das partes somente serão lícitas se não produzirem qualquer correspondente diminuição no salário do empregado. No entanto, existe uma exceção a esta regra, quando a redução laborativa é pleiteada pelo obreiro, decorrendo do seu específico e comprovado interesse extracontratual. Como a redução salarial somente é viável mediante convenção ou acordo coletivo é imprescindível ajuste prévio em acordo coletivo autorizando a redução de jornada proporcional ao salário nas hipóteses de comum acordo entre empregador e o empregado ou a pedido do empregado para atender interesse particular.

O problema deste cenário insere-se na seguinte questão, será que tal redução pode ser realizada por medida provisória ou também por acordo coletivo de trabalho?

Com o objetivo de buscar na literatura a função dos princípios em relação à legislação, às convenções e a CLT de acordo com o princípio da irredutibilidade salarial e a manutenção da jornada de trabalho, e com base de que não há em nosso ordenamento jurídico normas específicas sobre a matéria, todavia, a Constituição Federal traz em seu artigo 7º, a possibilidade de reduções do salário e da jornada de

trabalho, compensação de horas e jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, a serem admitidas por disposições trazidas de acordos ou convenções coletivas de trabalho, fundamenta-se este trabalho de conclusão de curso.

2 REDUÇÃO DO SALÁRIO NO ATUAL ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Este capítulo tem objetivo buscar em renomados autores e em suas bibliografias conhecimentos que venham a esclarecer e aprimorar o tema primeiramente abordado. Aborda-se a história, a Lei e os fatos que envolvem a Irredutibilidade Salarial.

2.1 HISTÓRICO NO BRASIL E CONSTITUCIONALIDADE DO SALÁRIO

Conceituando a política salarial no Brasil pode-se dizer que “[...] é o estudo de normas para o estabelecimento de salários condizentes com o tipo de trabalho das diversas categorias profissionais, em função das variações do custo de vida [...]” sobre o ponto de vista de Neto e Calvacante (2010, p. 1195).

Buscando nos primórdios que envolvem a política salarial brasileira Neto e Calvacante (2010, p. 1199) citam que “O Brasil possui um longo histórico de indexação salarial. De 1964 a 1994, houve a edição de várias leis de política salarial, visando à recomposição do salário, por intermédio da fixação de percentuais e período para a correção”.

Contudo a primeira política trabalhista brasileira inicia-se no legado de Getúlio Vargas em 1930, a primeira Constituição a tratar do direito do trabalho foi em 1934 onde garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de trabalho de oito horas diárias assim como a proteção do trabalho realizado por mulheres e menores, defendendo o repouso semanal e férias remuneradas conforme esclarece Martins (2014).

Pelo Decreto-lei 5.452 de 1º. De maio de 1943 surge a aprovação da Consolidação dos Leis do Trabalho, um marco para a política salarial, surgindo a partir desta e da Constituição Federal uma série de emendas.

Trazendo tal cenário histórico, abaixo o quadro 1 aponta toda a evolução da política salarial Brasileira.

Quadro 1 – Evolução da Política Salarial no Brasil

Base Legal	Fato Histórico
Decreto 54.018/64	Fixa reajuste salarial objetivando igualar o salário real vigente nos últimos 24 meses, ajustando com um multiplicador.

Decreto 1.517/66	Concede poder ao Presidente da República, por meio de decreto, fixar índices mensais para reconstituição do salário.
Lei 5.451/68	Abranda-se o rigor dos reajustes salariais, inclusive institui-se um abono de 10%.
Lei 6.147/74	O período de atualização salarial cai de 24 para 12 meses, assim como fixa-se um abono emergencial.
Lei 6.205/75	Reajustes limitam-se a um teto de 30 salários mínimos.
Lei 6.708/79	Altera-se lei e decretos anteriores, estabelecendo novos critérios de política salarial, distinguindo a correção do aumento salarial. Correção = mera atualização; Aumento Salarial = elevação do poder aquisitivo.
Decreto-lei 2.045/83	O aumento salarial condiciona-se à elevação de produtividade da categoria. Houve também a legalidade de reajustes para determinadas faixas salarial e a livre negociação.
Lei 7.238/84	Correção periódica e geral dos salários, adotando o período semestral e o índice INPC.
Decretos-leis 2.283/86, 2.284/86, 2.302/86	Cria-se a Plano Cruzado, com o congelamento dos preços e a política dos gatilhos salariais, substitui-se o INPC pelo IPCA e IPC.
Decreto-lei 2.335/87	Adota-se o 2º. congelamento, com a edição do Plano Bresser e a instituição da URP.
Decreto-lei 2.425/88	A supressão das URPs de abril e maio de 1988 nos reajustes mensais de salário.
Decreto-lei 7.730/89	O 3º. congelamento com o Plano Verão.
Lei 8.030/90	A edição do Plano Collor.
Lei 8.177/91, 8.178/91	Ocorre a desindexação da economia e estabelece-se regras de preços e salários, inclusive sobre o salário mínimo.
Lei 8.419/92, 8.542/92	Previu reajustes salariais quadrimestrais e começa-se a valorizar a negociação coletiva fixa com o reajuste quadrimestrais na faixa até 6 salários mínimos.
Lei 8.700/93	Reajustes até 6 salários mínimos.
Lei 8.800/94	Fixa-se o programa de estabilização da economia, com o novo padrão “real” assegurando a livre negociação entre as partes para fins de política salarial, pondo fim à indexação salarial automática para os salários.

Fonte: Neto e Calvacante (2010, p. 1199-1200).

Através do quadro 1 percebe-se que nos últimos 50 (cinquenta) anos a política salarial enfrentou uma série de mutações, todavia no ponto de vista de Neto e Calvacante (2010, p. 1200) “[...] as sucessivas políticas salariais, impostas ao longo dos anos, mostraram-se inúteis para assegurar aos trabalhadores brasileiros salários dignos [...]”.

Dos primórdios para dias atuais, a lei que rege a política salarial é a Lei 10.192/2001, que em seu artigo 13, estabelece que nos acordos ou convenções coletivas de trabalho, é proibido estipular ou fixar cláusula de ajuste ou correção de

salário com vínculo ao índice de preços, que caso venha a ser concedido ao trabalhador um aumento salarial correlacionado a sua produtividade deverá esta ser baseada com indicadores objetivos e, serão deduzidas as antecipações concedidas no ato da revisão salarial na data-base anual (NETO e CALVACANTE, 2010).

Concretizando a impossibilidade de descontos nos salários a CLT (2009) em seu Art. 462. Diz que “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”.

Importante ressaltar que “A negociação coletiva é o caminho legal para a fixação dos salários, cabendo aos atores sociais (os trabalhadores e suas respectivas entidades sindicais e as empresas e os seus sindicatos) a busca dos entendimentos necessários para a solução desses conflitos”, Neto e Calvacante (2010, p. 1200).

A constitucionalidade do salário está amparada na Constituição Federal de 1967 seguido pela Emenda Constitucional de 1969 e esta traz consigo as seguintes salariais programáticas:

- I) salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as suas (dos trabalhadores) necessidades normais e as de sua família;
 - II) salário-família aos seus dependentes;
 - III) proibição de diferença de salário e de critério de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;
 - IV) salário do trabalho noturno superior ao diurno;
 - V) integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei;
- Nas normas salariais auto-aplicáveis da Constituição Federal são as seguintes:
- VI) repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
 - VII) férias anuais remuneradas;
 - VIII) descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário. (NASCIMENTO, 1985, p. 23-24).

Retornando a um período anterior aos anos de 1967 à 1969, importante ressaltar que “A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social” segundo Costa (2010).

E neste quesito temporal em 1937 a Constituição vem com características corporativista, onde institui-se um sindicato único com vínculo ao Estado, com proibição de movimentos de greve, uma vez que esta passava uma ideia de anti-

socialismo e nocivo à economia, esta Constituição inspirou-se na Carta *Del Lavoro* (1927) e na Constituição Polonesa. Anos depois, já estando em 1943 a Constituição passa por uma nova reforma, e desta vez “A existência de diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho impôs a necessidade de sua sistematização” surgindo assim a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) da qual foi aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 01/05/1943, conforme COSTA (2010).

Ainda segundo Costa (2010) não muito distante do ano de 1943, no ano de 1946 a Constituição reestabelece o direito de greve, trazendo consigo direitos trabalhistas superiores a anterior como, por exemplo, assegurando o direito aos empregados, na participação dos lucros da empresa, repouso semanal remunerado, estabilidade, entre outros.

Concluindo esta viagem no tempo antes do ano de 1967, Costa esclarece que:

No plano infraconstitucional, cabe fazer menção, entre outras: à Lei 605, de 05 de janeiro de 1949, dispondo sobre o repouso semanal remunerado e remuneração de feriados; à Lei 2.757, de 26 de abril de 1956, que dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais; à Lei 3.207, de 18 de julho de 1957, regulamentando as atividades dos empregados vendedores-viajantes; à Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que instituiu a gratificação de natal (décimo terceiro salário). A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores e ratificando principalmente a anterior, com as Leis 5.859/1972 (trazendo e regulamentando direitos para as empregadas domésticas); a Lei 5.889/1973 (trabalhador rural) e a Lei 6.019/1974 (regulamentando as atividades do trabalhador temporário). Além dos referidos direitos, essa Constituição passou a prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966. A Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1967. (COSTA, 2010).

O ordenamento jurídico que trata da questão salário está sobre tudo na Constituição Federal, seguido das normas e regras asseguradas na CLT, seguido das Leis, por fim nas Portarias e Decretos do Poder Executivo, conforme explica Nascimento (1985), contudo, importante ressaltar que a CLT não conceitua salário apenas indica seus componentes em seu art. 457 conforme afirma este mesmo autor supracitado.

Importante lembrar que paralelo ao cenário jurídico do ordenamento do salário, obtém-se também as Convenções Coletivas de Trabalho, onde estas por sua vez “São fontes de elaboração de normas e obrigações aplicáveis aos contratos individuais de trabalho”, NASCIMENTO (1985, p. 26).

Compreendido o cenário que trata da política salarial e sua

constitucionalidade adentrar-se-á a seguir na natureza jurídica e a legislação que abrange o tema salário.

2.2 NATUREZA JURÍDICA DO SALÁRIO E CONCEITO

Segundo Barros (2013) comenta que a natureza jurídica do salário é subjetiva, de maneira geral temos de um lado a condição do empregado como sendo visto a parte economicamente fraca na relação jurídica para com o empregador, ou seja, relaciona-se como o sistema jurídico que visa a proteção aos mais fracos economicamente.

O direito do trabalho pode ser individual ou coletivo, todavia este autor afirma que o direito do trabalho é o “[...] conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empregadores e trabalhadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho [...]”.

