
Redução de salário e jornada só pode durar três meses, diz MPT-SP

A procuradora-chefe do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, Oksana Maria Dziura Boldo, admitiu que é possível as empresas e trabalhadores negociarem uma redução do salário e da jornada. Em manifestação oficial, Oksana ponderou que a redução salário deve ser de, no máximo, de três meses. A prorrogação depende de outro acordo, que levará em conta a situação da economia do país, diz a procuradora-chefe.

Segundo o MPT, a redução só poderá ser feita através de negociação coletiva com a participação do sindicato. É preciso ainda que o acordo seja aprovado pela maioria dos trabalhadores em assembleia.

Para que seja válido, a procuradora-chefe entende que os diretores e gerentes devem sofrer o aperto na mesma proporção dos trabalhadores. A empresa precisa apresentar provas documentais de que precisa reduzir a produção. Além disso, durante a vigência do acordo, as horas extras ficam proibidas. “Situações emergenciais que impliquem em acréscimos da jornada, assim como, as decorrentes de força maior serão objeto de negociação”, completa o MPF.

Os parâmetros apenas reafirmam o estabelecido pela Lei 4.923/65, que criou o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, gerido pelo Ministério do Trabalho, e o seguro-desemprego.

A manifestação foi assinada por Oksana na terça-feira (3/2), mesmo dia em que o instituto CNT/Sensus divulgou pesquisa mostrando que 50% dos entrevistados é a favor da redução da jornada de trabalho. Disseram ser contra a medida 38,9% dos entrevistados.

Pelo menos cinco acordos já foram feitos apenas com o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Segundo a entidade, as medidas já garantiram a estabilidade de 5,6 mil trabalhadores. Na segunda-feira (2/2), os trabalhadores da Olympus, fabricante de alarmes e antenas, aprovaram em assembleia proposta de redução de jornada. Nos meses de fevereiro e março, a jornada dos cerca de 200 funcionários da empresa será reduzida em 20% e os salários sofrerão corte de 15%. Os trabalhadores terão estabilidade no emprego até o dia 30 de setembro.

A posição do MPF não é unânime entre os operadores de Direito. Na semana passada, um grupo de 262 advogados, promotores e juízes divulgou carta contra as tentativas de flexibilização. Segundo a carta, as avaliações da crise são unânimes em dizer que sua origem não está nos custos da produção, mas na falta de limites do mercado financeiro.

Leia a manifestação

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região — São Paulo, situada na Rua Jaguaribe, 194, Santa Cecília, São Paulo — SP, CEP 01224-000, neste ato representado por sua Procuradora-Chefe infra-assinada, no exercício das atribuições que lhe confere o art. 84, c/c art. 6º da Lei Complementar nº 75/93, no sentido de expedir notificações recomendatórias para a tutela dos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, VEM, EM PRIMEIRA MANIFESTAÇÃO OFICIAL,

CONSIDERANDO que ao Ministério Público cabe a defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis;

CONSIDERANDO que ao Ministério Público do Trabalho cabe zelar pelos interesses sociais e coletivos constitucionalmente garantidos;

CONSIDERANDO o caráter especial que dirige a manifestação de vontade nos contratos de trabalho;

CONSIDERANDO que, para manter o equilíbrio entre as partes contratantes, o Direito que protege as relações de trabalho sofre, necessariamente, a intervenção do Estado, através do regramento legal;

CONSIDERANDO que tal regramento estabelece regras mínimas, tanto para o setor profissional, quanto para o patronal, vedando alterações impostas unilateralmente;

CONSIDERANDO serem irrenunciáveis os direitos trabalhistas legislados e, diante dos quais, qualquer alteração in pejus ao trabalhador implica nulidade,

CONSIDERANDO que a Constituição Federal prevê os valores da solução pacífica das controvérsias, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da função social da empresa e, em seu artigo 7º, inciso VI, assegura como direito dos trabalhadores a irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

CONSIDERANDO que a chamada flexibilização das condições de trabalho (em especial jornada e salário) tem amparo constitucional;

CONSIDERANDO que essas alterações das condições contratuais devem, necessariamente, ser fruto de negociação coletiva envolvendo sindicatos profissionais e setor patronal;

CONSIDERANDO que os sindicatos devem extrair a manifestação de vontades da maioria de seus representados, através de assembleias legitimamente convocadas e devidamente divulgadas;

CONSIDERANDO que as alterações contratuais devem ser precedidas de ampla demonstração da situação financeira das empresas interessadas;

CONSIDERANDO que essas alterações devem ter limite temporal expreso;

RECOMENDAR

A todas as entidades sindicais que, nas negociações coletivas que envolvam redução da jornada de trabalho, com redução de salários, observem os direitos trabalhistas mínimos e o que segue:

1. As entidades sindicais podem ajustar medidas emergenciais, de comum acordo com as empresas, que visem à preservação dos empregos, sempre fundadas em critérios objetivos e visando o menor impacto social.

2. Neste ajuste, deve a Lei nº 4.923/1965 ser integralmente cumprida, com atenção especial aos seguintes aspectos:

a) os acordos ou convenções coletivas que prevejam a redução de jornada e consequente redução salarial devem ser, necessariamente, frutos de negociação coletiva, com a participação da categoria interessada, por meio de assembléia geral, em que seus termos sejam aprovados por maioria de votos dos empregados interessados, sindicalizados ou não.

b) a redução salarial deve ocorrer pelo prazo máximo de 3 (três) meses, prorrogável nas mesmas condições e se ainda indispensável, em face do estado financeiro emergencial da empresa;

c) as remunerações, pro labore e gratificações de gerentes e diretores devem ser reduzidas na mesma proporção aplicada aos empregados.

d) a celebração desses acordos e convenções coletivas devem submeter-se à prévia e inequívoca comprovação documental (insuficiência econômica, financeira e patrimonial, que inviabilize a manutenção de postos de trabalho) às entidades sindicais, por parte das empresas interessadas, dando conta de sua situação econômica emergencial.

e) Durante a vigência desses acordos coletivos e convenções coletivas, fica vedado o trabalho em sobrejornada decorrente de incremento de produção.

f) Situações emergenciais que impliquem em acréscimos da jornada, assim como, as decorrentes de força maior serão objeto de negociação.

g) Os acordos coletivos e as convenções coletivas para esse fim firmadas deverão ser depositadas no Ministério do Trabalho e Emprego, em atenção ao cumprimento da Lei.

3. Os acordos e convenções coletivas para tal fim devem ser, preferencialmente antes de firmados, enviados ao Ministério Público do Trabalho para a devida análise.

O Ministério Público do Trabalho, desde já, coloca-se à disposição dos interessados para o necessário, em prol da manutenção de postos e do valor social do trabalho.

São Paulo, 3 de fevereiro de 2009.

OKSANA MARIA DZIURA BOLDO

Procuradora-Chefe

Date Created

04/02/2009