

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO - PPGDT

CLARISSA WRUCK SILVA

LIMITES DA REDUÇÃO SALARIAL

Porto Alegre

2015

CLARISSA WRUCK SILVA

LIMITES DA REDUÇÃO SALARIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho, da Universidade do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção de título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientadora: Professora Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2015

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a professora, Doutora, Luciane Cardoso Barzottoque tão gentilmente aceitou ser minha orientadora, conduzindo com paciência e sabedoria o desenvolvimento desse estudo. Também agradeço aos meus colegas de trabalho pelo apoio com meus estudos e minha família e amigos, pelo incentivo incondicional e compreensão.

Dedico esse trabalho ao meu queridofilho, Bernardo, pois ele me fez persistir nos momentos que pensei ser impossível conciliar tantos desafios.

RESUMO

A redução salarial, por meio de negociação coletiva, é uma das formas possíveis de flexibilização das leis trabalhistas. Está regrada na Constituição Federal de 1988, art. 7º, VI, e demonstra a preocupação do Legislador na busca de soluções alternativas à redução do desemprego em grande escala. Os limites da negociação coletiva são questões que encerram maior debate e se traduzem no foco desse trabalho. Para tanto, será abordado o sistema de garantias salariais e feita uma análise dos princípios do Direito do Trabalho sobre o tema. Por fim, será feita uma abordagem da jurisprudência adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chave: Irredutibilidade salarial. Flexibilização. Negociação coletiva. Art. 7º, inciso VI da Constituição Federal.

ABSTRACT

The salary reduction, through collective bargaining, is one possible way of easing labor laws. It is regulated in the Constitution of 1988, art. 7, VI, and demonstrates the concern of the legislator in the search for alternative solutions to reduce unemployment on a large scale. The limits of collective bargaining area matter terminating further debate and translate the focus of this work. For this purpose, it will be addressed the system of wage guarantees along with an analysis of the principles of labor law on the subject. Finally, an approach to the law adopted by the Superior Labor Court will be made.

Key words: Salary Irreducibility. Flexibilization. Collective bargaining. Art. 7., Section VI of the Constitution.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	NOÇÕES E PRINCÍPIOS DA PRESERVAÇÃO DA ENTIDADE EMPRESARIAL	9
3	NOÇÕES GERAIS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	10
3.1	Princípio da Irredutibilidade Salarial.....	11
3.2	Do princípio da imodificabilidade contratual lesiva.....	12
4	DO SISTEMA JURIDICO VIGENTE DE GARANTIAS SALARIAIS	13
4.1	Da proteção jurídica quanto ao valor do salário	14
4.1.1	<i>Irredutibilidade Salarial como regra</i>	14
4.1.2	<i>Correção salarial automática</i>	17
4.1.3	<i>Patamar Salarial Mínimo Imperativo</i>	17
4.2	Da proteção contra abusos do empregador.....	19
4.2.1	<i>Quanto aos critérios de pagamento (tempo, lugar e meio)</i>	19
4.2.1.1	<i>Quanto ao critério tempo</i>	19
4.2.1.2	<i>Quanto ao lugar de pagamento</i>	20
4.2.1.3	<i>Quanto aos meios de pagamento</i>	20
4.3	Intangibilidade. Proteção ao desconto.....	21
4.4	Proteções jurídicas do salário contra credores do empregador.....	22
4.4.1	<i>Proteção Jurídica através da responsabilidade trabalhista</i>	23
4.4.2	<i>Proteção Jurídica na Concordata do Empregador</i>	23
4.4.3	<i>Proteção Jurídica na falência do Empregador</i>	23
4.4.4	<i>Proteção Jurídica na Liquidação Extrajudicial do Empregador</i>	23
4.5	Proteções jurídicas do salário contra credores do próprio empregado	24
4.5.1	<i>Impenhorabilidade do salário</i>	24
4.5.2	<i>Restrições à compensação</i>	24
4.5.3	<i>Critério de correção monetária</i>	25
5	EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DA PROTEÇÃO DO SALÁRIO.....	25
6	FORMA VIABILIZADORA DA REDUÇÃO SALARIAL. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA	27
6.1	Da negociação coletiva e seus limites	28
6.2	Autonomia coletiva, aplicação e interpretação da norma coletiva	28
6.3	Da livre negociação coletiva para reduzir salários	30
6.4	Da necessidade de exposição de motivação adequada para a redução salarial.....	32
6.5	Da recepção dos requisitos da legislação ordinária anterior à constituição federal.....	32
7	O QUE PODE SER OBJETO DA REDUÇÃO.....	36
8	DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL	39
9	DA MEDIDA PROVIDÓRIA N° 680 de 2015	42
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

1 INTRODUÇÃO

A entidade empresarial é fonte produtora de riquezas para o país, fazendo-o crescer economicamente. Indiscutivelmente cria empregos para os trabalhadores e é fonte geradora de tributos à sociedade. Manter o crédito e a economia em bom funcionamento atende, portanto, não só aos anseios dos empregadores e dos trabalhadores, mas os do próprio Estado e de toda a sociedade.

Em tempos de crise econômica conjuntural, a flexibilização das condições de trabalho surge como alternativa para a redução do desemprego em grande escala. Como uma forma de dar mais maleabilidade às diretrizes laborais e contrapondo-se à ideia de rigidez, propicia ambiente favorável à entidade empresarial na manutenção da competitividade, possibilitando que se mantenha em níveis de produtividade e de competitividade, evitando o prejuízo nos postos de trabalho e o desemprego em massa. A manutenção da entidade social em tempos de crise econômica abranda seus efeitos, da qual a crise social também decorre.

Sem a preservação da atividade empresarial, não existe emprego - razão pela qual não há, também, como valorizar o trabalho humano e a dignidade do trabalhador como pretendeu o legislador constituinte. De outro lado, a flexibilização encontra freios no próprio trabalho digno.

Emerge daí a importância do estudo sobre os limites da flexibilização das condições de trabalho. Nesse estudo, em particular, sobre aqueles que afetam diretamente o salário do trabalhador como meio único ou principal de subsistência do trabalhador e da família que dele depende. Para isso leva-se em conta que a possibilidade de redução do salário tem permissão no próprio texto Constitucional, por meio da negociação coletiva.

Nesse contexto, o presente trabalho tem a intenção de revisar alguns pontos tradicionais da doutrina trabalhista e da legislação acerca do tema, sob a ótica da flexibilização de direitos que afetam diretamente o salário do trabalhador, em confronto com medidas que visam à proteção ao próprio emprego, fonte do salário, em tempo na crise conjuntural.

Como forma de alcançar o objetivo proposto no presente estudo, foram destacados conceitos, princípios e normas aplicáveis ao tema, posição de doutrinadores, além do entendimento adotado pelos Tribunais. Como método, partiu-se do geral (noções e princípios do Direito, em especial, do Direito do Trabalho) para o específico, sendo o primeiro imprescindível para contextualizar o ambiente em que se insere a possibilidade legal

de flexibilização dos direitos, estando em foco o salário do trabalhador; e o segundo pautado em pesquisa doutrinária, na legislação em vigor e na atual jurisprudência sobre o tema.

A seguir, em rápidas passagens, uma vez que a matéria apesar de conexa, não é central no presente estudo, será abordado o sistema de garantias salariais previstas na ordem jurídica em vigor. Tal se demonstrará relevante na contextualização do leitor no ambiente em que se insere a importância dos salários para o trabalhador, só então viabilizando o estudo sobre a possibilidade da sua diminuição.

2 NOÇÕES E PRINCÍPIOS DA PRESERVAÇÃO DA ENTIDADE EMPRESARIAL

O princípio da preservação da entidade empresarial é assegurado em no ordenamento jurídico brasileiro e se expressa explicitamente por meio da Lei nº 11.101 (BRASIL, 2005). Com base em tal princípio, o legislador priorizou, sempre que possível, a recuperação sobre a liquidação da entidade empresarial, porque atende concomitantemente os interesses dos credores, dos empresários, dos empregados, do Estado e da sociedade como um todo.