Neste raciocínio “A relação de trabalho é, em regra, desigual: de um lado está o empregador, dono ou possuidor dos meios de produção ou de circulação dos serviços, e de outro lado está o empregado, mero detentor de sua força de trabalho” conforme Martins (2014).

De acordo Silva (2005) *apud* Barros (2013) em relação a natureza jurídica do salário, este autor segmenta tal natureza da seguinte forma:

a) O salário como preço do trabalho, esse posicionamento, típico do liberalismo econômico, vigorava no tempo em que se equiparava o trabalho a uma mercadoria, não se justificando nos dias atuais;

b) O salário é uma indenização, para o empregado como compensação pelas energias por ele despendidas em virtude de uma relação contratual de trabalho;

c) Natureza alimentícia do salário, a principal crítica a essa corrente reside no fato de que o salário não tem caráter alimentar apenas, pois possui outros fins, como os de propiciar ao empregado habitação, higiene, transporte, educação, assegurando a manutenção do empregado e de sua família;

d) Contraprestação pelo serviço prestado;

e) Dever de retribuição.

Ainda quanto a natureza jurídica do salário, no ponto de vista de Silva (2014):

Diferentemente do que ocorre com o instituto fundiário, sobre o salário não pairam muitas dúvidas acerca da sua natureza jurídica. É possível, dentre as características abordadas pela doutrina, analisarmos este instituto com base em quatro caracteres, quais sejam: o caráter forfetário, o caráter alimentar, o caráter sinalagmático, e o caráter irredutível.

A CLT (2009) Art. 2º esclarece que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Se este primeiro assume a responsabilidade da liquidez do salário, faz-se importante entender e esclarecer o conceito de salário no ponto de vista de renomados autores.

Para Delgado (2014, p. 733) “Salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”. Damasceno (2004, p. 120) concorda com Delgado (2014) dizendo que “Salário é a contraprestação devido pelo empregador ao empregado, em decorrência dos serviços efetuados por este”.

“A figura do salário é aquela que, no conjunto das demais verbas trabalhistas, tende a melhor concentrar os traços distintivos e marcantes do próprio Direito do Trabalho”, (DELGADO, 2014, p. 761).

Salário é o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado, não só como contraprestação do trabalho, mas também pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força da lei (NASCIMENTO, 2006).

Sobre a ótica judicial e constitucional, é de obrigação do empregador, uma vez que este possui a personalidade jurídica, de assumir o pagamento da verba salarial para àquele que lhe vir a prestar um serviço, como forma retribuição ao trabalho prestado.

TADEU (2008) afirma que o “salário é o pagamento que empregador realiza ao empregado tendo em vista o contrato de trabalho, ou seja, é a contraprestação direta pela prestação do serviço”.

Contudo, no mundo jurídico atual afirma-se que “salário tem a sua natureza jurídica reconhecida como sendo alimentar” afirma MAGNO (1993, p. 279). Nesta ótica, alinhado a doutrina tradicional, reconhece-se a natureza alimentar do salário,

conforme Martins (2006, p. 310) “após afirmar que o Direito do Trabalho tem como um de seus postulados fundamentais o princípio da intangibilidade salarial, esclarece que o mencionado princípio mostra a natureza alimentar do salário”.

Não se pode ter dúvida de que a natureza do salário é mesmo alimentar. É o salário quem garante a sobrevivência do empregado, até mesmo porque este só trabalha por necessidade de sobreviver. Sendo o salário de natureza alimentar, sempre que dele subtrair algum valor, estar-se-á subtraindo algo dos alimentos do empregado e com isso diminuindo a sua capacidade de alimentação e, por via de consequência, está diminuindo a sua capacidade de sobrevivência. O salário do empregado, pela sua natureza alimentar, é a conta gota da sobrevivência do empregado. Assim, qualquer diminuição ou desconto sobre o salário será, sem dúvida alguma, diminuição na condição de vida do empregado. (SOUZA, 2012).

Apresentado o conceito de salário e sua natureza jurídica, adentra-se na questão que envolve a irredutibilidade salarial, que está contida nas características e/ou princípios salariais.

2.3 CARACTERÍSTICAS E/OU PRINCÍPIOS SALARIAIS

Conforme Martins (2014) “Um dos mecanismos de compensação da desigualdade empregador/empregado é a proteção quase que absoluta do salário, principal contraprestação prestada pelo empregador e responsável pela subsistência do empregado e de sua família”.

Logo para que esta proteção funcione a CLT defende 03 (três) características básicas de proteção, algumas literaturas defendem 04 (quatro), dos quais são eles:

- ✓ Irredutibilidade Salarial;
- ✓ Intangibilidade Salarial;
- ✓ Estabilidade Salarial, e;
- ✓ Isonomia Salarial.

Abordando de forma singular os 03 (três) últimos princípios e/ou características, pode-se dizer quanto a intangibilidade salarial que “está Intangível significa aquilo que não se pode tocar.

Diz-se que o salário é intangível porque precisa ser pago integralmente ao trabalhador, sem diminuições prévias por parte do empregador” sempre a ótica de

Martins (2014).

Já em relação a estabilidade salarial este mesmo autor conclui que “[...] é à garantia do trabalhador de não perder o valor salarial relativo à gratificação por exercício de função em relação ao tempo [...]”, ou seja, conforme Súmula 372 do TST, em relação a estabilidade salarial diz que “[...] tem por escopo garantir o patamar remuneratório do empregado em razão de circunstanciais especiais que perduram por longos períodos [...]”.

Ainda em relação a Estabilidade Salarial Moraes (2011) conceitua como “A estabilidade não vem somente da lei, pode decorrer do contrato ou de norma coletiva”.

Já em relação a Isonomia Salarial a CLT no art. 461 diz que “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Por fim a Irredutibilidade Salarial, sendo este princípio tema proposto a este protótipo de estudo, será tratada com mais exclusividade no subcapítulo a seguir.

2.3.1 Irredutibilidade Salarial

A CLT no Art. 468 dispõe que “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”.

Tal artigo reflete, também, o Princípio da Irredutibilidade Salarial que não pode ser confundido com o Princípio da Intangibilidade, este segundo Martins (2014) significa “[...] aquilo que não se pode tocar. Diz-se que o salário é intangível porque precisa ser pago integralmente ao trabalhador, sem diminuições prévias por parte do empregador [...]”.

“Quando se fala em irredutibilidade salarial, na verdade, está se tratando da impossibilidade de reduzir o salário/remuneração de forma a prejudicar o trabalhador” conforme Beirith, 2016.

O princípio da irredutibilidade ou intangibilidade do salário se projeta nas mais variadas direções, todas elas voltadas à proteção do ser humano e o respeito à sua dignidade. Assim é que o sistema se armou contra as mudanças salariais prejudiciais ao empregado, a ponto de proibir a redução salarial.

Também se ergueu barreira contra práticas que possam prejudicar o empregado, proibindo descontos por parte do empregador diretamente no salário do empregado, tudo no afã de evitar redução direta ou indireta na base salarial. Se não pode haver redução direta do salário, também não o pode de forma indireta. O empregador não pode criar mecanismo de descontos, de forma a provocar a diminuição do salário do empregado. Se isso não é permitido ao patrão, logo não se pode permitir ao terceiro que nem empregador o é. (SOUZA, 2012).

Importante ressaltar que ao trabalhador há a garantia de não ter o seu salário reduzido pelo empregador, tal garantia está expressa no inciso VI do art. 7º da Constituição Federal que traz consigo “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo [...]”.

Assim, a única maneira de reduzir salário, na atualidade, e através da negociação coletiva, não sendo mais aplico o art. 503 da CLT:

É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a vinte e cinco por cento, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Franzese (2013) comenta que “É evidente que a redução salarial é hipótese excepcional e deve ser tratada com muita cautela, aplicando-se em situações específicas que busquem efetivamente a manutenção da atividade empresarial e a conservação dos empregos”.

Certamente, diminuir os valores de natureza salarial é agir em prejuízo direto do trabalhador, e não pode ser executado pelo empregador em contrato individual. Entretanto, a redução salarial é possível via convenção ou acordo coletivo de trabalho, como permite a parte final do inciso VI do art. 7º da Constituição. Trata-se de mecanismo de flexibilização do Direito do Trabalho. (MARTINS, 2014).

Hashimoto (2014) comenta que a “Constituição Federal não impôs as condições a serem observadas para a validade da redução por convenção ou acordo coletivo” e complementa, esclarecendo que “[...] cabe aos sindicatos, patronal e profissional ou ao sindical profissional e a empresa, estabelecerem quais serão as condições a serem observadas para que a redução salarial seja válida [...]”, este autor também esclarece que “E ao Judiciário Trabalhista cabe analisar se as condições ajustadas em norma coletiva violam ou não algum direito irrenunciável ou negam

vigência, eficácia e efetividade de norma legal ou princípios fundamentais do direito do trabalho”.

Beirith (2016) comenta que “A Constituição Federal determina que seja assegurado a todo trabalhador, o direito a irredutibilidade do salário e a duração do trabalho durante o dia de até 8 horas diárias e 44 semanais” e argumenta que esta mesma Constituição já pressentindo que ao longo da existência de uma empresa, esta pode vir a passar por complicações econômicas e adversidades entre patrão e funcionário, logo a Constituição Federal “[...] estipula que sejam assegurados os benefícios anteriores, salvo situação corroborada através de um acordo ou uma convenção coletiva da categoria [...]”.

Percebe-se que os fundamentos legais visam proteger o trabalhador e garantir a íntegra do seu salário, contudo, a nova Lei abre lacunas, permitindo que por meio de acordos firmados com a categoria profissional – os sindicatos, o princípio da irredutibilidade caia por terra, e hoje, muito já se vê estes acordos sendo colocados em prática, realizando a redução de horário de trabalho e/ou o salário do trabalhador.

Para melhor entendermos este cenário de redução de salário e horário de trabalho, aborda-se a seguir os limites de redução de salário assim como a própria jornada de trabalho.

2.3.2 Intangibilidade Salarial

O princípio da intangibilidade salarial resguarda sua proteção desde a ordem internacional, no art. 8º, 1, da Convenção nº. 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Martins (2014) comenta que esta convenção foi ratificada no Brasil onde proíbe os descontos salariais, exceto “sob condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção coletiva ou sentença arbitral”. O item 2 do mesmo artigo impõe o dever de informar os trabalhadores a respeito das “condições e limites nos quais tais descontos puderem ser efetuados”.

A CLT art. 462 em relação a intangibilidade salarial defende que:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de

dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Neste contexto Martins (2014) entende que “A intangibilidade do salário é expressa no art. 462 da CLT, que veda ao empregador efetuar descontos no salário do trabalhador” e este mesmo autor conclui que “Entretanto, o próprio artigo traz diversas exceções: adiantamentos; negociação coletiva; dano decorrente de dolo do empregado; dano decorrente de culpa do empregado, desde que previsto o desconto no contrato; e demais permissões criadas por lei”.

