

Pugliese: A MP 936 e o STF: redução salarial ou de contrato?

Em medida cautelar tomada na ADI 6.363, o ministro Ricardo Lewandowski assentou que "*acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho (...) deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação em anuência com o acordado pelas partes*".



A motivação para essa decisão assume que há

inconstitucionalidade da MP 936, reconhecendo que a hipótese é de redução de salários e que essa redução não pode ocorrer sem prévia negociação coletiva, com potencial violação do artigo 7º, VI, da CF. A decisão proferida parte de um pressuposto equivocado.

Conceitualmente, a MP 936 não trata de "redução de salários", mas de redução de ganho. A redução de salários representa uma ideia de depreciação ou desfalque imposto ao "preço" do trabalho, dentro de um sentido em que, para a mesma prestação (de trabalhar), passa-se a contraprestacionar (salário) em valor inferior ao anteriormente praticado. A desvalorização do trabalho leva à redução do valor absoluto da coisa (prestação de trabalho) e, a exemplo de uma desvalorização cambial, a mesma coisa assume uma nova cotação, *in pejus*.

A MP 936 não promoveu a redução de salários, mas a possibilidade da "redução de contrato" a partir de uma redução paritária da prestação de trabalhar, dentro de uma correspondência em que, reduzindo-se a porção de trabalho, reduz-se, igualmente, a contraprestação de assalariar (artigo 7º). Uma redução, enfim, relativa, não absoluta, que toca à oferta de trabalho, não ao preço do trabalho.

É claro que a redução da oferta de trabalho, que leva à redução de ganhos (salários), pode enfrentar numerosos desafios jurídicos para conquistar a sua subsistência, podendo levar, inclusive, à rescisão indireta do contrato de trabalho. Mas esses aspectos jurídicos desafiadores da redução da oferta de trabalho não têm nada a ver com a ideia de desvalorização do salário, ou de ofensa ao princípio do artigo 7º, VI, da Constituição Federal. Há outros problemas jurídicos, não esse.

O cenário fático encontrado hoje na realidade social, com a compulsória paralisação das atividades empresariais, permite compreender que uma "revisão da base econômica" do contrato de trabalho, ou mesmo a revisão do escopo do próprio contrato de trabalho, fixa uma sólida classificação na teoria geral da imprevisão. É essa revisão do contrato, formatada por balizas restritivas, que foi orientada pela MP 936 em caráter emergencial e excepcional.

A hipótese assim considerada se situa como "alteração temporária das bases do contrato", e não como redução salarial, ou seja, desvalorização da prestação de trabalho, propriamente dita. A alteração contratual envolvendo a redução de jornada com a proporcional redução de salários está ao alcance da vontade individual das partes, tanto quanto se pode, como se sabe, contratar o empregado por meio período para ganhar meio salário.

A cautela adotada pela MP 936, comandando que dessa alteração contratual individual seja notificado o sindicato, justifica-se plenamente, não como forma de subsidiar uma negociação coletiva posposta, mas como subsídio ao controle dos fins visados com a norma. A MP 936 mira no objetivo de "manutenção do emprego e da renda", de modo que, se a empresa manejar a faculdade excepcional da MP 936 para a realização de "bons negócios trabalhistas", em detrimento da finalidade da norma, ter-se-á a adulteração dos objetivos da norma, não a fruição dos legítimos direitos que ela contempla.

Em conclusão, a MP 936 não tem vício de inconstitucionalidade por "redução salarial" sem negociação coletiva, e a notificação da entidade sindical (artigo 11, § 4º) subsidiará meio de controle para que a "redução de ganhos" não se opere com uma artificiosa manobra que não atenda à finalidade de manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores.

Date Created

17/04/2020