A partir do desenvolvimento das atividades empresariais, alcança-se a geração de empregos diretos e indiretos. Além disso, a atuação empresarial tem relevância como organização dos fatores de produção destinados à criação e circulação de bens e serviços, a geração de riquezas e de tributos; o desenvolvimento local, regional e nacional; o aquecimento e o dinamismo do mercado consumidor; a reserva de capital responsável pela propulsão da representatividade do Estado no cenário nacional e internacional e demais interações com a sociedade.

Ante a necessidade de coibir a prática de abuso do poder econômico, o legislador preocupou-se em garantir a proteção do trabalho humano e a preservação da dignidade da pessoa humana. Com essa preocupação, fundamentou a ordem econômica brasileira na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, ao respeitar esses valores fundamentais e constitucionais, à construção de uma sociedade justa, livre e solidária, à redução e à erradicação das desigualdades e da marginalização, bem como das diferenças regionais, sem prejuízo do desenvolvimento nacional. Assim sendo, é indubitável que o papel da empresa tem forte relevância para o alcance dos objetivos fundamentais da Constituição Federal de 1988, devendo este ser preservado sempre que possível.

3 NOÇÕES GERAIS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho está fundamentado em um sistema de compensação de desigualdades presente nas relações jurídicas de trabalho e caracteriza-se por um conjunto de normas e princípios que almejam dar proteção jurídica à vontade e aos interesses do trabalhador. Maurício Godinho Delgado afirma que “toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico” (DELGADO, 2003, p. 194). Isso significa que, sem a presença e observância cultural e normativa dos princípios especiais básicos, ou mediante à descaracterização acentuada de suas diretrizes orientadoras, estará comprometida a própria noção de Direito do Trabalho.

Dentro desse conjunto normativo, o princípio da proteção é visto pela doutrina majoritária como onorteador do Direito do Trabalho, em razão de sua notável influência sobretudo a estrutura desse ramo jurídico especializado. Camino (2004), em sua obra *Direito Individual do Trabalho*, pondera a noção de Princípios como fonte de Direito:

Princípio traduz a ideia de diretriz de comportamento, arraigada em cada um de nós, de acordo com os valores que vamos assimilando no curso de nossas vidas. É comum ouvirem-se expressões tais como ‘foi coerente com seus princípios’, ou, ‘não posso agir assim, é contra os meus princípios’, ou, em tom de censura ‘esse sujeito não tem princípios’. Quando pronunciadas traduzem a síntese de formação do indivíduo, fruto da complexa gama de fatores históricos, culturais, familiares, étnicos, religiosos e cívicos; de conceitos e preconceitos; de costumes, tudo a traduzir visão particular de comportamento social e pessoal (CAMINO, 2004, p. 88).

Para o jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, em sua obra intitulada *Princípio de Direitos do Trabalho*, o papel dos princípios juslaborais assim pode ser expressado:

Linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos (RODRIGUEZ, 1994, p 16).

Na lição de Lafayette Pozzoli, “Nessa trajetória, o intérprete, ao examinar o complexo normativo, deve em primeiro lugar, identificar os princípios e, a partir deles, caminhar em direção às normas jurídicas mais particulares. O princípio jurídico adquire foros de uma norma jurídica qualificada, visto que tem âmbito de validade maior e orienta a atuação de outras normas, inclusive as de nível constitucional” (POZZOLI *apud* MONTEIRO, 2005, p.

345).Nessa linha, breves considerações serão traçadas sobre os princípios informadores do Direito do Trabalho que importam ao presente estudo.

3.1 Princípio da Irredutibilidade Salarial

A irredutibilidade salarial é princípio juslaboralista- e, com tal, traduz a ideia de diretriz de comportamento -, segundo o qual o Direito do Trabalho visa preservar a expectativa econômica e fonte de subsistência dos empregados, já que o salário tem natureza alimentar. Tal noção de natureza alimentar parte do pressuposto de que o trabalhador provêa suas necessidades básicas de indivíduo e membro de entidade familiar com os frutos do seu trabalho: o salário.

As regras de proteção ao salário, embora tenham se concentrado inicialmente no salário propriamente dito, passaram ao longo do tempo a alcançar outras verbas oriundas do contrato de emprego (além daquelas de estrita natureza salarial), em decorrência de seu caráter alimentício. Ensina Maurício Godinho Delgado (2003):

O sistema de garantias salariais, portanto, hoje, de maneira geral estende-se às distintas parcelas trabalhistas, embora seu núcleo básico, evidentemente, concentre-se ainda no salário. Tal larga proteção manifesta-se nos princípios juslaboralistas, alguns inclusive absorvidos pela legislação heterônoma estatal, conferindo, em seu conjunto, a marca distintiva do Direito do Trabalho perante outros ramos jurídicos privados próximos: trata-se dos princípios e normas que asseguram a imperatividade de quase todas as normas juslaborais (art. 9º, CLT), que asseguram a indisponibilidade dos direitos trabalhistas (art. 9º, 444 e 468, CLT), e que vedam até mesmo transações bilaterais, quando lesivas ao obreiro (Art. 468, CLT). (DELGADO, 2003, p.747)

À vista do caráter eminentemente alimentar do salário, o princípio da irredutibilidade salarial se revela por meio de várias formas de garantias: na garantia do valor do salário; em garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem redução do salário; em garantias contra práticas que prejudiquem seu efetivo montante; e em garantias contra interesses contrapostos de credores do empregador e do próprio empregado. Muito do conteúdo do Princípio da Irredutibilidade Salarial já se encontra normatizado.

Na Constituição Federal, além da regra de irredutibilidade, prometida no art. 7º, VI (BRASIL, 1988), outros incisos do mesmo artigo evidenciam a importância e a proteção que foi atribuída ao salário, (incisos IV, V, VII e X), representando grande avanço na conquista dos trabalhadores.

Na esfera infraconstitucional, entre as principais garantias normatizadas aplicáveis ao salário, tem-se a intangibilidade e a impenhorabilidade, previstas nos artigos 462 e 649 da CLT, respectivamente, e a do caráter privilegiado do salário como crédito alimentar estipulado na Lei 11.101 (BRASIL, 2005). A garantia à proteção do salário também é registrada na jurisprudência, na Súmula 372, I, C. (BRASIL, 2005b).

A Convenção nº 95, da OIT, há muito incorporada ao ordenamento jurídico nacional (BRASIL, 1957, Decreto nº 41.721), também assegura formas de proteção ao salário, como: a determinação de pagamento em moeda de curso legal; a proibição de *truck system*, ou seja, aquela modalidade que coíbe a vinculação do salário ao sistema de fornecimento de mercadoria ou armazéns; a impenhorabilidade do salário; e o pagamento de salário em prazo razoável, dentre outras.

Embora a ordem jurídica outorgue proteção contra as mais variadas formas de possíveis abusos do empregador e de terceiros, essa proteção não é absoluta, já que comporta diversas exceções, a exemplo daquela que se extrai do próprio texto Constitucional, que admite a redução dos salários, por meio de acordo ou convenção coletiva.

3.2 Do princípio da imodificabilidade contratual lesiva

Também de suma relevância para o presente trabalho - calhando tecer breves comentários acerca do princípio da proibição das alterações contratuais lesivas -, o princípio da imodificabilidade contratual lesiva trata-se de princípio especial do Direito do Trabalho, que tem origem no princípio geral de Direito Civil, da inalterabilidade dos contratos. O mencionado princípio informa que é vedado às partes alterar o contrato de forma unilateral no curso de sua vigência, bem como impõe aos pactuantes o cumprimento fiel do conteúdo pactuado.

No âmbito do direito civil, a atenuação do princípio da inalterabilidade do contrato ocorre por meio da revisão dos contratos quando ocorre alteração das condições fáticas que deram origem à pactuação. A atenuação do princípio da inalterabilidade contratual que ocorre no Direito Civil, contudo, não encontra espaço no âmbito do Direito do Trabalho. Apesar do Direito do Trabalho viabilizar alterações contratuais (art. 444, CLT)¹, essas apenas serão válidas se não resultarem em prejuízo, seja direto ou indireto, ao trabalhador. Esse princípio vem preservar e garantir ao trabalhador que uma utilidade ou tratamento mais vantajoso, quando concedido, seja incorporado ao contrato de trabalho, perpetuando-se como direito

¹BRASIL, 1943.

adquirido. Assim, a incorporação do referido princípio no ordenamento jurídico se deu através do contido no art. 468 da CLT (BRASIL, 1943), que estabelece:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943, art. 468)

Desse modo, toda situação mais benéfica que o empregado venha a adquirir, formal ou tacitamente concedida, prevalece sobre a anterior, seja oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva. Portanto, todo tratamento favorável ao trabalhador, seja concedido tacitamente ou de modo expresse, se sobrepõe e se incorpora ao contrato de trabalho de forma definitiva.

