

Opinião: Direito do Trabalho - redução salarial e de jornada de trabalho



Em meio a um repentino cenário de pandemia mundial, causado pela rápida expansão do novo coronavírus (Covid-19) para quase todos os países do planeta, o Brasil se depara com o que poderá ser considerada como a sua maior crise sanitária e econômica, na era democrática. Conflitos institucionais à parte, o Governo Federal vem promulgando nas últimas duas semanas uma série de medidas protetivas com o intuito de salvaguardar vidas, empregos e empresas, ante a uma realidade próxima e factível de recessão, ainda sem estimativa de término.

O campo do direito do trabalho ganhou especial enfoque desde o início do decretado estado de calamidade pública no País. Nesse sentido, em 22.03.2020 foi publicada a Medida Provisória nº 927/2020 que apresentou as primeiras opções de emergência para manter empregados distantes de seus postos de trabalho e para tentar estancar a sangria de empregadores, numa realidade de paralisação, total ou parcial, de demanda e procura.

Na sequência, sobreveio a promulgação da Medida Provisória nº 936/2020, na noite entre os dias 01 e 02.04.2020, prevendo, dentre diversas outras medidas, as tão aguardadas, defendidas e atacadas, possibilidades de redução de jornada e de salário, em um formato nunca antes existente na história da Legislação Trabalhista Brasileira. Sem prejuízo de outros importantes (e controvertidos) pontos tratados, a questão da redução proporcional dos ganhos em relação ao tempo de trabalho, sem dúvida, merece destaque, seja pelo apelo a ela dotado, seja pelos perigos que pode oferecer.

Em pequena síntese, o grupo de preceitos que envolvem a questão parecem naturalmente ter sua aplicação vinculada apenas em relação aos salários referentes a abril, sem retroatividade, além de respeitarem o salário mínimo nacional, em consonância com a Constituição Federal.

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, desde que estes já não estejam em gozo de seguro desemprego, benefício continuado do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio acidente), ou bolsa de qualificação profissional já previsto em lei. Os empregadores também respeitarão o valor dos respectivos salários-hora dos empregados e darão a eles ciência da pactuação com dois dias corridos de antecedência.



A pactuação sobre a redução da jornada de trabalho e de salário deverá seguir percentuais específicos e grupos salariais definidos, com ou sem a participação dos Sindicatos. Dispõe, ainda, a Medida que as reduções salariais poderão ser de 25%, 50% ou mesmo de 70%, sendo o primeiro percentual (25%) passível de aplicação mediante acordo individual entre empregado e empregador para qualquer dos casos elegíveis.

Já os percentuais de 50% ou 70% poderão ser aplicados aos empregados elegíveis, por acordo individual, desde que esses tenham salário igual ou inferior a R\$3.135,00. No mesmo sentido, os empregados elegíveis que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (cerca de R\$12.212,00) e tenham formação em curso superior, também poderão prefixar com seus empregadores quaisquer das porcentagens de redução acima.

A parcela dos empregados que percebam entre R\$3.135,00 e R\$12.212,00, somente poderão ter seus ganhos diminuídos em 50% ou 70%, mediante negociação coletiva.

Em contrapartida, os empregados atingidos por essas medidas terão estabilidade no emprego durante o período de redução e por igual período, após seu término. Além disso, foi delimitado na mesma Medida que o Governo Federal complementará o valor da renda de forma correspondente com a redução, com o chamado Benefício Emergencial, no importe de 25%, 50% ou 70%, calculados sobre do valor do seguro desemprego de cada empregado.

Em um primeiro olhar, referida Medida parece ter desburocratizado os entendimentos entre empregadores e empregados, viabilizando soluções mais simples e rápidas para se obter resultados, durante um período em que todos correm contra o tempo. Todavia, da mesma forma que foi idealizada para assegurar um futuro para empresas e empregos, tais disposições, se tomadas sem reflexão, poderão representar uma futura ameaça aos desavisados.

Importante controvérsia sobre as reduções já se insurge da clara prevalência da negociação individual sobre a coletiva nos casos elencados acima, ainda que a Medida observe que os sindicatos deverão ser avisados da pactuação dos acordos individuais.

Isso porque a Constituição Federal prevê a irredutibilidade do salário, salvo se eventual redução for feita por convenção ou acordo coletivo, o que vai em total desencontro com boa parte do conteúdo da Medida.

Além disso, a Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), ratificada pelo Brasil em 1957 e ainda em vigor, também prevê que o salário só poderá ser objeto de desconto dentro dos termos e limites prescritos pela legislação nacional.

Não é demais lembrar que a Convenção nº 98 da “OIT”, ratificada pelo Brasil em 1952 e munida de força legal, prevê a necessidade de fomento da negociação coletiva pelas autoridades nacionais.



Por esses motivos, certo é que a redução salarial por acordo individual escrito, ainda que em um momento de pandemia, pode ser medida considerada temerária posteriormente, causando impactos econômicos aos empregadores, devido a um possível aumento do passivo trabalhista, em um futuro próximo no qual a economia ainda esteja voltando a se aquecer.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho “ANAMATRA”, já se pronunciou acerca da inconstitucionalidade da “MP 936”, indicando que a redução salarial sem a participação sindical, privilegiada pela Carta Magna, ainda poderá lidar com desafios mesmo após o período de crise.

A depender da interpretação, as reduções em via direta com o empregado encontrariam óbice nos princípios constitucionais da isonomia e equidade, e também na Convenção nº 111 da OIT (ratificada pelo Brasil em 1964), uma vez que a assistência sindical ficaria exclusivamente limitada à discriminação de salários. Contraditoriamente, os trabalhadores que possuam renda abaixo de R\$3.135,00, passariam a ser aqueles passíveis a sofrer as maiores reduções salariais mediante acordo individual e não coletivo, diferente dos trabalhadores representantes da faixa salarial média, citada pela Medida.

Assim, por mais que o objetivo do Legislador com as medidas tenha sido o de abarcar a maior parte possível dos trabalhadores ativos do País, sua análise poderá ser colocada em dúvida, principalmente se interpretada à luz da condição de vulnerabilidade dos hipossuficientes. A proteção jurídica social trabalhista é universal, como prevista pela Constituição Federal, não se condicionando ao valor dos salários.

Portanto, seja para preservar as garantias e mecanismos de proteção aos empregados, seja para evitar a criação de eventual passivo futuro que continue a ameaçar a sobrevivência da atividade empresarial, manter canal aberto com o ente sindical nesse momento poderá trazer uma segurança jurídica valiosa para o futuro.

Referências

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang-pt/index.htm#note

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm

MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, 2014, 30ª Edição, pag. 83, Editora Atlas.

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – “ANAMATRA” – Nota Pública, 02.04.2020 – <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho 17ª Edição, 2018, pag.232, Editora LTr.

Date Created

09/04/2020