Logo, entende-se que princípio da intangibilidade salarial tem por objetivo a garantia do trabalhador em receber suas contraprestações, adquirida por meio do seu trabalho, sem qualquer instabilidade ou insegurança, de que o empregador venha a aplicar sobre seu salário sobre os impactos que a sua atividade econômica possa vir a sofrer ao longo das suas atividades por mera vontade.

2.3.3 Estabilidade Salarial

Para Silva (2016) “O princípio da estabilidade financeira do empregado merece todo zelo da ordem jurídica, tendo em vista que transcende a pessoa do trabalhador individualmente considerado, para assegurar a estabilidade da família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar”.

Martins (2014) entende que “[...] a estabilidade salarial (ou estabilidade financeira) dá nome à garantia do trabalhador de não perder o valor do seu salário e as gratificações que nele se incorporam [...]”.

Entende-se que o princípio da estabilidade salarial defende o trabalhador em relação ao valor da sua contraprestação percebida do empregador, e esta defesa vai

além do provento salário, ela sobrecarrega sobre os demais proventos, conhecido como gratificação, uma vez percebido tais gratificações, elas incorporam o evento salário, e sobre a lei do direito adquirido, não se pode tirar do salário, indiferente do cargo ou função que venha ocupar. A Súmula 372 do TST defende o prazo de 10 (dez) anos recebendo estas gratificações.

Neste entendimento Raposo (2015) comenta que “O empregado que recebe gratificação de função por pelo menos 10 anos adquire direito a esta gratificação. Mesmo que o empregador o retire da função, o pagamento de sua gratificação permanecerá” e conclui que:

O princípio da estabilidade financeira está presente no caso. Imagine passar 10 anos recebendo gratificação e de repente, sem justo motivo, o empregador resolve retirar o empregado da função (que é direito do empregador) lhe retirando com isso a gratificação. Seria uma verdadeira agressão à vida do empregado que já balizou sua vida no valor da remuneração que recebe já incluída a gratificação. (RAPOSO, 2015).

Percebe-se que tal estabilidade salarial ou financeira como alguns autores supracitados também nomeiam surgiu face a um entendimento jurisprudencial, consolidada na súmula nº. 372 do TST.

2.3.4 Isonomia Salarial

Sabe-se que o princípio da isonomia salarial defende a ideia de que todos os trabalhadores que estejam nas mesmas condições de serviço, devem perceber o mesmo salário, este entendimento surge o art. 461 da CLT, que diz que, “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Nesta mesma ótica a CF/88 art. 7 inciso XXX amplia o entendimento anterior (art. 461 da CLT) defendendo que “a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

O instituto da equiparação salarial é uma medida protetiva tanto para o empregado que não sofre diferenciação salarial de outro obreiro, quanto para o empregador, uma vez que através de um quadro de carreira organizado, com promoções por antiguidade e merecimento, além de desqualificar um eventual pleito de equiparação não adequado, estimula e esclarece aos

empregados critérios para que eles possam progredir e angariar promoções na empresa. (MARTIN, 2010).

Neto *et. al* (2003, p. 104) cita que “Em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos”.

Para Silva (2016) “No direito do trabalho o princípio da isonomia surgiu como consequências de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e iníquas”.

Pode-se dizer que o princípio da isonomia salarial defende a ideia de que para trabalhos iguais, deve ser o trabalhador renumerado de forma igual, evitando assim conflitos entre cargos e salários.

2.4 LIMITES DA REDUÇÃO DO SALÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO

O Governo Federal representado pelo Presidente em exercício, no ano de 2015, sancionou o projeto que permite por um determinado período a redução salarial e a jornada de trabalho no Brasil.

A Medida Provisória 680/2015 que foi convertida em Lei 13.189/2015 institui o Programa de Proteção ao Emprego, pela atual conjuntura econômica que vive o País, este projeto visa diminuir o índice de desemprego e a manutenção dos trabalhadores em suas atividades laborais. Estes objetivos ficam claros no art. 1º desta mesma Lei, que diz que:

Art. 1º. Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos: I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; II - favorecer a recuperação econômico - financeira das empresas; III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego. Parágrafo único. O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990. (BRASIL, 2015).

“Ao sancionar o projeto, a presidente disse que a crise econômica é um

momento doloroso, que não deve ser desperdiçado”, segundo Alegretti (2015).

“O Brasil vive hoje um momento de transição na qual as escolhas que fizermos vão condicionar o futuro, principalmente a retomada. Uma crise é momento doloroso e devemos impedir que seja desperdiçada” Alegretti (2015) *apud* Rousseff (2015).

Importante lembrar que tal redução fere os princípios assegurados em Constituição Federal e a CLT, conforme já visto anteriormente, tais Leis asseguram o direito do salário e não desoneração de seus rendimentos.

Garcia (2016) comenta sobre a redução salarial, ato este que no seu ponto de vista fere “[...]” “a dignidade da pessoa humana” e desconsidera o valor social do trabalho, os quais integram os “fundamentos” da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV, da CF/88) [...]”.

Este mesmo autor confronta a Lei 13.189/2015 afirmando que:

A redução salarial afronta a valorização do trabalho humano, na qual se funda a ordem econômica (art. 170, caput, da CF/88); menospreza os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de “construir uma sociedade livre, justa e solidária”, “garantir o desenvolvimento nacional”, “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos” sem quaisquer discriminações (art. 3º, incisos I, II, III, IV, da CF/88). Assim sendo, inconstitucional e, portanto, nula de pleno direito, será a norma coletiva que maltrate este direito fundamental trabalhista. (GARCIA, 2016).

Hashimoto (2014) diz que “Embora o inciso XIII do art. 7º da CF autorize a redução de jornada mediante acordo individual, isso não quer dizer que o empregador poderá reduzir o salário na mesma proporção, porque o inciso VI do art. 7º da CF é claro ao salvaguardar a irredutibilidade salarial”.

Retornando aos aspectos legais que advém da Lei 13.189/2015 tal instrumento jurídico esclarece as partes que podem aderir ao projeto e a forma de conduzir a esta tal exceção do direito do trabalhador.

Em relação aos que podem aderir ao projeto, está explícito no artigo terceiro:

Art. 3º. Poderão aderir ao PPE as empresas, independentemente do setor econômico, nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo e que cumprirem os seguintes requisitos:
I - celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do art. 5º;
II - apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo;
III - apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;
IV - ter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ há, no mínimo, dois anos;

V - comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e

VI - comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.
§ 1º. Para fins do disposto no inciso IV do caput, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.

§ 2º. A regularidade de que trata o inciso V do caput deve ser observada durante todo o período de adesão ao PPE, como condição para permanência no programa. (BRASIL, 2015).

Em relação aos prazos de adesão a este projeto, conforme Alegretti (2015) “o prazo final de adesão é 31 de dezembro de 2016. O tempo máximo de permanência para as empresas que aderirem será de dois anos até a data-limite da sua validade, em 31 de dezembro de 2017”.

Os art. 11 e 12 da Lei 13.189/2015 diz que “O PPE extingue-se em 31 de dezembro de 2017” e que a “Lei entra em vigor na data de sua publicação”.

Percebe-se que a primeira exigência para adesão a este projeto é a formalização de acordo coletivo junto ao sindicato da categoria. Nestes parâmetros, Hashimoto (2014) comenta que “Cabe aos sindicatos, patronal e profissional ou ao sindical profissional e a empresa, estabelecerem quais serão as condições a serem observadas para que a redução salarial seja válida”.

Alegretti (2015) esclarece que a formalização deste acordo dar-se-á mediante aprovação em assembleia dos trabalhadores, onde deverá haver a disposição da estabilidade no emprego, limitando aos empregadores de realizar demissões arbitrárias e sem justa causa os colaboradores que estão contidos neste acordo.

O salário do funcionário pode ser diminuído apenas por acordo ou convenção coletiva da categoria profissional, demandando assim uma negociação coletiva com a fundamental e obrigatória participação do sindicato representativo daquela categoria. E, qualquer norma coletiva, depende para a sua legalidade de alguns quesitos, como, por exemplo: a deliberação em uma assembléia realizada regularmente para a apreciação da matéria. (BEIRITH, 2016).

Importante ressaltar que as empresas ficam proibidas de contratarem novos empregados para exercerem as mesmas atividades realizadas pelos colaboradores com a jornada reduzida, ALEGRETTI (2015).

Como pode-se perceber a Lei 13.189/2015 permite a flexibilização tanto da carga horária laboral como o valor do salário do trabalhador, dentro do prazo estipulado de 06 (seis) meses, contudo, fica a questão, até onde tais alterações estão de acordo com as leis pétreas da Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Vale lembrar que a Constituição Federal no seu art. 7 defende tais proteção ao trabalhador em relação a irredutibilidade, proteção salarial e carga horária:

- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Para melhor entender o que rigora a Lei 13.189/2015, segue quadro ilustrativo:

Quadro 2 – Procedimentos da Lei 13.189/2015

ENTENDA A MEDIDA

A proposta

- Permite a **redução da jornada de trabalho em até 30%**, com uma **complementação de 50% da perda salarial** pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), limitada a 65% do maior benefício do seguro-desemprego ($R\$ 1.385,91 \times 65\% = R\$ 900,84$).

Veja o exemplo:

2.500 é o salário hipotético do trabalhador antes de entrar no PPE

30% é o percentual de redução da jornada a partir do momento em que a empresa ingressa no PPE

2.125 é quanto o assalariado passará a receber com a entrada no PPE – R\$ 1.750 pagos pelo empregador e R\$ 375 com recursos do FAT

A adesão

- Os setores que poderão aderir ao PPE serão definidos pelo **Comitê do Programa de Proteção ao Emprego**, formado por representantes dos ministérios do Planejamento, da Fazenda, do Trabalho, do Desenvolvimento e da Secretaria-Geral da Presidência.

- As empresas e os trabalhadores deverão fixar a decisão em aderir por meio de **acordo coletivo específico**, no qual a empresa deverá comprovar sua situação de dificuldade econômico-financeira.

Por quanto tempo

6 meses é o prazo de validade para a utilização do programa, podendo ser prorrogável, com limite máximo de 12 meses.

As contrapartidas

- As empresas que aderirem ao PPE não poderão dispensar os empregados que tiveram sua jornada de trabalho reduzida temporariamente enquanto vigorar a adesão. No final do período, o vínculo trabalhista será obrigatório por prazo equivalente a **um terço do período de adesão**.

INSS e FGTS

27% é a redução do custo de salários e encargos para o empregador, afirma o governo. A contribuição do empregado e do empregador para o INSS e FGTS incidirá sobre o salário complementado, ou seja, sobre 85% do salário original.