A proibição da alteração lesiva das condições de trabalho decorre de outro princípio específico do Direito do Trabalho, que é o de que os riscos da atividade empresarial são suportados, exclusivamente, pelo empregador (art. 2º, caput, CLT): tal princípio informa que fatores alheios à atuação do empregador que afetem profundamente a atividade da empresa (como, por exemplo, crise econômica geral ou específica a segmentos determinados ou modificações econômicas e monetárias oriundas de planos de governo) ou insucesso empresarial não eliminam as obrigações trabalhistas dos empregados, que subsistem de responsabilidade única do empregador.

4 DO SISTEMA JURIDICO VIGENTE DE GARANTIAS SALARIAIS

Arnaldo Sussekind (2005) relaciona as normas que configuram as linhas fundamentais do sistema jurídico alusivo aos salários, presentes no ordenamento constitucional em vigor:

- a) Salário mínimo nacionalmente unificado, capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador e sua família, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo (inc. IV);
- b) Piso salarial (salário profissional) proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (inc. V);
- c) Irredutibilidade, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (inc. VI);
- d) Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (inc. VII);
- e) Décimo terceiro salário (inc. VIII);
- f) Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (inc. IX);
- g) Conceituação como crime da retenção dolosa de salário (inc. X);
- h) Participação dos empregados nos lucros, ou resultados (inc. XI);
- i) Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei (inc. XII);
- j) Remuneração do trabalho extraordinário superior, no mínimo a 50%, à da hora normal (inc. XVI).

- k) Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (inc. XXIII);
- l) Reconhecimento (eficácia jurídica) das convenções e dos acordos coletivos de trabalho (inc. XXVI), dos quais devem participar os sindicatos (art. 8, inc. VI);
- m) Não discriminação salarial por motivo de sexo, idade, cor, estado civil (inc. XXX) ou deficiência física (inc. XXXI) (SUSSEKIND, 2005, p. 339)

Dentre essas, vindo a ratificar a importância do salário, merece destaque norma da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) que tipificou como crime a retenção dolosa dos salários (BRASIL, 1988, art. 7º, X). Catharino (1994), sobre a necessidade de regras para proteger o salário, faz a seguinte ponderação:

A necessidade de proteger o efetivo recebimento do salário assenta no seu caráter alimentar. Justifica-se, sem maiores esforços, deva a lei coibir qualquer ato ou fato capaz de reduzir, ainda mais, a capacidade econômica de quem, em virtude de sua peculiar condição, depende exclusivamente do que recebe como contraprestação ao trabalho que executa (CATHARINO, 1994, p, 619).

Nas palavras de José Martins Catharino (1994, p.200), salário corresponde “a contraprestação devida a quem põe seu esforço pessoal à disposição de outrem em virtude de um vínculo jurídico, contratual ou instituído”. Carlos Augusto M. O. Monteiro (2005) transcreveu as palavras de Nélcio Reis, citando Louis Bosisson, que bem expressa a importância dos salários para o trabalhador e a necessidade da existência de um vasto sistema de garantias, o qual assegure o recebimento integral, direto e imediato do salário pelo trabalhador:

a redução do salário pode trazer para o trabalhador as consequências mais funestas, consequências de natureza moral. Estas últimas – diz ele – podem levar até ao vício e ao crime. Atendido no equilíbrio da sua vida quotidiana, o trabalhador não tem resistência moral suficiente para resistir e, ao invés, procura uma recompensa do seu padrão de vida, deixa-se levar pela correnteza das dívidas e das soluções perigosas (REIS *apud* MONTEIRO, 2005, p. 345-348).

4.1 Da proteção jurídica quanto ao valor do salário

A proteção jurídica conferida ao valor do salário se manifesta, essencialmente, por meio de três ideias e mecanismos combinados: primeiro, a ideia de irredutibilidade do valor salarial; segundo, a ideia dos mecanismos de correção salarial automática; e, por fim, a ideia da existência de um patamar mínimo de valor salarial para sobrevivência digna.

4.1.1 Irredutibilidade Salarial como regra

A primeira linha de proteção ao valor do salário manifesta-se pela regra de irredutibilidade do salário. A redução nominal do salário do obreiro, se não observada pelo empregador, de tão grave, é tida como substantiva infração do contrato, autorizando conduzir à configuração do tipo legal do art. 483, “d” da CLT (BRASIL, 1943), ou seja, a ruptura por justa causa do empregador.

Embora não expressa anteriormente no texto da Constituição de 1988, essa noção já era absorvida do próprio sistema jurídico brasileiro, especialmente em decorrência do critério normativo proibitivo de alterações prejudiciais ao empregado, insculpido no art. 468 da CLT e do princípio geral da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*). Depois, o Direito do trabalho evoluiu para a formação de um princípio específico, o da inalterabilidade contratual lesiva. Apesar de ser a regra, a irredutibilidade salarial não é absoluta, já que comporta exceções.

A regra da irredutibilidade salarial, pela ordem justralhista anterior a outubro de 1988, já previa ressalvas. No art. 503 da CLT, era possível ser estabelecida a diminuição dos salários, unilateralmente, em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados. Nessas circunstâncias, e como exceção à regra geral, poderia o empregador promover a redução geral dos salários, respeitando o percentual máximo de 25% de redução e o salário mínimo legal.

Em paralelo, a lei nº 4.923 (BRASIL, 1965) permitia, também, a redução salarial em circunstâncias comprovadas de conjuntura econômica adversa, mediante negociação coletiva sindical, facultado ao empregador protocolar ação específica perante o judiciário trabalhista, em caso de recusa à negociação. A Constituição de 1988 veio a incorporar expressamente o princípio da irredutibilidade salarial, atenuando-o com uma ressalva: “*salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo*” (BRASIL, 1988).

É certo que a Carta de 88 revogou a redução salarial unilateral em caso de força maior, assim como a diminuição dos salários obtida via sentença normativa, já que viabilizou apenas a prática redutora salarial por meio de negociação sindical coletiva, no art. 7º, VI (BRASIL, 1988). A prevalência total ou parcial dos requisitos previstos na lei ordinária, anterior à Constituição Federal, para a redução salarial, contudo, será abordada mais detalhadamente adiante, já que integra o foco central desse trabalho.

Ainda quanto às limitações da garantia da irredutibilidade salarial, prevalece pacífica a interpretação jurisprudencial e doutrinária de que a regra da impossibilidade de redução dos salários dos trabalhadores restringe-se, exclusivamente, à noção do valor nominal do salário, ao invés do salário real percebido ao longo do contrato. Daí que afirma Mauricio Godinho

Delgado (2000) que a presente proteção refere-se ao critério estritamente formal de aferição do valor do salário.

Mas, apesar dessas ressalvas e de outras que serão feitas ao longo do trabalho no sentido de que não é plena a irredutibilidade salarial prevista em nosso ordenamento, existem aspectos importantes vinculados à mencionada garantia. A redução salarial indireta, ou seja, a redução de jornada ou do serviço para o trabalhador que labore por peça por tarefa, com correspondente redução salarial, é também vedada pelo ordenamento, pois a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso VI, prevê a possibilidade de redução salarial, apenas por meio da negociação coletiva. A redução nominal indireta também pode conduzir à hipótese do artigo 483, “g” da CLT (BRASIL, 1943), ou seja, à ruptura por justa causa do empregador.

Significa dizer que a redução da jornada de trabalho, mesmo que com a redução proporcional do salário, não tem amparo legal. Existe, entretanto, uma situação em que tem sido admitida, na prática, a redução proporcional do salário à margem da negociação coletiva e que é digna de registro. Trata-se da redução salarial no contrato individual de trabalho quando a redução do salário contar com a proporcional diminuição da jornada e atenda a interesse particular e a pedido do próprio trabalhador. Nessas condições específicas, há importante parte da doutrina que defende ser possível a redução da jornada de trabalho, acompanhada da redução salarial, sob o fundamento de que não há propriamente redução salarial quando a remuneração se reduz na mesma proporção da jornada de trabalho e nem alteração contratual ilícita, pois ocorre atendendo pedido do próprio empregado e no interesse dele, possibilitando-lhe vantagem com a medida por ele mesmo proposta.

