

30/03/20

CONSIDERAÇÕES
SOBRE REDUÇÃO
DO SALÁRIO E
DA JORNADA
DE TRABALHO

A emergência de saúde pública de abrangência internacional decorrente do coronavírus levou o Congresso Nacional a reconhecer o estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, situação que autorizou os Estados da Federação a impor severas restrições às atividades econômicas.

O Poder Executivo adotou a Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020, para dispor sobre medidas trabalhistas para enfrentar a situação. Entre estas medidas, contudo, não foi incluída a possibilidade de redução do salário e da jornada de trabalho.

Dada a gravidade do cenário e a indefinição do prazo de duração das restrições às operações das empresas, estas estão efetivamente avaliando a possibilidade de reduzir salário e jornada de seus empregados.

A leitura da Consolidação das Leis do Trabalho, muito praticada e recomendada neste momento, pode induzir as empresas a adotar atitudes equivocadas.

Uma das possibilidades diz com o art. 503 da CLT.

“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”.

Com efeito, a CLT, em seu Título IV, que rege o Contrato Individual de Trabalho, tem um Capítulo próprio para tratar exclusivamente da força maior, o Capítulo VIII.

Dita a lei (art. 501 da CLT) que força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

A própria Medida Provisória nº 927, antes citada, define, no parágrafo único de seu art. 1º, que o estado de calamidade pública que vivemos constitui, para fins trabalhistas, hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da CLT.

Porém, entre as medidas que permite adotar não se encontra a redução do salário e da jornada de trabalho.

A jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas considera que o art. 503 da CLT foi derogado pelo disposto na Constituição Federal, em seu art. 7º, VI:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

O mandamento constitucional não dispensa a negociação coletiva, nem mesmo em caso de força maior, para validar pacto de redução de salário.

Nosso ordenamento jurídico vigente possui outra lei que trata do tema, em pleno vigor.

É a Lei nº 4.923, de 23/12/1965, que institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados e dá outras Providências, dispondo:

“Art. 2º - 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, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) 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, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

§ 1º - Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembleia geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias”.

Para encaminhar uma orientação às empresas sobre esta matéria, além da legislação já referida e transcrita em seu trecho mais importante, cabe mencionar e transcrever, ainda, por absolutamente relevantes, as novas disposições da Lei de Modernização Trabalhista, que alteraram diversos artigos da CLT.

Trata-se da prevalência do negociado sobre o legislado, regulada como segue:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; ...

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”.

A legislação compilada admite redução de 25% (vinte e cinco por cento), mas, por outro lado, vale destacar que a própria Constituição Federal não estipula limite para o percentual de redução salarial, assim como não o faz a norma que consagra a prevalência do negociado sobre o legislado, transcrita no § 3º do art. 611-A da CLT, acima transcrito.

Em face de todo o exposto, conclui-se que, com amparo na Constituição Federal e no art. 611-A da CLT, é possível ajustar redução do salário e da jornada, atendidos os seguintes requisitos:

1. Celebrar o ajuste mediante convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho;
2. O percentual de redução do salário e da jornada pode ser superior a 25%;
3. O prazo de duração pode ser vinculado à situação de emergência e de calamidade pela qual estamos passando, e

4. O instrumento normativo deve assegurar a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o seu prazo de vigência.

Há quem defenda uma redução de 50% (cinquenta por cento), pois o Governador do Estado de Santa Catarina, por exemplo, editou em 23/03/2020 o Decreto 525, que dispõe em seu art. 8º:

“A operação de atividades industriais em todo o território catarinense somente poderá ocorrer mediante a redução de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do total de trabalhadores da empresa, por turno de trabalho”.

Para uma situação como esta nada mais justo do que uma redução de 50% (cinquenta por cento) no salário e na jornada.

Vale esclarecer que o art. 8º do Decreto catarinense não se aplica às indústrias consideradas essenciais.

As entidades sindicais somente podem celebrar convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho por deliberação de assembleia geral especialmente convocada para tal finalidade.

Todavia, antecipando pergunta que certamente será formulada, como a situação de emergência e de calamidade levou as autoridades a impor medidas para restringir a propagação do novo coronavírus, adotando o isolamento social e impedindo a aglomeração de pessoas, as negociações em andamento para enfrentar as dificuldades decorrentes da própria situação não têm como ser referendadas por assembleias sindicais.

Nesta conjuntura, os sindicatos estão conseguindo negociar medidas de interesse para suas categorias, mas não conseguem promover assembleias e, por via de consequência, registrar os respectivos instrumentos no Sistema Mediador.

Diante dos pedidos de entidades sindicais, a própria Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério da Economia, dirigiu-se aos Superintendentes Regionais do Trabalho e os Chefes de Seções de Relações do Trabalho, através do Ofício Circular SEI nº 1022/2020/ME, de 24/03/2020, relativamente ao registro dos instrumentos coletivos de trabalho no Sistema Mediador, amparada no bom senso, orientando-os no sentido de que seja flexibilizada a exigência de ata de assembleia durante o período de isolamento social decorrente da pandemia.

Entendemos, portanto, na esteira da decisão tomada pela autoridade administrativa, que, nos tempos que correm, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho podem ser validamente firmados pelas entidades sindicais sem a realização de assembleia geral.

Por último, recomendamos às empresas que necessitem promover a redução de salários e de jornada, que procurem seu sindicato empresarial para negociar a situação em benefício das categorias profissionais e patronais interessadas, porquanto na dificuldade a união de todos a todos fortalece.

Permanecemos à disposição para quaisquer questionamentos ou desdobramentos.



www.juchem.com.br



[juchemadvocacia](#)



Juchem Advocacia

www.juchem.com.br