As motivações

- O trabalhador **mantém o emprego**, preserva o saldo do FGTS e permanece com todos os benefícios trabalhistas preservados.

- As empresas mantêm os trabalhadores qualificados e **reduzem custos com demissão, contratação e treinamento**, além de terem o gasto com salários reduzido em 30%.

- E o governo federal **mantém parte da arrecadação** com as contribuições sociais incidentes sobre os salários.

Fonte: ZN Notícias (2015).

Conforme aponta o Quadro 2, na questão que envolve o percentual de redução, nota-se que o Governo Federal aceita uma redução de 30% (trinta por cento),

contudo tal redução vai de contra aos primórdios defendidos pela CLT que em seu 503º art. Diz que:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos. (BRASIL, CLT, 1943).

Logo, relacionando os fatos que reduzem jornada de trabalho e o valor do salário, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XIII, reza que “duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”, a CLT em seu art. 468 diz que “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 dessa garantia”.

A todo momento percebe-se que a Lei 13.189/2015 fere os princípios Constitucionais e Direitos do Trabalho, contudo via de regra, seu fundamento principal está na preservação e manutenção do trabalho, visando assim diminuir os índices de desemprego no país, todavia, até aonde este projeto não causará ônus e perdas para o trabalhador, que deixa de perceber o valor completo de seus rendimentos pelo período de 06 (seis) meses.

Wilges (2000) faz um alerta quanto as reduções de jornada e redução salarial “Oportuno lembrar que, mesmo nos casos em que a atenuação da jornada decorra de imperativo legal ela não pode provocar, nem de modo indireto, prejuízo salarial ao empregado”.

Logo, não é isto que a Lei 13.189/2015 resguarda, a mesma feriu sobre os aspectos legais que tratam o art. 7, inciso VI da CF, dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a “VI- irredutibilidade do salário”, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, em nenhum momento da vida de um trabalhador, ter sua renumeração reduzida, melhora sua condição social, conforme visto anteriormente, os limites de redução de jornada e salário, previsto na Constituição Federal, na Lei 4.923/65 e na CLT art. 503 são de 25% (vinte e cinco por cento) e não de 30% (trinta por cento)

como traz a Lei 13.189/2015.

Como viu-se anteriormente, a primeira exigência para a formalização do projeto, é o fechamento do acordo coletivo entre empresas e empregados junto ao Sindicato da Categoria.

Portanto, em relação a redução da jornada de trabalho e redução salarial com base no art. 7 da CF e com base nos art. 468 e 503 da CLT, Lucius (2014) diz que é possível nas seguintes hipóteses:

- Redução de jornada e salário mediante comprovação da empresa das dificuldades financeiras alegadas;
- A redução convencionada deverá ser no máximo de 25% sobre o salário contratual, mediante proporcional diminuição da jornada de trabalho;
- As condições pactuadas deverão ser estipuladas por prazo determinado;
- A redução deverá ser prevista em instrumentos coletivos de trabalho - Acordo ou Convenção Coletiva - assinado pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, bem como ser registrado no Ministério do Trabalho. (LUCIUS, 2014).

Após exposto o ponto de vista de renomados autores e estudiosos, em relação a redução da jornada de trabalho e a redução salarial, adentra-se a seguir na classificação dos limites Constituições e os limites regidos pela Lei 13.189/2015.

2.4.1 Classificação dos Limites

Neste tópico abordar-se-á a classificação dos limites de redução da jornada de trabalho e salário, em seu primeiro momento tratar-se-á dos limites constitucionais, aqueles previstos na Constituição Federal e em seu segundo momento adentrar-se-á nos limites legais, aqueles que ocorrem desde que não firam os princípios constitucionais.

2.4.1.1 Limites Constitucionais

Os limites constitucionais de redução de jornada de trabalho e redução salarial são aqueles que estão previstos na Constituição Federal, logo, em relação ao segundo limite, a CF/88 diz em seu art. 7 “prevê a possibilidade de redução salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, VI - irredutibilidade do salário, salvo o

disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Em relação a jornada de trabalho a Constituição defende também em seu art. 7 inciso XIII, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais” jornada de trabalho “não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Frente a Constituição Federal, Pantaleão (2016) comenta que:

A Constituição Federal estabelece que seja garantido a todo trabalhador, dentre outros, o direito à irredutibilidade salarial e a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, VI e XIII). No entanto, a própria Constituição, já prevendo adversidades de mercado e grandes mudanças que ocorrem na relação entre capital e trabalho, estabelece que sejam garantidos os direitos citados acima, salvo condição diversa firmada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim, para a manutenção da empresa e dos vínculos de empregos gerados por sua atividade, nada obsta que, uma vez comprovada a situação de dificuldade, a empresa possa estabelecer junto ao sindicato de trabalhadores representativos da respectiva categoria profissional, um acordo que possa garantir, mediante o sacrifício da redução salarial ou de jornada de trabalho, a manutenção do emprego e da própria atividade empresarial. Portanto, como condição de sua validade, a redução salarial deverá estar prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho assinada pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional. (PANTALEÃO, 2016).

Bastos (1989, p. 393) incrementa citação anterior afirmando que “Caso o trabalhador labore acima desse limite terá direito ao recebimento de um adicional “superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal”, com base na CF/88 inciso XVI, art. 7.

Para Hashimoto (2014) Constituição Federal não esclarece se a redução salarial acompanha a redução da jornada de trabalho, não deixa claro se há ou não há um limite temporal para este ato, tampouco, se a redução é permitida, logo, tal encargo sobre cai a debates com os Sindicatos da Categoria em suas negociações coletivas, quanto à redução dos salários, não ferindo os limites impostos pela CLT.

Importante lembrar que os limites de redução da jornada de trabalho que estão inseridos na CF/88 refere-se a um direito fundamental do trabalhador, inserido no “Capítulo II”, intitulado “Dos Direitos Sociais”, que por sua vez está localizado no “Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais” (SILVA, 1998).

E referida limitação é tão importante que foi alçada ao nível constitucional, estando prevista na lei mais importante do país: a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Mas não é só. É tamanha a importância da

limitação da jornada de trabalho que foi inserida dentro dos direitos e garantias fundamentais, ou seja, é um direito fundamental do trabalhador conforme já explanado, quiçá até não poder ser alterada por meio de emenda constitucional por se tratar de uma cláusula pétreia nos termos do artigo 60, IV, da CF, haja vista a possibilidade de ser considerado um direito e garantia individual. (OLIVEIRA, 2012).

Pode-se dizer que os limites de redução seja de jornada de trabalho, seja de salário é um direito fundamental, e está defendido pela Constituição Federal do Brasil de 1988.

A legislação prevê ainda que o acordo deva ser homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual - consoante o disposto no art. 503 da CLT -, respeitado o salário mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores. (PANTALEÃO, 2016).

Adentra-se a seguir em dados e informações que subsidiam os limites legais de redução da jornada de trabalho e redução salarial.

2.4.1.2 Limites da Lei 13.189/2015

Ao abordar a Lei 13.189/2015 é importante ressaltar que a mesma originou-se da Medida Provisória nº. 680 datada em 06/07/2015, frente ao cenário de crise brasileira o Presidente em exercício instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE) e dá outras providências.

Conforme a Lei 13.189/2015, em seu art. 1 este programa tem por objetivo:

- I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
- II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;
- III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;
- IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e
- V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego. (LEI 13.189/2015).

A crise econômico-financeira atingiu vários seguimentos produtivos do Brasil, diante deste cenário, a Lei 13.189/2015 esclarece em seu art. 2 quais empresas poderão optar pelo programa “Poderão aderir ao PPE as empresas que se

encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas em ato do Poder Executivo federal”, e enfatiza que “A adesão ao PPE terá duração de, no máximo, doze meses e poderá ser feita até 31 de dezembro de 2015”.

Conforme visto a Constituição Federal prevê reduções de salário e jornada de trabalho, desde que junto ao sindicato da categoria, firmando em negociação coletiva de trabalho, a Lei 13.189/2015 em seu art. 3 em relação a esta exceção constitutiva, explique que:

As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário.

§ 1º A redução que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante, conforme disposto em ato do Poder Executivo.

§ 2º A redução temporária da jornada de trabalho deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico.

§ 3º A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze meses. (BRASIL, 2015).

Percebe-se que a Lei 13.189/2015 não foi contrária a Constituição Federal, também exigindo acordo coletivo de trabalho, para a aplicação da redução de jornada de trabalho e redução salarial.

Também é clara quanto ao período de adesão e duração das reduções de jornada e salário, dos quais a empresa deverá cumprir ao realizar a adesão ao PPE.

Como este programa tem por objetivo manter o emprego do trabalhador, uma vez que a empresa adere ao programa PPE, a mesma fica terminantemente proibida de realizar demissões arbitrárias ou sem justa causa, os colaboradores que tiverem incluídos no programa de redução de jornada de trabalho, no período de adesão e, após o seu término, pelo o prazo equivalente a 1/3 (um terço) do período de adesão, conforme explica o art. 5 desta mesma Lei.

Importante lembrar que também será excluída do PPE e ficará impedida de aderir novamente conforme art. 6 da Lei 13.189/2015 as empresa que “[...] descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Medida Provisória ou de sua regulamentação; ou cometer fraude no âmbito do PPE [...]”.

Finalizando os Limites previstos na Lei 13.189/2015 art. 15 comenta que é de obrigação dos empregadores depositar o FGTS em dia (todo dia 7 de cada mês) enquanto estiverem aderidos ao programa PPE os 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, assim como suas gratificações e contribuição natalina.

Pode-se dizer que a Lei 13.189/2015 não fere as exceções previstas na Constituição Federal, assim como prevê certa segurança ao trabalhador que por um período determinado é quem sofre o maior dano econômico, visto que o salário possui a natureza mantedora de uma família.

Neste raciocínio é importante lembrar do Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, conforme Martins (2014, p. 37-38) “No direito do Trabalho, a regra é a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. O trabalhador não poderá renunciar, por exemplo, ao recebimento do salário em razão de que a empresa passa por dificuldades financeiras”.

Já visto o princípio da Irrenunciabilidade, adentra-se a seguir ao princípio de continuidade da relação de emprego, pois, ao que se percebe, a Lei 13.189/2015 prezou por este princípio ao permitir aos empregadores as exceções de redução de jornada de trabalho e de salário.

2.4.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

No ponto de vista de Garcia (2013) este princípio objetiva a preservação do contrato de trabalho, fazendo com que os contratos de prazo determinado sejam a exceção à regra, prevalecendo os contratos de trabalho por prazo indeterminado.

Neste mesmo raciocínio Martins (2014, p. 38) concorda com o autor supracitado em relação a princípio da continuidade da relação de emprego e comenta que “Presume-se que o contrato de trabalho irá ter validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário”.