Nesse norte, Maurício Godinho Delgado (2000), refere:

As alterações redutoras de jornada decorrentes de ato unilateral do empregador ou bilateral das partes -qualquer que seja a causa de sua ocorrência- serão lícitas somente se não produzirem qualquer correspondente diminuição no salário do empregado. Pode o empregador, portanto, reduzir, sim, a jornada laborativa, mas sem que tal mudança implique redução qualquer do salário primitivo obreiro. É o que resulta da conjugação do artigo 468 da CLT com o artigo 7º, VI, da Constituição.

A princípio, existe apenas uma exceção (rara, é verdade) a essa regra geral: poderá ser tida como lícita a redução laborativa, mesmo com a respectiva diminuição proporcional do salário, se sua causa ensejadora da mudança tiver sido o atendimento a específico (e comprovado) interesse extracontratual do empregado. É evidente que, nesse caso, o título jurídico autorizador da redução será o acordo bilateral -mas é necessário que fique claro que o interesse essencialmente pessoal do empregado (portanto, interesse extracontratual) é que provocou a modificação concretizada (por exemplo, obreiro contratado para realizar função manual gradua-se em direito, pretendendo, desde então, iniciar novo exercício profissional em tempo parcial, sem deixar, por precaução, ainda, o antigo serviço --- para tanto

precisa reduzir sua jornada laborativa original). Nessa situação figurada, a causa específica torna a mudança contratual favorável ao obreiro (em virtude de seu interesse pessoal extracontratual), harmonizando a alteração à regra do artigo 468 da CLT. Registre-se que o ônus probatório relativo à causa essencial à ocorrência do ato modificativo é da empresa, é claro (artigo 333, II, do CPC) (DELGADO, 2000, p. 85-86)

Sussekind (2005) se manifesta sobre o tema da seguinte forma:

Durante a vigência do contrato de trabalho, poderá ser alterada a jornada ou duração normal do trabalho? Em face do que dispõe o art. 468 da Consolidação, já tantas vezes analisado neste livro, é óbvio que essa alteração não terá validade quando oriunda da vontade de uma das partes. Mas, ainda que por mútuo consentimento dos contratantes, somente será lícita se não infringir disposição imperativa aplicável e dela não resultar, direta ou indiretamente, prejuízo para o empregado.

Merece especial cuidado, no entanto, a análise dos prejuízos que, direta ou indiretamente, podem decorrer da alteração bilateral da duração normal do trabalho. É que a expressão "prejuízos", como bem ressaltou Nélio Reis, não tem um sentido exclusivamente econômico: "A apuração do acordo do qual resulte, para o empregado, qualquer prejuízo não pode obedecer nem a um sistema objetivo, nem a outro apenas subjetivo. Um e outro nos levariam a soluções radicais pouco aconselháveis. Só um sistema misto atende à natureza especial do assunto, orientado no duplo sentido de apurar : a) a intenção real das partes; b) os resultados consequentes". Assim, nada obsta que o empregado concorde em reduzir sua jornada normal de trabalho e, paralelamente, o respectivo salário, se essa alteração contratual vai ensejar-lhe a possibilidade de atingir um fim desejado, que lhe é benéfico, como, por exemplo, o seu ingresso numa escola, a sua admissão num jornal etc. Neste último caso não há, sob o prisma jurídico, redução salarial, porque a remuneração mantém a mesma proporção anterior em relação ao tempo que o empregado passou a ficar à disposição do empregador. (SUSSEKIND, 2005, p. 818)

4.1.2 Correção salarial automática

A proteção ao valor do salário também se expressa por meios e mecanismos jurídicos de correção salarial automática, visando, no mínimo, a recomposição da moeda, no intuito de preservação real do salário do trabalhador, em especial em contextos de avanços inflacionários significativos. Desde julho de 1995, entretanto, a Medida Provisória 1.053 (BRASIL, 1995), seguida por outras sucessivas, até a conversão em lei, em 2001, previu a livre negociação coletiva de salários. Por esse sistema, estipula-se um momento por ano para a revisão dos salários das categorias profissionais do país (a respectiva data-base anual) a ser efetuado por meio de negociação coletiva, desaparecendo o anterior critério de correção salarial automática fixada em texto de lei.

4.1.3 Patamar Salarial Mínimo Imperativo

Por fim a proteção do valor do salário também se expressa via determinação de existência de um salário mínimo, esse compreendido como o que assegura um mínimo indispensável para a sobrevivência do trabalhador. Trata-se de uma linha imaginária da qual não se pode descer a remuneração do obreiro, porque aquém dessa linha se caracterizaria a exploração humana, o trabalho escravo.

O salário mínimo foi uma intervenção jurídica para assegurar condições mínimas de existência aos trabalhadores, sem as quais seria impossível ao homem que trabalha desfrutar de condições dignas de vida, conforme as necessidades elementares de sobrevivência humana. No Brasil, pela primeira vez tratou-se na conveniência de uma legislação sobre salário-mínimo na campanha eleitoral de 1930. A primeira lei ordinária sobre o tema foi a Lei n. 185 de 14 de janeiro de 1936 que instituiu as comissões de salário mínimo.

Nas palavras de José Martins Catharino (1994):

foi o primeiro passo para a instalação de um sistema legal capaz de assegurar salário mínimo aos trabalhadores nacionais, em cumprimento ao dispositivo constitucional de 1934. A lei definiu salário mínimo como “remuneração mínima devida ao trabalhador adulto por dia normal”, ou seja, aquela “capaz de satisfazer, em determinada região do país e de determinada época, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (CATHARINO, 1994, p.200).

Assim que, desde a década de 1940, por meio do Decreto-Lei 399, o salário mínimo se traduz no parâmetro salarial mais baixo que se pode pagar a um trabalhador no país. Outras leis sobrevieram na mesma linha a partir do mencionado marco inicial até a Consolidação das Leis Trabalhistas que, ao art. 76, era estabelecido levando em conta cinco necessidades básicas do trabalhador considerado individualmente: alimentação, vestuário, higiene, habitação e transporte.

A CLT, no artigo 76, definiu o salário mínimo como:

A contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (BRASIL, 1943, art. 76)

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, IV (BRASIL, 1988), delineou um nítido programa social a ser desenvolvido pelo Estado mediante atividade legislativa vinculada, qual seja, a fixação de salário mínimo capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos para que lhe seja preservado o poder aquisitivo. A Constituição de 1988, portanto, ampliou o elenco das necessidades

consideradas vitais, e educação, saúde, lazer e previdência social e os objetivos do salário mínimo passaram a ser considerados como parte da prerrogativa de ser “capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família”, em contraponto à CLT, que falava apenas em necessidades normais, no aparente intuito de incorporar a característica da suficiência do salário.

Assim, a Constituição Federal de 1988 trouxe importantes definições quanto ao salário mínimo, podendo ser citada a determinação por fixação por meio de lei e a permanente unificação nacional, ressaltando aos estados a possibilidade de fixar patamares maiores do que o mínimo nacional e a incidência, sobre a parcela, de reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo. A doutrina e jurisprudência dominantes tem compreendido, entretanto, que a norma constitucional vigente não assegura a garantia da real suficiência do salário, já que não enseja direito subjetivo ao empregado de ver efetivamente seu salário mínimo garantindo-lhe o atendimento àquelas necessidades básicas elencadas.

4.2 Da proteção contra abusos do empregador

As regras que concretizam a proteção do salário contra a abusos do empregador têm como finalidade assegurar o efetivo recebimento do salário pelo empregado e seu pagamento de forma integral. Assim, expressam-se por meio de inúmeras formas, podendo ser sintetizadas em três ideias fundamentais: medidas assecuratórias quanto à irredutibilidade (abordadas no item anterior); quanto a critérios de pagamento (tempo, lugar e meios); e medidas assecuratórias quanto a intangibilidade do pagamento.

