

Limites da redução salarial pelo empregador

Recentemente, a Eletrobras propôs uma redução de 12,5% nos salários de alguns de seus funcionários, como parte dos ajustes no quadro e nas despesas com pessoal realizados desde a privatização da empresa em 2022. Tal notícia trouxe para o debate os limites da redução salarial dos trabalhadores pelo empregador.

leonidassantana/freepik

A irredutibilidade salarial é assegurada pela Constituição, com a ressalva de sua possibilidade quando há disposição em acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 7º, VI. Assim, embora o salário não seja plenamente inviolável, ele pode ser reduzido apenas por meio de normas coletivas, fruto de negociações sindicais (ACTs ou CCTs).



Ainda, de acordo com o artigo 468 da CLT, sã citada a alteração das condições de trabalho por consentimento mútuo das partes, e desde que não resulte em prejuízo direto ou indireto para o empregado. Portanto, a redução salarial por acordo individual entre as partes é vedada também pela CLT, considerando o princípio da inalterabilidade contratual lesiva. No entanto, essa proibição não se aplica nos casos de pagamentos de gratificação, sendo que essas podem ser suprimidas, por não incorporarem o salário do empregado, nos termos dos parágrafos 1º e 2º do mesmo artigo.

Embora a Constituição permita a redução salarial por norma coletiva, os requisitos e as circunstâncias específicas para tal redução não foram claramente especificados. A CLT, em seu artigo 503 (que, segundo a jurisprudência, não foi recepcionado pela CF), também prevê a redução salarial, exigindo a ocorrência de força maior ou prejuízos efetivamente comprovados, não se aplicando, ainda, em caso de imprevidência do empregador. No entanto, nem a Constituição nem a CLT especificam uma contraprestação correspondente para que ocorra a redução salarial.

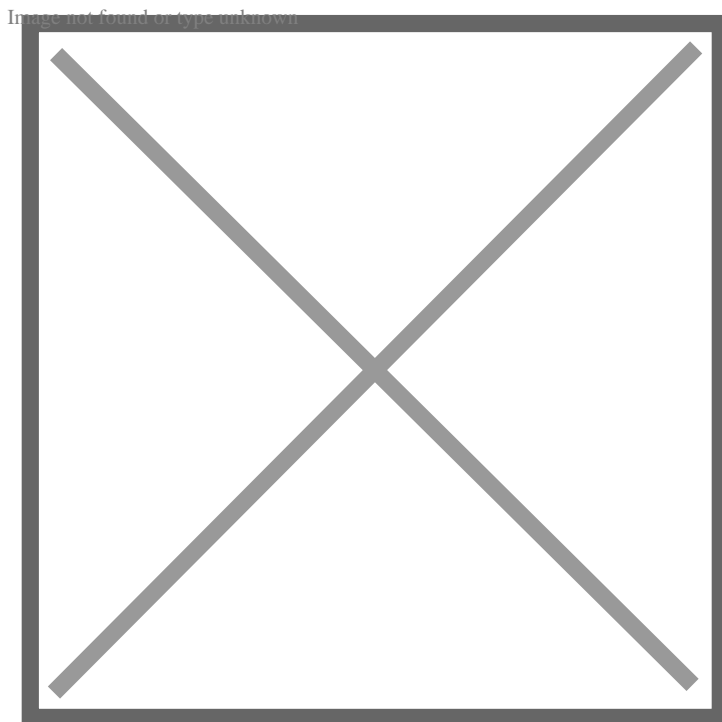
A jurisprudência, durante muito tempo, impôs alguns requisitos adicionais para a redução salarial, como: comprovação de conjuntura econômica excepcional da empresa (como a força maior), caráter transitório da medida, respeito ao salário-mínimo ou piso salarial da categoria, instituição por norma coletiva e fixação de contraprestação correspondente (como a redução da jornada de trabalho). Um exemplo disso é o julgado RR-1156-96.2011.5.04.0811, da 3ª Turma do TST, de relatoria do ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, publicado no DEJT de 24/04/2015.

Assim, segundo a jurisprudência do TST, o requisito principal seria de que houvesse uma contraprestação correspondente à redução salarial, proporcional ao prejuízo dos empregados decorrente dessa redução.

Redução pode ser constitucional

Contudo, no Tema 1046, julgado em 2 de junho de 2022 pelo STF, foi firmada tese no sentido de que são constitucionais os acordos e as convenções coletivos de trabalho que pactuam limitações de direitos trabalhistas, independentemente da concessão de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos indisponíveis.

Portanto, atualmente, a tendência de que a jurisprudência trabalhista conclua pela desnecessidade de contraprestação equivalente para a redução salarial dos empregados, considerando a ampla validade das normas coletivas, nos termos do entendimento do Tema 1046 do STF. Sendo julgamento recente, ainda está se formando a nova jurisprudência trabalhista em respeito à tese vinculante firmada.



É relevante destacar, ainda, que, durante a pandemia da covid-19, foi publicada a Medida Provisória nº 936/20 (convertida na Lei nº 14.020/20), que regulamentava a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por acordo individual e coletivo, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. A medida, publicada em cenário extremamente particular, estabelecia a redução salarial por até 90 dias e definia os requisitos e percentuais adequados para tal redução. Entretanto, a referida legislação era referente apenas ao estado de emergência da covid-19 e perdeu sua vigência em 31 de dezembro de 2021.

Atualmente, a redução salarial dos empregados é regulamentada pela Constituição e pela CLT, que fornecem apenas diretrizes gerais, como a necessidade de norma coletiva. A definição dos critérios específicos para tal redução fica a cargo da jurisprudência, que, caso a caso, deve buscar a proteção dos direitos indisponíveis dos trabalhadores nesse processo, respeitando, ainda, a autonomia privada coletiva.



A tese vinculante firmada pelo STF leva a crer que a nova jurisprudência trabalhista sobre o tema será firmada no sentido da prevalência das condições acordadas nas negociações coletivas, independentemente de quais sejam essas e da fixação de contraprestações equivalentes, desde que respeitados, é claro, os direitos constitucionalmente garantidos (em especial aqueles previstos no artigo 7º, como é o caso do salário-mínimo).

Autores: Maria Gabriela Lopes de Macedo