Rodriguez (2000, p. 242) enriquece os pontos de vista anteriores, comentando que “As mais frequentes são as expressões de “continuidade” ou “permanência”. Algumas vezes foi empregada a expressão “estabilidade””.

Diante de tal esclarecimento, este mesmo autor entende que “A relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga”.

(RODRIGUEZ, 2000, p. 239).

Para garantir a continuidade da companhia e também os empregos de seus funcionários, não existe impedimento, após a comprovação do período de crise, que a companhia possa definir em parceria com os representantes sindicais de seus funcionários, um acordo que possa assegurar, diante da redução do salário ou mesmo da jornada de trabalho, a manutenção dos empregos e da própria empresa. (BEIRITH, 2016).

Garcia (2013) acredita que este princípio é importante pois favorece a qualidade do serviço prestado, uma vez que traz segurança ao trabalhador e o permite uma melhor integração para com a empresa.

“O contrato de trabalho é um contrato dinâmico, no sentido de que, ao longo de sua existência, vai sofrendo constantes transformações” (RODRIGUEZ, 2000, p. 258) talvez por este motivo, e pelo que defende a princípio da continuidade da relação de emprego, é que os contratos geralmente são de prazo indeterminado.

Por este motivo Garcia (2013) *apud* Martins (2000) conclui que “[...] analisando o tema, destaca que a “segurança do trabalhador no emprego de não ser despedido, importa tranquilidade para poder trabalhar”; além disso, o empregador “passa a contar com trabalhadores experientes, já formados e com treinamento”.

Nota-se que este princípio foi preservado na Lei 13.189/2015, que apesar que abrir exceções diante da crise, manteve e mantém a continuidade do trabalho, impossibilitando ações arbitrárias e sem justa causa, pelo menos pelo período de 1/3 (um terço) ao período e que a empresa usufruiu do benefício PPE.

Neste sentido Pantaleão (2016) comenta que “É importante frisar que, além da previsão convencional e da instabilidade enfrentada pela empresa, tal redução irá beneficiar o empregado na medida em que se busca a manutenção do vínculo empregatício”.

Beirith (2016) relata que visando a continuidade da empresa assim como os empregos de seus colaboradores, não existem impedimentos quanto a redução de jornada de trabalho e redução salarial frente a comprovação do período de crise que esta possa estar enfrentando e afirma que “[...] a companhia possa definir em parceria com os representantes sindicais de seus funcionários, um acordo que possa assegurar, diante da redução do salário ou mesmo da jornada de trabalho, a manutenção dos empregos e da própria empresa [...]”.

Percebe-se que para que se possa firmar a irredutibilidade salarial, faz-se

necessário a presença do sindicato dos empregados da categoria, assim como firmção em acordo coletivo, logo, adentra-se a seguir nos esclarecimentos quanto a Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

2.4.3 Convenção ou Acordo Coletivo do Trabalho

Com o intuito de se adquirir conhecimento em relação as convenções ou acordos coletivos de trabalho, uma vez que a Lei 13.189/2015 enfatiza que seus benefícios firmar-se-ão mediante o acordo, busca-se em renomados autores este conceito.

Segundo Nascimento (1985, p. 26) “As convenções e os acordos coletivos de trabalho são fontes de elaboração de normas e obrigações aplicáveis aos contratos individuais de trabalho”.

Contribuindo com este conceito Martins (2014, p. 284) cita que “[...] é uma forma de ajuste de interesse entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor as suas posições [...]”.

O Brasil fundamentou a legalidade das Convenções Coletivas de Trabalho, com base na lei francesa de 1919, com do Decreto nº. 21.761/1932.

Em fevereiro de 1967 através do Decreto-lei nº. 229 surge uma nova redação nos art. 611 a 625 da CLT adotando o termo convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, onde mais tarde tais fundamentos legais seriam incorporados pela Constituição Federal em 1988, onde não reconhece apenas a convenção coletiva de trabalho, mais também dá força aos acordos coletivos, em seu art. 7, inciso VI prevê a irredutibilidade salarial, todavia há previsão que por meios de convenção ou acordo coletivo os salários poderão ser reduzidos. No mesmo artigo, inciso XIII estabelece uma jornada de trabalho de 8 (oito) horas e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, onde possibilita por meio dos instrumentos (convenção e acordo) a redução e a compensação da jornada de trabalho. Ainda neste mesmo artigo 7, inciso XIV disciplina-se a jornada de trabalho de 6 (seis) horas de trabalho quando refere-se a turnos ininterruptos de revezamento, todavia por meio de acordo ou convenção coletiva prevê turno superiores MARTINS (2014).

Comparando os dizeres da Lei 13.189/2015 com a Lei maior, a Constituição Federal, nota-se que os termos que estão presentes nesta nova Lei, estão de acordo

com os termos que são defendidos pela Constituição Federal, ou seja, para se concretizar as novas regras da Lei 13.189/2015 faz-se necessário firmar um acordo coletivo de trabalho junto a categoria trabalhadora, a Constituição Federal deixa claro que toda e qualquer mudança no que tange o direito do trabalho, em relação a redução de salário, só tem força com o aceite dos sindicatos de categoria, através de acordos coletivos de trabalho.

Retornando aos dias atuais, Garcia (2013) separa os termos convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, segundo este autor “A convenção coletiva põe fim a conflitos coletivos envolvendo a categoria profissional e a categoria econômica.

Assim, em princípio, é firmada pelos respectivos sindicatos de trabalhadores e empregadores”, já “O acordo coletivo é o instrumento normativo negociado firmado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, solucionando conflito coletivo envolvendo os empregados de uma ou mais empresa e seus empregadores”. Garcia (2013, p. 63).

Conforme ponto de vista do autor supracitado, onde este abre os conceitos de convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo, importante enfatizar que na CLT estes também possuem suas definições, no art. 611 da CLT define a Convenção Coletiva de Trabalho como “[...] Um 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 [...]”.

Já o Acordo Coletivo de Trabalho também contido neste artigo no § 1º “[...] É o acordo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultado aos sindicatos representativos das categorias profissionais [...]”.

Trazendo tais conceitos para a proposta deste trabalho, entende-se que para que a Lei 13.189/2015 tenha efeitos legais, faz-se necessário um acordo coletivo de trabalho, uma vez que este trata das relações de trabalho, uma vez que as partes que incorporam este acordo, de um lado são empresas que diante de determinados cenários propõem, a outra parte, o sindicato dos empregados, acordos com novas relações de trabalho, por tempo determinado, frente a crise econômico-financeira, cenário este que o Brasil tem enfrentado.

Dando continuidade a este estudo, adentra-se nos aspectos econômicos que motivaram a criação do projeto PPE.

2.5 REDUÇÃO TEMPORÁRIA DOS SALÁRIOS E DA JORNADA DE TRABALHO COMO IMPULSO NA CONJUNTURA ECONÔMICA DA EMPRESA NO MOMENTO DE CRISE

Quando se trata da redução temporária do salário, redução da jornada de trabalho uma vez que este cenário conforme a Lei 13.189/2015 refere-se a uma crise econômica da qual o Brasil está enfrentando, Marques (2016) afirma que:

O modo de produção posto está em crise. A lógica da não-intervenção do Estado na economia deixa de ser verdade universal. Não que fosse difícil de prever que aconteceria uma catástrofe econômica geral. O objetivo não é criticar o capitalismo. É alertar empresários, sindicatos e a sociedade quanto a uma das soluções propostas, a questão da redução salarial em troca do emprego, fruto de acerto sindical. A norma constitucional brasileira, em seu artigo 7, VI, preceitua como direito dos trabalhadores a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Isso quer dizer que é perfeitamente possível a redução dos salários do trabalhador, desde que por convênio coletivo. Aos mais desavisados pode parecer que esta redução salarial é ilimitada. Enganam-se. Como os direitos dos trabalhadores constantes da Constituição são mínimos, pois que no artigo 7 consta “além de outros que visem à melhoria da sua condição social”, aqueles concedidos por outras fontes do direito devem ser observados, sob pena de inconstitucionalidade, infringência à cabeça do artigo citado. É o que ocorre com o disposto no artigo 2, cabeça, da lei 4.923/65. Esta norma preceitua que em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, pode-se por acerto sindical, depois de ouvidos os empregados da empresa, por um período de não mais que três meses, prorrogáveis, reduzirem-se os salários dos empregados em até 25%, desde que observado o salário mínimo nacional, com redução proporcional da jornada de trabalho e da remuneração e das gratificações dos gerentes e diretores, também proporcional.

Diante das afirmativas de Marques (2016) pode-se dizer que frente a uma crise econômica, existe a previsão legal para que empresários realizem propostas aos sindicatos dos empregados no que tange a redução de salário e jornada de trabalho, uma vez que Leis maiores como a CF e a CLT resguardam tais direitos, desde que firmados os acordos coletivos e que estes respeitem os limites legais estabelecidos por Leis que buscam apaziguar tais conflitos.

Tomando por base a Lei 13.189/2015, assunto este que motiva tal estudo, estes limites estão assegurados no art. 5 que diz que “pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário” e em relação ao tempo do qual as empresas podem

ficar inseridas no programa PPE ainda neste artigo 5, § 1o, IV “período pretendido de adesão ao PPE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses”.

Esta redução de salário e jornada de trabalho, impacta tanto na vida social do trabalhador como no ciclo econômico de mercado capitalista, visto que o trabalhador possui em suas mãos um salário menor, segurando seus consumos e gastos desnecessários, este valor não volta no mercado e não gira a economia, o programa PPE, objetiva e preza pelo princípio da continuidade, onde exige que as empresas mantenham a relação de emprego, impede que haja demissões, contudo todos os setores produtivos acabam sofrendo também estes impactos. Neste contexto Monteiro (2013, p. 1) comenta que “Os economistas têm dúvidas quanto à situação e consequências do emprego (e do desemprego) diante dos níveis de ocupação e remuneração estagnados, pois os sinais emitidos pela economia são desconhecidos”.

Os períodos de instabilidade podem comprometer substancialmente a vida econômico-financeira das empresas se estas não se adaptarem às novas condições apresentadas pelo mercado de trabalho, podendo, muitas vezes, acarretar uma redução drástica em sua capacidade de produção, de prestação de serviços ou até o encerramento, em definitivo, de suas atividades.

Nestes períodos não são raros os casos em que, para se manterem "vivas" no mercado, as empresas acabam por reduzir, além de outros gastos, o custo com salários e encargos sociais, ou seja, o quadro de pessoal da empresa. Como a economia é composta de "um todo", ou seja, só se produz algo quando se vislumbra a expectativa de que será consumido ou utilizado por alguém (pessoa ou empresa), podemos entender que este processo só terá sucesso se o consumidor (trabalhador) tiver seu emprego garantido e conseqüentemente a sua renda mensal, fazendo com que aquela expectativa seja concretizada. (PANTALEÃO, 2016).