4.2.1 Quanto aos critérios de pagamento (tempo, lugar e meio)

4.2.1.1 Quanto ao critério tempo

Quanto à periodicidade máxima prevista, se tema mensal, em dois aspectos: primeiro, consistente no lapso temporal máximo para o cálculo dessa parcela (hora, dia ou mês) e o segundo, o próprio critério temporal para pagamento da parcela (art. 459, CLT). O prazo de pagamento máximo mensal não se aplica a certas parcelas de natureza salarial, como as comissões, percentagens e gratificação, conforme ressalva expressa prevista no artigo 459 da CLT. Tais parcelas têm critério temporal para pagamento tratado de forma distinta, como exceção (art. 466, da CLT).

Como regra, o critério é o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, tal como estabelece o parágrafo primeiro do art.459 da CLT (BRASIL, 1943). Em termos gerais, ainda, o pagamento far-se-á em dia útil e em horário de trabalho imediatamente após o encerramento deste (art. 465, CLT) vedando-se pagamentos salariais em dias de repouso. Em casos de rescisão contratual, conforme disciplina do art. 467, o empregador deverá satisfazer o pagamento da parte incontroversa das parcelas rescisórias na primeira oportunidade que tiver que comparecer em juízo, em caso de litígio, sob pena de acréscimo de 50% de multa sobre essas verbas.

4.2.1.2 *Quanto ao lugar de pagamento*

A regra geral quanto ao lugar de pagamento dos salários é o local da prestação dos serviços. Isso se justifica, pois a intenção do legislador foi de tornar o procedimento, funcional, ágil e prático. Autorização contida na Convenção 95 da OIT (art. 3º, II, Decreto nº 41.721²) prevê que a autoridade competente poderá permitir ou prescrever o pagamento do salário em cheque ou vale postal, quando esse modo de pagamento for prática corrente ou necessária em razão de circunstâncias especiais, quando uma convenção coletiva ou uma sentença arbitral o determinar ou quando, apesar de tais disposições, o trabalhador consentir.

A liberação do trabalhador para acesso ao pagamento, entretanto, deve ser em horário de trabalho e de expediente bancário. A Lei 9.528 (BRASIL, 1997) acrescentou parágrafo único ao art. 464 da CLT no sentido de que terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária aberta para esse fim em nome do empregado, com consentimento deste, em estabelecimento próximo ao local de trabalho.

4.2.1.3 *Quanto aos meios de pagamento*

Na concretização do pagamento das verbas salariais, a regra fundamental celetista estabelecida no art. 463 combinado com o art. 3º, *caput*, da Convenção 95/OIT (OIT, 2015) estatui que o salário tem que ser pago ao trabalhador em moeda nacional, compreendida essa em expressão monetária oficial e corrente no país. Outra forma é nula, assim como o pagamento feito através do *truck system*, ou seja, naquela modalidade que vincula o salário a utilização de armazéns ou sistema de fornecimento de mercadoria ou serviços determinados (art. 462, §§2º, 3º. e 4º, CLT).

² (BRASIL, 1957).

Do regramento citado é possível perceber claramente a intenção do legislador de vedar qualquer possibilidade do empregador em restringir a liberdade do trabalhador de dispor livremente e de forma imediata do dinheiro correspondente ao seu salário, da maneira que melhor lhe aprouver. É possível que se dê parte do pagamento na forma de bens ou serviços, isto é, utilidades. Trata-se do salário *in natura* ou salário utilidade. Acentua-se, porém, que a lei estabelece a necessidade de que se pague, no mínimo, 30% do salário mínimo em moeda corrente (art. 82, parágrafo único) (BRASIL, 1943).

A quitação das verbas trabalhistas se dá com o pagamento do salário pessoal e diretamente ao trabalhador, mediante recibo escrito. Sendo o empregado analfabeto, far-se-á arogo ou pela impressão digital, preferencialmente, na presença de duas testemunhas (art. 464, CLT).

4.3 Intangibilidade. Proteção ao desconto.

A regra geral, prevista no art. 462 da CLT, é da vedação dos descontos empresariais nos salários do obreiro. Essa garantia salarial se ampliou em 1988, com a Constituição Federal, mediante a previsão de que a retenção dolosa do salário constitui crime (BRASIL, 1988, art. 7º, X).

Existem ressalvas expressas na legislação que autorizam determinados descontos nos salários dos trabalhadores sem que tal se caracterize em qualquer ilegalidade. Adiantamentos salariais são a primeira ressalva prevista na lei constante do rol de descontos autorizados. A segunda ressalva prevista em lei é a dos descontos autorizados por lei, sendo exemplo do alegado a contribuição sindical, a contribuição previdenciária oficial, o imposto de renda deduzido na fonte, os vales-transporte (Lei nº 7.418/85 e 7.619/87³) e as prestações alimentícias judicialmente determinadas.

Também são permitidos os descontos autorizados por norma coletiva. Esses, contudo, a jurisprudência dominante só entende legais (aos autorizados e sindicalizados) ao fundamento de que a Constituição da República, em seu artigo 8º, assegura que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato. A inclusão de cláusula que imponha contribuição assistencial compulsória estaria violando direito fundamental-constitucional do trabalhador à livre associação sindical. Há correntes respeitadas, entretanto, que defendem em sentido contrário, que não pode o poder judiciário reduzir descontos pactuados coletivamente para serem feitos no salário do obreiro sindicalizado, em virtude das regras contidas no art.

³ (BRASIL, 1985; BRASIL, 1987).

7º,XXVI e 8º, I (BRASIL, 1988), assecuratórias do reconhecimento dos instrumentos normativos negociados e da inviabilização da intervenção estatal nos sindicatos.

A quarta ressalva na legislação diz respeito aos descontos relativos aos danos causados pelo empregado, por dolo do trabalhador e uma quinta, a dano causado pelo empregado ocorrendo culpa deste e desde que tal possibilidade tenha sido pactuada (§1º do art. 462, CLT) (BRASIL, 1943). Enquadrando-se o dano em situações naturais de risco empresarial, contudo, não poderá haver o desconto. Prevalece o princípio geral da assunção dos riscos da atividade empresarial. A culpa, portanto, deve ser grave para autorizar o desconto salarial.

A jurisprudência juslaboralista tem admitido os descontos autorizados, quando decorrentes de bens e serviços, que representem verdadeiramente vantagem ao trabalhador ou sua família e que verdadeiramente contem com a anuência do trabalhador, pois em tal hipótese os descontos não confrontam com a regra protetiva. Nesse particular, a Súmula 342 (BRASIL, 2003b) orienta: descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para serem integrados em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Ademais, há uma especificação que merece destaque: ao rurícola (legislação especial), cujo texto é mais recente, a proibição do desconto é mais rigorosa, mais restritiva que a dos trabalhadores urbanos. Para os rurícolas só se admitem descontos salariais por autorização legal ou por decisão judiciária. A legislação própria da atividade do rurícola não previu os descontos indenizatórios pactuados quando causados por culpa do empregado.

4.4 Proteções jurídicas do salário contra credores do empregador

O ordenamento jurídico vigente estabelece um conjunto diversificado de garantias e proteções em favor do crédito trabalhista quando confrontado com eventuais credores do empregador. É que o Direito do trabalho conclui que de nada adiantaria seus princípios, regras e institutos, se os créditos obreiros não se colocassem em patamar de vantagem perante os créditos de outra natureza, contrapostos ao patrimônio da pessoa física ou jurídica do empregador.

Essa proteção se desdobra em três ideias centrais: a ampliação da responsabilidade pelas dívidas trabalhistas para além da figura específica do empregador, mediante os institutos da

responsabilidade solidária e subsidiária; asituação de concordata da pessoa do empregador perante seus credores; e a situação de falência do empregador e suas repercussões perante os credores do falido.

4.4.1 Proteção Jurídica através da responsabilidade trabalhista

No intuito de aumentar a garantia do recebimento dos créditos trabalhistas, a legislação estende, por meio dos mecanismos da responsabilidade solidária e da responsabilidade subsidiária, a responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas para além da figura do efetivo empregador, atingindo outros beneficiários da força de trabalho do obreiro e patrimônio, além daquele estrito do empregador.