Beirith (2016) comenta que “É obvio que a diminuição salarial deve ser encarada como uma situação extraordinária e discutida com muita ponderação, sendo utilizada em ocasiões excepcionais que procurem, de fato, a conservação das vagas dos trabalhadores e a continuidade da atividade empresarial”.

Levando em consideração que o período que as empresas podem estar inseridas no programa PPE é de 6 (seis), podendo prorrogar pelo mesmo período conforme artigo 5 da Lei 13.189/2015, percebe-se que o trabalhador terá a garantia do emprego, porém não quer dizer que este não sofrerá as consequências provocadas pelos empresários, Governos e suas políticas frustrantes não assegurando nem

protegendo a qualidade de vida do trabalhador brasileiro.

2.5.1 Flexibilização e o Direito do Trabalho

Quando se fala da Flexibilização no Direito do trabalho, esta surge dos preceitos que aos longos dos anos as orientações e interpretações realizadas pelos juízes e tribunais nos fatos sócios e normais jurídicas impactam sobre a forma de legislar sobre os ordenamentos jurídicos (GARCIA, 2013).

Segundo Garcia (2013, p. 107) “A evolução da ciência jurídica possibilita inovações quanto à interpretação de regras e princípios de direito, repercutindo em sua aplicação pela jurisprudência”.

Para Silva (2016) “A flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial diante da globalização econômica, como não poderia ser diferente, reflete nas relações do trabalho”.

“A flexibilização pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade- real ou pretensa- de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa” conforme Freitas (2016).

Neste contexto Matos (2007) comenta que a flexibilização adapta-se as regras trabalhistas, frente as novas relações de trabalho e suas realidades, onde permite que por muitas vezes o neoordenamento do sistema jurídico.

“A chamada flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas, referentes, no caso, ao Direito do Trabalho” Garcia (2013, p. 108).

A flexibilização do Direito de trabalho, entende-se como a implantação das políticas neoliberais, o fenômeno da globalização, o desemprego estrutural, o desenvolvimento tecnológico e o aumento da produtividade características deste que busca na realidade um conjunto de razões, tais como: as relações políticas, sociais e econômicas. Esta visa proteger economicamente o mais fraco. Entende-se então, que este é um princípio de proteção do empregado, um princípio que no qual constitui a essência do direito do trabalho e em torno do qual se estruturou e se organizou em todo o sistema jurídico trabalhista. A flexibilização do Trabalho é um processo de adaptação das normas trabalhistas à realidade. (FREITAS, 2016).

Entende-se que a flexibilização está voltada a novas interpretações das leis no que tange o direito do trabalho *versus* a relação de trabalho entre empresas e

trabalhadores. Trata-se de uma nova visão da Lei sobre diferentes cenários, com o intuito de sempre prevalecer sobre a parte mais frágil.

Neste cenário Garcia (2013, p. 109) afirma que “A regra, no Direito do Trabalho, é a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, orientação decorrente de princípios, ainda mais amplos, da proteção e da melhoria das condições sociais de trabalho”.

Todavia, assim como refere-se a novas interpretações e outro ponto de vista sobre a forma de aplicar o que assegura uma Lei, existem limites para essa flexibilização, onde segundo Silva (2016) “Os limites impostos pelo ordenamento pátrio trabalhista, bem como as tendências de nossa legislação à frente da flexibilização das normas de proteção ao trabalhador é tema que merece ser analisado”.

Para Garcia (2013, p. 108) “A flexibilização, *in pejus*, de direitos trabalhistas, mesmo por meio de negociação coletiva, ainda que admitida pela Constituição Federal de 1988, é verdadeira exceção no sistema jurídico”. Este mesmo autor esclarece que “[...] a flexibilização é prevista apenas para hipóteses específicas (art. 7, incisos VI, XIII e XIV), em que, por meio da negociação coletiva, o sistema jurídico permite convencionar condições de trabalho inferiores”.

O autor supracitado fala da flexibilização de forma hipotética, citando a adoção de novas teses, visto que, a todo momento surgem novas negociações, novos acordos coletivos de trabalho, que conforme visto anteriormente possuem amparos legais para a suas existências.

Uma vez que existe a flexibilidade no âmbito do direito trabalhista, faz-se necessário sabermos como ficam os entendimentos dos tribunais quanto as estas inovações na relação de trabalho.

3 ENTENDIMENTO ATUAIS SOBRE O TEMA

Haja visto que ao longo dos anos a forma de legislação sofreu mudanças visto que surge a flexibilidades sobre os ordenamentos jurídicos, busca-se saber como isto tem ocorrido no ambiente forense.

Para o presidente do TRT de São Paulo, Dr. Daione quanto a flexibilidade:

A flexibilização das normas laborais, deve ser analisada com cuidado, eis que não poderá colocar em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores, não podendo ser utilizada como mais um mecanismo de desculpa de empresários para redução das garantias trabalhistas, mas sim usada como última solução cabível de sobrevivência da empresa.

Conforme explica Silva (2016) A flexibilização tem sido aprovada pelos tribunais nas hipóteses de:

- a) Limitação do pagamento de horas *in itinere* a uma diária, independentemente do tempo efetivamente gasto pelo empregado em condução fornecida pelo empregador (precedentes da Corte);
- b) Redução do intervalo intrajornada para a categoria dos motoristas (conforme precedente jurisprudencial da SDC-TST);
- c) Pagamento proporcional do adicional de periculosidade ao tempo de exposição ao agente de risco (Súmula nº 364, II, do TST);
- d) No que diz respeito aos minutos residuais, tolerância de 15 minutos antes e 15 minutos depois da jornada de trabalho sem o pagamento de horas extras (precedentes da Corte).

No entanto, tem sido rejeitada a flexibilização nas hipóteses de:

- a) Regime 12x36 horas, determinando-se o pagamento como horas extras das 11^a e 12^a horas (precedentes da Corte);
- b) Não redução do intervalo intrajornada fora da hipótese de motoristas (Orientação Jurisprudencial n. 342 da SBDI-1 do TST);
- c) Turnos ininterruptos de revezamento, quando não demonstrada a compensação com vantagem substitutiva (a matéria se encontra aguardando definição do Pleno do TST em Incidente de Uniformização de Jurisprudência em torno da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1 do TST);
- d) Redução do período de estabilidade da gestante (precedentes da SDC-TST). (SILVA, 2016).

Nota-se que os tribunais e juízes forenses, tem aplicado a flexibilização adotando certos padrões para que não se abram novas lacunas ao se julgar o direito do trabalho.

Maior (2016) adverte e enfatiza que é equivocado, levar-se em consideração os acordos de trabalho assim como as convenções coletivas de trabalho, que por muitas vezes, possam sem avaliação qualquer, sobre o que diz respeito a reduzir direitos dos trabalhadores já previstos em Leis maiores, pelo simples fato de que a

constituição prevê o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (inciso XXVI, do art. 7) e a redução de salário (inciso VI, art. 7) assim como a modificação dos parâmetros da jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV, art. 7)”.

Preceituo que diante da indefinição legislativa quanto aos limites dos acordos e negociações coletivas, caberá à Justiça do Trabalho, decidir situações aonde aplicam a possibilidade de flexibilizar as normas trabalhistas analisando cada caso, no ponto de vista de Silva (2016).

Diante das mudanças de cenário, relações de trabalho, e flexibilidade no que tange o direito do trabalho, que trouxe a Lei 13.189/2015, Garcia (2015) fecha o cenário comentando que “a instabilidade política tem gerado crescente retração da economia, com reflexos negativos nos níveis de renda e de emprego, acarretando profunda insegurança social”. Salieta que o papel do Direito do Trabalho “[...] principalmente em momentos mais delicados nas esferas econômica, social e política, [...]” deve se enquadrar e preservar seus princípios e que “Nesse sentido, em verdade, cabe ao Direito não apenas se adaptar, passivamente, aos novos tempos, mas contribuir, de forma positiva, para o desenvolvimento e o progresso, estabelecendo determinações normativas no sentido da melhoria das condições de vida”.

Entende-se que a Lei 13.189/2015 trouxe consigo mudanças que impactam não só a vida do trabalhador e em seu poder aquisitivo, como também impactou na esfera do direito do trabalho, que por mais que esta não tenha ferido os princípios do Direito do Trabalho, e está de acordo com a lacunas previstas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, causa tumulto nos tribunais no que se refere principalmente na redução salarial, fazendo com que estes recorrem a flexibilidade do Direito do Trabalho.

Basta saber o impacto que o PPE irá causar ao Brasil em relação as finanças e a economia, e aos trabalhadores e as famílias, que foram inseridos a este projeto que tem por objetivo manter a relação de emprego, mais não pensou na vida social, com a redução do salário do trabalhador.

Este projeto iniciou em dezembro do ano de 2015, como será que estará o Brasil após seus 12 (doze) meses de duração, ou 24 meses conforme prevê a Lei 13.189/2015.

3.1 CONSIDERAÇÕES FRENTE A LEI 13.189/2015.

Conforme visto anteriormente, a Lei 13.189/2015 abre dúvida e questionamentos em relação a sua validade ou (in) validade no que tange os direitos dos trabalhadores. Para tanto, buscou-se nos doutrinadores e estudiosos do direito do trabalho as considerações que envolvem tal tema.

Pantaleão (2016) em relação ao que defende a Lei 13.189/2015 observa que:

A Lei nº 4.923/65 estabelece em seu art. 2º que a empresa que, em face de conjuntura econômica devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados.

Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST) “a lei e a Constituição são os limites, e não o inverso! A decisão reveste-se de maior simbolismo se verificarmos tratar-se de um dos principais temas da chamada “reforma trabalhista”. Recentemente, quando da discussão do projeto do PPE (programa de proteção ao emprego), houve a tentativa de inclusão de emenda parlamentar acrescentando artigo nessa linha de PPE. Ao final, foi retirado e não aprovado, uma vez que por meio de emenda afetaria diretamente aos princípios Constitucionais, fazendo com que a soberania da lei maior que é a Constituição Federal fosse ignorada.

No âmbito judicial essa matéria igualmente não é nova. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem sinalizando hipóteses em que, nos casos especificados, se admite uma maior “flexibilidade” nos acordos ou convenções coletivas, desde que incluídas contrapartidas explícitas e compensatórias quanto ao que fora negociado. Como exemplo, os casos das horas *in itinere* (consideradas como tempo a disposição do empregador por expressa previsão do artigo 58 da CLT). De outro lado, o TST tem negado a possibilidade da simples supressão de direitos, pela via da negociação, bem como, em exames concretos, o que seria uma “falsa” concessão de vantagens travestida na pura e simples retirada de um direito assegurado em lei. Aqui não permite a supressão total, mas permite a parcial.

O STF, por seu turno, vinha se manifestando pela ausência de matéria constitucional nos casos que até lá chegaram, na via de recursos empresariais que contestavam as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho.

O discurso da valorização da negociação coletiva vem, portanto, sendo

indevidamente apropriado por setores que não querem efetivamente essa valorização. Querem, ao contrário, surfando na onda da flexibilização e desregulação -- que volta com força total por aqui e em outros cantos do mundo--, simplesmente fragilizar os parques direitos trabalhistas conquistados a duras penas ao longo do Século XX, após muitas batalhas, confrontos e lutas sindicais. O que está em jogo vai muito além do verniz da “modernização” onde se esconde um Brasil com trabalho indecente, trabalho infantil, situações análogas a de escravo, convivendo com setores mais organizados e melhor preparados para a negociação. Mas, a prevalência do negociado sobre o legislado põe todos no mesmo buraco da história.

A chamada autonomia coletiva decorre de uma das mais importantes funções do sindicato. Isso é fato! A valorização da negociação coletiva é condição do exercício da democracia. As normas coletivas, junto com a lei, compõem um sistema de direitos e de proteção para os trabalhadores. No entanto, só se pode falar em autonomia coletiva com a outra face da mesma moeda: a liberdade sindical. Ou seja, para que o sindicato possa efetivamente negociar, há que se estabelecer um sistema de proteção e garantias que, em muitos países, denomina-se “legislação de sustento”. São garantias para sindicalistas e trabalhadores exercerem a necessária pressão sobre o setor patronal de modo a não estar, sempre, na dependência da aceitação de qualquer acordo pelo simples fato de manter os empregados de quem já está empregado. Ainda assim, não se há de considerar natural, normal, regular, prevaente que a negociação coletiva sirva para reduzir ou retirar direitos! Não nasceu para isso. Nem o Direito do Trabalho!

Conforme DIAP/2016 O único dispositivo da Constituição que poderia servir de parâmetro para “redução” de direitos é o inciso VI do artigo 7º, ao tratar da irredutibilidade salarial, salvo “negociação coletiva”. Tal dispositivo, no entanto, não autoriza “reduzir direitos” pela via da negociação. Vale lembrar, com relação à irredutibilidade salarial, que o artigo 503 da CLT autorizava a redução salarial pelo empregador em caso de força maior (sem negociação coletiva). Depois, a Lei nº 4.923/65, em seu artigo 2º, autorizou igualmente a redução temporária de salários, nas condições que especificou, dentre elas a celebração de acordo coletivo ou fixação em sentença normativa. Mais recentemente a Lei nº 13.189/2015 também estabelece condições e diretrizes para a implantação do chamado Programa de Proteção ao Emprego, de natureza transitória, a justificar a redução salarial mediante negociação coletiva e outras condições ali estabelecidas. A evolução normativa do tema revela

que a Constituição de 1988 ampliou a proteção do trabalhador ao assegurar como hipótese da nomogênese para eventual redução salarial, a prévia negociação coletiva (impedindo as reduções por intermédio de contratos individuais). Em nenhum momento se pode extrair dessa exceção, a regra de que a “redução salarial” pode ocorrer em qualquer hipótese, condição ou circunstância. Menos ainda que a exceção se transforme em regra de modo a atingir “outros direitos”. Aqui não vale a máxima de que quem pode o mais, pode o menos. Nem o legislador foi a tanto! Cuidou o legislador de traçar outras restrições, igualmente importantes a serem seguidas pelas entidades sindicais de trabalhadores e empregadores ou pelas empresas nas negociações específicas.

Como vimos anteriormente o TST entende a figura e poder que o sindicato exerce, sobretudo, nada pode ser superior aos princípios legais defendidos na Constituição.

Alexy (2008, p.93) comenta que “se dois princípios colidem [...], um dos princípios terá que ceder. Isso não significa, contudo, nem que o princípio cedente deva ser declarado válido, nem que nele deverá ser introduzida uma cláusula de exceção”, e complementa dizendo que “Na verdade, o que ocorre é que um dos princípios tem precedência em face do outro sob determinadas condições”.

Quanto às condições mais favoráveis oriundas de instrumentos de negociação coletiva, a doutrina e jurisprudência atuais adotam a Teoria da Ultratividade ou Aderência Ilimitada ou Irrestrita, contemplada pela Súmula 277 do TST (alterada pela Resolução n. 185/2012), a qual menciona que: **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. 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.

Por hora, muitos doutrinadores ponderam frente a Lei 13.189/2015, os seguintes elementos, conforme Figueiredo (2016) relata a seguir:

A solução deve ser encontrada examinando-se a atual conjuntura econômica do local em que mantém estabelecimento a empresa. Enfrentando grave crise financeira, com risco de encerramento das atividades, coloca-se em xeque a efetividade do princípio da função social da empresa. Tal princípio orienta pela manutenção da entidade diante do interesse social, na medida em que

preserva postos de trabalho, acarreta geração de renda e impulsiona a economia.

Desta forma, a flexibilização de direitos trabalhistas se justificaria, no caso do Programa de Proteção ao emprego, mesmo conflitante com o princípio da proteção ao trabalhador, raiz do Direito do Trabalho. Isso porque, na ponderação dos dois princípios em destaque, penderia para a prevalência do interesse coletivo, com a manutenção do estabelecimento empresarial e consequente garantia dos postos de trabalho – condição essencial a impulsionar a economia – sobre o interesse particular, sobre o interesse individual do trabalhador. Ou seja, cederia o princípio trabalhista para dar lugar à função social da empresa.

Assim, embora se esteja diante de flexibilização de direitos trabalhistas, com afronta ao princípio da proteção ao trabalhador, nesta específica situação, de grave e comprovada crise econômico-financeira, pena de extinção da unidade empresarial, há que subsistir o interesse da coletividade, ainda se contrário ao direito individual do empregado.

Há, portanto, de se preservar a saúde da entidade empresarial, com a manutenção dos empregos e postos de trabalho, como propõe o PPE, fazendo prevalecer o princípio da função social da empresa em detrimento do princípio da proteção ao trabalhador, que acaba por mitigado.

Miguel Rossetto – Ministro do Trabalho e Previdência Social, defende o PPE visto que este possui um caráter inovador porque mantém os empregos e conserva a capacidade produtiva das empresas. “A garantia do emprego é o objetivo fundamental desse programa. Garantir emprego numa situação de dificuldade econômica, por um tempo determinado”. (Fonte: A crítica net).

Tendo vista que a Lei 13.189/2015 entrou em vigor a partir da sua publicação, ou seja, novembro do ano de 2015, não há indícios de decisões de tribunais quanto a sua validade ou (in) validade, o que se encontra nos dias atuais são pontos de vistas e entendimentos, de doutrinadores, especialistas no ramo do Direito do Trabalho quanto ao que assegura a Constituição Federal, CLT *versus* as diretrizes da Lei 13.189/2015, nada impede que o afetado recorra as vias judiciais para reverter este cenário de desconforto, porém nada se encontra em fase de trâmite em julgado, o que encontra nas atualidades nada mais é do que especulações sobre o assunto.

Frente ao recorrer as vias judiciais, Pantaleão (2016) comenta que:

Se não for comprovado o benefício ou se tal redução for realizada de forma unilateral, ou seja, por determinação somente da empresa, o empregado poderá reaver toda a diferença da redução, além dos reflexos nas demais verbas salariais, em posterior reclamação trabalhista, conforme jurisprudência abaixo: RECURSO DE REVISTA - PROFESSOR HORISTA - REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA - AUSÊNCIA DE REDUÇÃO DO NÚMERO DE ALUNOS - DIMINUIÇÃO SALARIAL - RESCISÃO INDIRETA - CONFIGURAÇÃO. Para que seja lícita a redução da carga horária do professor horista, é necessária a efetiva diminuição do número de alunos na instituição de ensino, nos exatos termos da Orientação Jurisprudencial nº 244 da SBDI-1 do TST. No caso vertente, não restou comprovada nos autos a

real queda na quantidade de alunos, sendo lesiva a redução salarial do autor, conforme norma contida no art. 7º, VI, do texto constitucional, o que autoriza a rescisão indireta por falta grave perpetrada pelo empregador, nos moldes do art. 483, d e g, da CLT. É inadmissível recurso de revista em que, para se chegar à conclusão pretendida pela recorrente, seja imprescindível o reexame do arcabouço fático-probatório dos autos, a teor do disposto na Súmula nº 126 do TST. Violações e divergência afastadas. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1009002220105170008 100900-22.2010.5.17.0008, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 12/06/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013).

Pantaleão (2016) esclarece que “Não obstante, há outros requisitos em que a empresa deverá se precaver para que a redução seja tida como legal” e complementa citando que “A previsão de redução de salários em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho tem sua limitação, pois as cláusulas constantes de instrumentos coletivos de trabalho devem se pautar pela legislação nacional (inclusive internacional - OIT)”, este mesmo autor ainda enfatiza que a redução de salário e jornada de trabalho pode ser nula uma vez que vier a restringir direitos do trabalhador.

Neste sentido Beirith (2016) diz que “Se não assegurada a vantagem ou se a diminuição for feita de maneira unilateral, isso significa, apenas por desejo da empresa, o empregado poderá ter acesso a toda diferença dessa diminuição da sua remuneração” por meio de uma “reclamação trabalhista ou ação judicial”.

Ampliado conhecimentos que envolvem o tema proposto, a seguir, a conclusão deste estudo.

4. CONCLUSÃO

O cenário econômico do Brasil tem sido alvo de muitas especulações interno e externamente, o povo brasileiro tem sentido este impacto frente ao seu poder aquisitivo e as suas necessidades para conviver em sociedade.

Com a vinda da Lei 13.189/2015 (novembro de 2015), também conhecido como PPE, em seu art. 2 ficou, aprovando que as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira, realizassem sua inclusão ao programa, estas empresas teriam que comprovar suas fragilidades econômicas, para poderem estar incluídas no PPE, isto aumentou ainda mais as especulações frente a crise econômico-financeira do país.

Em março de 2016 o Governo Federal apresentou o número de 54,5 mil trabalhadores beneficiados pelo PPE e o volume de empresas que aderiram ao programa frente suas necessidades econômicas abalaram ainda mais este cenário de crise.

Como vimos, a Lei 13.189/2015 permite uma redução da jornada de trabalho e de salário de 30% (trinta por cento) por um período de até 06 (seis) meses, com o intuito de assegurar aos trabalhadores, que no momento de crise, tenham os seus empregados ameaçados possam permanecer nele por um período de 1 (um) ano após o encerramento programa.