4.4.2 Proteção Jurídica na Concordata do Empregador

Preceitua o art. 449, da CLT, que os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa, inviabilizando a incidência dos favores da concordata sobre as dívidas trabalhistas do empregador. Há de ser referida, igualmente, a orientação da Súmula n. 227 do Supremo Tribunal Federal quanto ao aspecto processual da ação trabalhista entre empregado e empregador sob concordata: a concordata do empregador não impede a execução de crédito nem a reclamação de empregado na Justiça do Trabalho.

4.4.3 Proteção Jurídica na falência do Empregador

Não só o direito do trabalho como também o direito empresarial criaram regras protetivas dos créditos dos empregados. De acordo com a Lei de Falências (BRASIL, 2005, Lei nº 11.101), os créditos trabalhistas, assim como os decorrentes de acidente do trabalho, continuam superprivilegiados, até o limite de 150 salários mínimos por credor (art. 83, inciso D).

4.4.4 Proteção Jurídica na Liquidação Extrajudicial do Empregador

Todas as vantagens que a ordem jurídica assegura aos créditos trabalhistas, construídas para as situações falimentares são plenamente aplicáveis na hipótese de liquidação

extrajudicial do empregador. Do ponto de vista processual, a jurisprudência assentou entendimento consignado na Orientação Jurisprudencial 143 da SDI do C. TST: A execução trabalhista deve prosseguir diretamente na Justiça do Trabalho mesmo após a decretação da liquidação extrajudicial -Lei nº 6.830/80, arts. 5º e 29, aplicados supletivamente (CLT, art. 889 e CF, art. 114)⁴.

4.5 Proteções jurídicas do salário contra credores do próprio empregado

Tem por objetivo assegurar que o trabalhador receba livre e prontamente suas parcelas contratuais trabalhistas. Materializa-se por meio: da garantia da impenhorabilidade do salário; das restrições à compensação de créditos gerais e trabalhistas com os trabalhistas específicos do empregado; do cômputo da correção monetária; e da inviabilidade da cessão do crédito salarial do obreiro.

4.5.1 *Impenhorabilidade do salário*

No ordenamento brasileiro, a impenhorabilidade do salário está prevista no artigo 649, IV, do Código de Processo Civil (BRASIL, 1973), que classifica os salários, remunerações e subsídios, entre outros, como absolutamente impenhoráveis. À luz dessa garantia, as verbas salariais não podem sofrer constrições extrajudicial ou judicial, não servindo de lastro a qualquer crédito contra o obreiro, nem a receber restrições a seu recebimento direito pelo próprio trabalhador.

Essa regra só abre exceção a apenas um crédito tido também como de caráter alimentar e ainda mais emergencial: a pensão alimentícia devida pelo trabalhador a sua ex-esposa e filhos ou dependentes. O § 2º do artigo 649, inciso IV, do CPC (BRASIL, 1973) traz expressa exceção no sentido de que o disposto no inciso IV do caput deste artigo não se aplica no caso de penhora para pagamento de prestação alimentícia.

4.5.2 *Restrições à compensação*

Outra expressão dessa garantia é a restrição à compensação de créditos laborais do obreiro com suas dívidas não trabalhistas. É inválida no direito do trabalho, até mesmo

⁴ (BRASIL, 1943; BRASIL, 1988).

mediante expressa autorização do empregado ao seu empregador, para que receba o crédito salarial.

A CLT é taxativa: a determinação do pagamento salarial deve ser direta ao trabalhador (art. 464 da CLT) e a infringência a tal determinação, importa em nulidade do pagamento. A impossibilidade de compensação entre créditos de origem trabalhista e dívidas de outras naturezas encontra reforço, ainda, na legislação civil, através da disposição contida no art. 1015, III que dispõe não ser suscetível de compensação dívida relativa a coisa não penhorável. Esse é exatamente a hipótese do salário: bem não penhorável, nos termos da lei.

Por outro lado, admite-se, mediante determinados limites, a compensação de créditos e débitos trabalhistas existentes entre o mesmo empregado e empregador (Súmula 18, TST⁵). Os limites objetivos dessa compensação dos créditos da mesma natureza estão dispostos no art. 477, §5º da CLT, ou seja, esse tipo de compensação, admitida no instante rescisório, não pode ultrapassar o teto máximo de um mês da remuneração do empregado.

4.5.3 Critério de correção monetária

Ainda com o objetivo de proteger os créditos trabalhistas em face dos credores do próprio empregado, a legislação vigente assegura o critério de aplicação da correção monetária sobre créditos trabalhistas do obreiro como efeito automático da preservação do valor real dos créditos (Súmula 211⁶ e 304⁷ do TST). Já no que tange ao débito do empregado em relação ao seu empregador, não poderá ser atualizado monetariamente para fins de compensação (Súmula 187).

5 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA ACERCA DA PROTEÇÃO DO SALÁRIO

Antes do advento da Constituição de 1988, embora não tivesse norma expressa quanto à irredutibilidade salarial como princípio, essa regra já era possível de ser absorvida do Sistema Jurídico como um todo. Não só por conta do princípio da *pacta sunt servanda*, como também do critério normativo proibitivo de alterações prejudiciais ao empregado, insculpido no art. 468 da CLT (BRASIL, 1943, Decreto Lei nº 5.452).

⁵ (BRASIL, 2003).

⁶ (BRASIL, 2003a).

⁷ (BRASIL, 2003c).

Como referido anteriormente, o art. 468 da CLT prevê que somente serão lícitas alterações contratuais que resultem de consenso entre as partes e não causem prejuízo direto ou indireto ao trabalhador. A legislação ordinária, anterior à promulgação da Constituição Federal vigente, previu na Consolidação das Leis do Trabalho, duas hipóteses que, a título de exceção, possibilitavam a efetividade da redução salarial, dando conta da excepcionalidade da medida e das peculiaridades para sua implementação: os casos de força maior ou de prejuízos devidamente comprovados, ambas previstas no art. 503 da CLT (BRASIL, 1943), com o seguinte teor original:

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. (BRASIL, 1943, Decreto Lei nº 5.452)

Em 1965, a Lei nº 4.923, de 23 de dezembro, publicada no DOU de 29 de dezembro de 1965 (BRASIL, 1965), instituiu o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabeleceu medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e outras providências. Nos artigos 2º a 4º, estabeleceu, outra situação excludente da irredutibilidade salarial, a situação de crise econômica conjuntural, que, por determinado período, justificasse a diminuição dos salários, onde estipulou requisitos objetivos, através do seguinte texto original:

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, obedecendo as normas estatutárias.

§ 2º - Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz de Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 (dez) dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente Região, sem efeito suspensivo.

§ 3º - A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º - As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus parágrafos, não poderão, até 6 (seis) meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 (oito) dias, ao chamado para a readmissão.

§ 1º - O empregador notificará diretamente o empregado para reassumir o cargo, ou, por intermédio da sua entidade sindical, se desconhecida sua localização, correndo o prazo de 8 (oito) dias a partir da data do recebimento da notificação pelo empregado ou pelo órgão de classe, conforme o caso.

§ 2º - O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de natureza técnica.

Art. 4º - É igualmente vedado às empresas mencionadas no art. 3º, nas condições e prazos nele contidos, trabalhar em regime de horas extraordinárias, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.(BRASIL, 1965, Lei nº 4.923)

Com o advento da Constituição Federal e a disposição expressa contida no seu artigo 7º, VI, a proteção à irredutibilidade tornou-se garantia Constitucional, sendo admitida como hipótese de atenuação, a negociação coletiva. Com isso, passou-se a questionar a recepção ou não pela atual Constituição Federal, total ou parcialmente, quanto aos requisitos do artigo 503, da CLT e, também, do § 2º, do artigo 2º, da Lei nº 4.923/65 para a viabilizar a redução salarial, por meio da negociação coletiva, embora unânime a não recepção da redução salarial unilateral em casos de força maior e caso fortuito, e por via de sentença coletiva judicial, no caso de crise econômica conjuntural.