Contudo, frente a Lei 13.189/2015, existem Leis soberanas, a Constituição Federal e a CLT, que presam e defendem o direito trabalhista. Uma vez que o salário possui natureza alimentar, este não poderia ser reduzido, todavia estas mesmas Leis que defendem tal direito, abrem lacunas a este tema, justificando que diante de um cenário de crise econômica, pode sim haver uma redução, todavia conforme art. 503 da CLT o limite máximo é de 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual e diminuição da jornada de trabalho na mesma fração, desde que firmem junto ao sindicato dos empregados da categoria um acordo coletivo.

Logo surge a necessidade de verificar quanto a (in)validade da redução salarial, pois sabe-se que o salário possui de 3 a 4 características, sejam eles: irredutível, intangível, estável e isonômico, logo, qual seria a legalidade da Lei 13.189/2015 frente a estas características, uma vez Leis como a Constituição Federal, CLT, Lei 4.923/65 presam e defendem as características anteriormente citadas.

Conclui-se que a Lei 13.189/2015 com base no que prescreve o art. 7 da Constituição Federal e os artigos 468 e 503 CLT não fere o princípio da Irredutibilidade Salarial, contudo, extrapolam os limites constitucionais, onde estes defendem um índice de redução de 25% (vinte e cinco por cento) enquanto a Lei 13.189/2015 aprovou o índice de redução de jornada de trabalho e salário em 30% (trinta por cento).

Como vimos o salário possui natureza alimentar, reduzir a jornada de trabalho e salário fere o princípio da estabilidade, que tem por objetivo garantir o valor da contraprestação paga pelo empregador.

Se o Brasil encontra-se em crise econômico-financeira, vê-se todos os dias nos noticiários que sim, e no que prescreve o programa PPE, antes a redução de jornada de trabalho e salário, do que demissões em massa, aumentando o nível de desemprego, de desembolsos do governo federal em honrar o pagamento das contraprestações do seguro desemprego e com o tempo ficaria escasso os recursos financeiros no mercado, não concluindo o ciclo econômico de obtenção da renda para realizar e honrar gastos com moradia, lazer, educação previstos em nossa Carta Magna.

A Lei 13.189/2015 que originou o PPE deixa claro este programa é somente pelo período de crise, e que seu intuito maior foi proteger e manter o emprego dos trabalhadores, contudo, parece ter esquecido o quanto a redução salarial afeta o manter, o sustentar das famílias brasileiras.

Logo, ela não afeta só os dizeres das Constituição Federal e da CLT, em relação a redução de 30% (trinta por cento) ou invés dos 25% (vinte e cinco por cento) como defende a CLT, afeta também os princípios salariais e a qualidade de vida do trabalhador brasileiro em relação ao seu sustento e o sustento da família.

Conclui-se que a Lei 13.189/2015 no ponto de vista deste acadêmico é inválida, no decorrer deste trabalho, além de ter encontrado e apontado elementos que vão de contra a Constituição Federal e a CLT, esta fere os princípios do salário, daí a sua invalidade.

Quanto aos empregados pleitearem juridicamente seus direitos que por assim julgarem violados, será uma questão de tempo, pois como vimos, há distorções em relação aos limites de redução de jornada e salário baseando-se pela Lei 13.189/2015 em detrimento da Constituição Federal e a CLT, já em relação ao dano material, esta matéria jurídica, conclui-se ser questionável.

REFERÊNCIAS

ALEGRETTI, Laís. **Dilma sanciona projeto que permite reduzir jornada de trabalho e salário**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2015/11/dilma-sanciona-projeto-que-permite-reduzir-jornada-de-trabalho-e-salario.html>>. Publicado em: 20 de nov. de 2015. Acesso em: 17 de jul. 2016.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Vol. II. São Paulo: Saraiva, 1989.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, publicada em 1 de maio de 1943. Extraída de: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm> em 26 de outubro de 2009.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988 e suas emendas.

_____. **Lei nº. 13.189/2015 – Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE**. Brasília, 19 de nov. 2015; 194º da Independência e 127º da República.

BEIRITH, Advogados Associados. **Entenda tudo sobre irredutibilidade salarial**. Disponível em: <<http://www.beirithadvogados.com.br/irredutibilidade-salarial/>>. Publicado em: 07 jun. de 2016. Acesso em: 09 nov. 2016.

COSTA. Hécio Mendes da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Publicado em: 17 ago. 2010. Acesso em: 09 out. 2016.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho: isonomia salarial**. São Paulo: Manole, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Ligia Rosa Leonel. **Breves considerações sobre princípios do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7722/Breves-consideracoes-sobre-principios-do-direito-do-trabalho>>. Publicado em: 06 dez. 2012. Acesso em: 30 out. 2016.

FIGUEIREDO, Mayra Freire de. **O Programa de Proteção ao Emprego (PPE) e a mitigação do princípio da proteção ao trabalhador**. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17746>. Acesso em: 09 out. 2016.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **Irredutibilidade Salarial**. Disponível em: <<http://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2013/08/irredutibilidade-salarial/>>. Publicado em: 26 ago. 2013. Acesso em: 09 out. 2016.

FREITAS, Thayane Diniz e. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2398>>. Acesso em: 18 set. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Limites da Redução Salarial através de Negociação Coletiva**. Justiça do Trabalho, nº. 221, p. 33. Porto Alegre: HS Editora, 2016.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

_____. **Uma retrospectiva do Direito do Trabalho e Previdenciário em 2015**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-dez-19/gustavo-garcia-retrospectiva-direito-trabalho-previdenciario>>. Publicado em: 19 dez. 2015. Acesso em: 18 set. 2016.

HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. **Hipóteses em que são lícitas a redução de salário e de jornada de trabalho**. Disponível em: <<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/73056/hipoteses+em+que+sao+l+icitas+a+reducao+de+salario+e+de+jornada+de+trabalho.shtml>>. Publicado em: 13 out. 2014. Acesso em: 05 jun. 2016.

LOGUERCIO, José Eymard. **O negociado sobre o legislado: Suprema injustiça.** Disponível em: <http://www.sinproesc.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=844:2016-09-29-12-38-51&catid=35:noticias&Itemid=2>. Publicado em: 27 set. 2016. Acesso em: 09 out. 2016.

LUCIUS, Maurício. **Irredutibilidade Salarial.** Disponível em: <<http://mauriciolucius.jusbrasil.com.br/artigos/111908860/irredutibilidade-salarial>>. Publicado em jul. 2014. Acesso em: 17 jul. 2016.

MAIOR, Luís Souto. **Negociação Coletiva de trabalho em tempos de crise Econômica.** Disponível em: <<http://www.ambitojuridico.com.br/site/>>. Acesso em: 18 set. 2016.

MAGNO, Octávio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**, v. II. São Paulo: LTr, 1993.

MARQUES, Rafael da Silva. **Crise Econômica e Redução de Salários.** Disponível em: <www.trt4.jus.br/ItemPortlet/.../1.CRISE_ECONOMICA._dr_rafael_s_marques.pdf>. Acesso em: 18 set. 2016.

MARTIN, Guido. **Aspectos legais da isonomia salarial.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI101827,101048-Aspectos+legais+da+isonomia+salarial>>. Publicado em: 11 fev. 2010. Acesso em: 30 out. 2016.

MARTINS, Rodrigo Bezerra. **Irredutibilidade, intangibilidade e estabilidade salarial.** Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,irredutibilidade-intangibilidade-e-estabilidade-salarial,48459.html>>. Publicado em: 07 jun. 2014. Acesso em: 05 jun. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MATOS, Antonio Fabricio de. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

MONTEIRO, Solange. **Dilema presente e futuro**. Revista Conjuntura Econômica. vol. 67 nº 09. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em:

<<http://portalibre.fgv.br/main.jsp?lumPageld=4028809A203E1B74012048F081154692&contentId=8A7C82C540EE9EC4014113BC873167B1>>. Acesso em: 18 set. 2016.

MORAES, Heberon. **Estabilidade - Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.saladedireito.com.br/2011/08/estabilidade-direito-do-trabalho-aula.html>>. Publicado em: 31 ago. 2011. Acesso em: 16 out. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____ **Manual do Salário**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1985.

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Do Trabalho**: Tomo II. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

_____ **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

OLIVEIRA, Murilo Kerche de. **O limite da jornada de trabalho prevista na Constituição Federal como Direito Fundamental de todo Trabalhador**. 10^º Congresso de Pós-Graduação. UNIMEP. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/10mostra/5/76.pdf>>. Publicado em: out. 2012. Acesso em: 17 jul. 2016.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Redução Salarial em Períodos de Instabilidade - Possibilidades**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/reducao_salarial.htm>. Acesso em: 09 nov. 2016.

RAPOSO, Danillo. **Estabilidade Financeira - Súmula 372 do TST**. Disponível em: <<http://danilloraposo2.blogspot.com.br/2016/05/estabilidade-financeira.html>>. Publicado em: 21 mai. 2015. Acesso em: 30 out. 2016.

SILVA, Edinaldo Franco da. **O salário mínimo no Brasil**. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=936>>. Publicado em: 20 nov. 2005. Acesso em: 05 jun. 2016.

SILVA, Elisa Maria Nunes da. **Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8458>. Acesso em: 18 set. 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA, Leila Santiago Custódio da. **Da abordagem histórica entre o instituto jurídico do salário e o princípio da impenhorabilidade do salário nas verbas trabalhistas**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,da-abordagem-historica-entre-o-instituto-juridico-do-salario-e-o-principio-da-impenhorabilidade-do-salario-nas,47886.html>>. Publicado em: 05 mai. 2014. Acesso em: 05 jun. 2016.

SILVA, Paulo Roberto Alves da. **O Princípio da Estabilidade Financeira do Empregado**. Disponível em: <<http://www.lbs.adv.br/o-principio-da-estabilidade-financeira-do-empregado/>>. Acesso em: 30 out. 2016.

SILVA, Roberta Pappen da. **O princípio da igualdade no Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962#_ftn1>. Acesso em: 30 out. 2016.

SOUZA, Gelson Amaro de. **O salário com Direito Fundamental - Revisitação**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-sal%C3%A1rio-como-direito-fundamental-%E2%80%93-revisita%C3%A7%C3%A3o>>. Publicado em: 10 abr. 2012. Acesso em: 05 jun. 2016.

TADEU, Leonardo. **Salário e Remuneração**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_titulo>. Acesso em: 05 jun. 2016.

WILGES, Fernando dos Santos. **Redução de jornada com redução salarial: In: Âmbito Jurídico**, Rio Grande, I, n. 0,. Disponível em: <<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4816>.
Publicado em: fev. 2000. Acesso em: 17 jul. 2016.

ZH NOTÍCIAS. **Como vai funcionar o programa que permite redução de salário e jornada de trabalho.** Disponível em:
<<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2015/07/como-vai-funcionar-o-programa-que-permite-reducao-de-salario-e-jornada-de-trabalho-4796785.html>>. Publicado em: 07 jul. 2015. Acesso em: 17 jul. 2016.