6 FORMA VIABILIZADORA DA REDUÇÃO SALARIAL. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O art. 7. Inciso XXVI da Constituição Federal vigente tem a seguinte redação:

Art. 7º 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;(BRASIL, 1988)

A redução salarial, portanto, além de ser uma exceção, tal como se extrai do sistema, somente é válida se instrumentalizada através de convenção ou acordo coletivo, por expressa determinação legal. Diante da clareza do mandamento constitucional, tem-se que a redução salarial jamais poderá ser prevista, de forma válida, em qualquer outra forma, sem a presença

de instrumentos normativos decorrentes de negociação coletiva, esses expressamente reconhecidos no texto constitucional (art. 7º, inciso XXVI).

É dizer: a redução salarial não é válida se autorizada pelo empregado, pois não se cogita da renúncia de tal direito. Considerando o conteúdo da norma constitucional, também não é válida a redução salarial prevista em sentença normativa, ainda que posterior a uma negociação coletiva que tenha resultado frustrado.

Não tendo sido possível ao empregador ou ao sindicato da categoria econômica obter a redução salarial de forma negociada, a Carta Magna indica dever ser respeitada a vontade coletiva dos trabalhadores, não podendo, neste tema em específico, ser substituída pelo poder normativo da Justiça do Trabalho.

6.1 Da negociação coletiva e seus limites

A forma consagrada e como exceção que admite a redução salarial é por meio da negociação coletiva, prevista na Constituição Federal (BRASIL, 1988). Quanto a isso, não há dúvida. A Constituição Federal, entretanto, não explicita quais as hipóteses em que a situação da redução salarial é permitida pela via da negociação coletiva. Também não consta na norma constitucional em vigor se a redução salarial deve estar acompanhada da correspondente redução da jornada de trabalho; se há ou não limite em termos de percentual para a diminuição do salário ou tampouco se há ou não limite temporal para que tal ocorra validamente.

Dessa forma, embora seja unânime que a redução salarial seja possível e que esta apenas se viabilize pela via da negociação coletiva - através do acordo ou convenção coletiva de trabalho - não há uniformidade de entendimento quanto aos limites possíveis dessa negociação para fins de redução salarial. Três correntes doutrinárias foram possíveis de serem identificadas quanto a esse assunto, as quais merecem algumas considerações: a) a da livre negociação coletiva; b) a da negociação coletiva mediante motivação adequada; c) a da receptividade dos requisitos da Lei ordinária anterior à Constituição. Antes, porém, uma breve abordagem sobre a eficácia jurídica das normas coletivas, sua aplicação e interpretação se faz pertinente.

6.2 Autonomia coletiva, aplicação e interpretação da norma coletiva

A autonomia coletiva, para Ronaldo Lima dos Santos (2007) consiste “no poder jurídico conferido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma determinada coletividade, comunidade ou classe de pessoas globalmente consideradas” (SANTOS, 2007, p. 2007). E são os sindicatos, os principais grupos representativos que detêm legitimidade para realizar negociações coletivas em nome dos trabalhadores ou das empresas.

Dos ensinamentos de Camino (2004) se extrai o conceito de normas coletivas:

Convencionou-se chamar de “normas coletivas” as disposições acerca de condições de trabalho e vantagens salariais oriundas do poder normativo das categorias profissionais ou da Justiça do Trabalho. A adjetivação da norma indica a sua origem, o processo do qual ela emerge, em que os interesses divergentes do capital e do trabalho encontram solução na autocomposição (convenção e acordos coletivos, arbitragem) ou na heterocomposição (sentenças normativas da Justiça do Trabalho). (CAMINO, 2004, p.200)

A norma coletiva, pois, decorre da solidariedade dos trabalhadores e da capacidade de organização coletiva, que deram origem aos movimentos coletivos concentrados na atuação dos sindicatos. Tal movimento deu força e poder aos trabalhadores que não conseguiam organizar-se individualmente.

No ordenamento brasileiro, a Constituição Federal consagra no art. 7º, inciso XXVI, o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, enquanto que pelo art. 8º é assegurada a liberdade de associação profissional ou sindical.

Uma vez formada, a norma coletiva, gênero do qual são espécie as cláusulas coletivas das convenções ou acordos coletivos, passa a ocupar lugar de fonte formal do direito do trabalho, com lugar hierárquico definido: logo após a Constituição e as disposições legais, que garantem sempre um mínimo de tutela ao trabalhador.

Uma vez integrados ao elenco das fontes formais, os estatutos normativos (convenções coletivas e acordos) interagem com as demais fontes do direito (Constituição, Leis, Regulamentos, etc) e as regras de interpretação, em especial a da aplicação da norma mais favorável, são aplicadas indistintamente a qualquer uma destas fontes.

No conflito entre estatutos normativos, a Consolidação das Leis do Trabalho consagra a aplicação da norma mais favorável, subsumida no princípio da proteção, ao dispor, literalmente, que “as disposições estabelecidas em Convenção (Coletiva), quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas no Acordo”(BRASIL, 1943, art. 620). Explica Carmen Camino (2004): “não se trata de colocar a convenção coletiva hierarquicamente

acima do acordo coletivo, mas de ampliar, naquela, a tutela mínima consagrada neste” (CAMINO, 2004, p.200).

Já nos conflitos entre normas legais e normas coletivas é preciso perceber ambas estão em posições hierárquicas distintas no plano geral das fontes: a Constituição, a Lei, o Regulamento e a Portaria estão em posição superior à convenção coletiva, ao acordo coletivo. Tal fato equivale a dizer que uma norma coletiva, sem importar sua natureza, não pode restringir ou afastar a condição de trabalho minimamente contemplada na norma estatal.

Ainda pondera Camino (2004):

Enquanto vigente a CLT em seu texto atual (e preservada a cláusula geral do art. 9º) não há espaço para o “negociado sobre o legislado”. Daí sustentar-se que a autonomia coletiva (e, conseqüentemente, a convenção ou acordo coletivos) somente atua no vazio da lei (para criar novas normas e condições de trabalho) ou para ampliar o espectro de proteção da lei (tornando mais extensa a norma mínima), nunca para limitá-la. Portanto, não haverá nenhuma dificuldade em ampliar as normas coletivas: quando mais benéficas, prevalecerão, porque ampliam a tutela mínima da norma hierarquicamente superior. Quando restritivas de direito, contemplando com maior largueza na norma hierarquicamente superior, são afastadas porque *contra legem*. A norma hierarquicamente superior prevalecerá (CAMINO, 2004, p.200).

A Constituição Brasileira ao garantir o direito fundamental dos trabalhadores – o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7., inciso XXVI) - abre um campo de autonomia intermediário entre o Estado e os indivíduos, a dizer, o campo do direito social. A norma coletiva nasce nesse campo intermediário de autonomia reservada à atuação das coletividades organizadas, uma espécie de direito de liberdade, de espaço assegurado aos grupos sociais para que eles próprios estabeleçam suas ordens normativas. No plano coletivo, há autonomia e liberdade negocial porque a organização corporativa dos trabalhadores afasta a debilidade individual e os protege do poder do capital. Ademais, o princípio da proteção informa tanto o direito individual como o direito coletivo do trabalho. Na dúvida quanto à dicção de cláusula de norma coletiva, aplica-se aquela que for mais favorável ao trabalhador.

6.3 Da livre negociação coletiva para reduzir salários

No estudo dos limites da negociação coletiva para a redução dos salários, uma primeira corrente, de três, expressa-se nos seguintes termos: O legislador constitucional manteve a possibilidade de redução salarial, já preconizada no art. 503 da CLT e no art. 2º. da Lei nº

4.923/65. Estabeleceu como requisito para tanto, contudo, apenas a via da negociação coletiva.

Amparados no fato de que a forma de flexibilização escolhida pelo legislador constitucional, com o intuito de defender os empregos através da manutenção da empresa em época de crise econômica conjuntural, foi aquela efetuada através da tutela sindical e não da tutela estatal, os defensores da corrente da livre negociação coletiva sustentam que a possibilidade de redução salarial não está mais adstrita aos requisitos previstos na Lei 4.923/65 ou no art. 503 da CLT (BRASIL, 1943). Isso se dá visto que os critérios impostos pela Consolidação das Leis do Trabalho e/ou da Lei nº 4.923/65 não foram recepcionados pela norma Constitucional vigente.

Dentre os que defendem tal corrente, só as entidades sindicais, que bem conhecem a realidade da categoria que representam, diante das necessidades específicas de cada atividade, são aquelas que poderão estipular livremente a forma, os quantitativos, a amplitude e a duração da medida que visa reduzir os salários e/ou as vantagens trabalhistas para driblar os efeitos de uma crise econômica conjuntural, tendo como intuito a preservação dos postos e trabalho. Por este entendimento, a negociação coletiva é válida para flexibilizar de forma ampla as relações de trabalho, encontrando barreiras apenas no chamado mínimo ético social e nas normas de proteção à saúde, higiene, segurança e liberdade do trabalhador, sendo excluídos da possibilidade de transacionar, apenas os chamados direitos da personalidade.

Para Delgado (2000)

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º., §2º., CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.) (DELGADO, 2000, p.200)

Para além desse ponto, a negociação coletiva é ampla e serve ao propósito de tornar possível, muitas vezes, até mesmo a preservação do próprio emprego, especialmente quando a empresa atravessa uma situação econômica perigosa.

Nessa linha, o jurista Eduardo Gabriel Saad, conforme se percebe dos comentários feitos ao art. 503 da CLT, manifestando-se da seguinte forma:

O quadro delineado as linhas precedentes sofreu radical transformação com a Constituição Federal promulgada a 5 de outubro de 1988. O inciso VI do seu art. 7º garante irredutibilidade salarial, salvo se uma convenção ou acordo coletivo dispuser em contrário.[...] Parece-nos que o artigo em estudo perdeu validade perante o novo texto constitucional. Este não faz a redução salarial depender deste ou daquele fato ou circunstância. As partes tem ampla liberdade para decidir a respeito da redução de salários dos empregados. (SAAD, 2015, p. 742).

6.4 Da necessidade de exposição de motivação adequada para a redução salarial

No estudo dos limites da negociação coletiva para a redução dos salários, uma segunda corrente identificada se expressa nos seguintes termos: embora a atual Constituição não tenha recepcionado o disposto pelo art. 503 da CLT que permitia a redução salarial unilateral pelo empregador em casos de força maior e caso fortuito e pela Lei nº 4.923/65, que autorizava a redução por via de sentença coletiva judicial, essa não recepção foi apenas parcial.

Diante do caráter de excepcionalidade da redução de salários, a restrição a um direito tão fundamental do trabalhador não encontra supedâneo na ordem jurídico-constitucional sem uma motivação adequada. Em outras palavras, para autorizar a redução salarial exige-se a constatação de motivos indicadores da efetiva necessidade da medida, com a finalidade de evitar o desemprego em massa.

Outra maneira de autorizá-la é quando a negociação coletiva flexibilizadora dos direitos trabalhistas atender de forma fidedigna ao princípio do conglobamento, ou seja, quando em seu conjunto resultarem mais vantagens para a classe trabalhadora do que prejuízos, sob pena da negociação coletiva subjacente ser caracterizada como ilegítima e contrária à estrutura de todo o sistema normativo-trabalhista, seus princípios fundamentais e pilares sócio-jurídicos.

Julio Bernardo do Carmo, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região, integrante da 4ª. Turma e da 2ª. SDI assevera sobre o tema:

A conclusão a que se chega é a de que a flexibilização trabalhista no Brasil, em virtude de limites constitucionais taxativamente impostos, só pode reportar-se aos casos previstos na Lei Maior, sendo tolerável a supressão de direitos trabalhistas mínimos na negociação coletiva somente quando estiver em jogo a preservação do emprego, em face de crises conjunturais de ordem econômica sofrida pelas empresas, a possibilidade de criação de novos empregos em períodos de grande aquecimento no mercado consumidor ou ainda quando a negociação em si, avaliada pelo princípio do conglobamento, trazer mais vantagens do que prejuízos para a categoria profissional representada no ajuste, garantindo em contrapartida ao empregador adequar os custos de sua empresa a peculiaridades de ordem regional ou conjuntural (CARMO, 2008, p.200).

6.5 Da recepção dos requisitos da legislação ordinária anterior à constituição federal

No estudo dos limites da negociação coletiva para a redução dos salários, uma terceira corrente se expressa no sentido de que o direito à irredutibilidade do salário se funda não só no princípio tutelar do trabalhador, pois sua subsistência depende do pagamento do salário, como também da força obrigatória dos contratos - *pacta sunt servanda*, onde qualquer modificação que prejudique o trabalhador é nula de pleno direito—(BRASIL, 1943, art. 468).

A impossibilidade de alteração prejudicial inclui tanto a mudança do valor quanto a forma de pagamento do salário. A norma Constitucional que permite a redução de salário mediante acordo convenção coletiva, conforme art. 7º, VI (BRASIL, 1988) deve ser interpretada de forma combinada com as demais regras e Princípios *jus laboristas*. Assim, encontra barreiras nas normas de ordem pública, que limitam seu campo de atuação.

A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XXVI, valoriza a negociação nas relações de trabalho, reconhecendo as convenções e acordos coletivos de trabalho. Contudo, o reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho (BRASIL, 1988, art. 7º, XXVI), por si só, não autoriza a flexibilização *in pejus* generalizada. A aceitação desta autonomia generalizada representaria uma interpretação contrária à sistemática constitucional vigente.

Tendo a norma coletiva a prerrogativa de apenas ampliar os direitos dos trabalhadores previstos em lei e jamais restringi-los, tem-se que os requisitos do art. 503 e da Lei 4.923/65 não são incompatíveis com a norma constitucional vigente que estabelece a via da negociação coletiva para reduzir salários em épocas de crise econômica. Ao revés, os requisitos do art. 503 e da lei 4.923 (BRASIL, 1965) foram recepcionados pela Constituição Federal e devem ser respeitados na negociação coletiva como parâmetro mínimo.

Para os defensores dessa corrente, tal interpretação também atende ao princípio da norma mais favorável. É a que melhor se harmoniza ao critério hermenêutico que sempre busca encontrar no Direito, a noção de sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas entre si.

O fato da Constituição Federal de 1988 conter um dispositivo expresso determinando a validade das convenções e dos acordos coletivos do trabalho não significa que a negociação coletiva possa acabar com conquistas sociais trabalhistas de longas data. Não significa dizer que os preceitos fixados nos incisos do artigo 7º da Constituição Federal representem fundamento jurídico para que a redução dos direitos trabalhistas legalmente previstos esteja livremente autorizada, ainda mais quando tenham sede constitucional e se insiram no contexto dos Direitos Humanos.

O inciso VI, do artigo 7º, cria uma exceção ao princípio da irredutibilidade salarial permitindo a redução do salário por meio de negociação coletiva e nada além disso. Insere-se no contexto ditado pelo *caput* do mesmo artigo, qual seja, o da melhoria da condição social do trabalhador e não se pode imaginar que a mera redução de salário represente uma melhoria da condição social do trabalhador. Para os defensores dessa corrente, o dispositivo em questão não pode ser entendido como autorizador de uma redução de salário só pelo fato de constar, formalmente, em um instrumento coletivo (acordo ou convenção).

Com a promulgação da Carta Política de 1988, em seu artigo 7º, VI, a irredutibilidade salarial passou a estar calcada no plano constitucional, representando proteção jurídica ainda maior ao princípio da irredutibilidade salarial, e não o contrário.

O aludido princípio informa que o salário do trabalhador não pode sofrer qualquer espécie de redução, seja essa direta ou indireta, sob pena de nulidade, e a lei magna trouxe no bojo do seu dispositivo uma situação excludente, mais uma hipótese de redução prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A norma tratada, conseqüentemente, só tem validade quando a medida se considere essencial para a preservação dos empregos e, ainda assim, quando rigorosamente atendidos os requisitos do art. 503 da CLT e os da Lei 4.923/65, estabelecidas na lei ordinária, antes da Constituição Federal que, por não serem incompatíveis, foram recepcionados pela Carta de 1988. Assim, para que se estipule a redução salarial válida, é necessária a negociação coletiva e, concomitantemente, a adoção dos seguintes critérios mínimos:

- a. Presença das hipóteses de força maior ou prejuízos devidamente comprovados (art. 503, da CLT) ou, pelo menos, conjuntura econômica adversa (lei n. 4.923, de 1965) a viabilizar a redução salarial devidamente comprovada;
- b. pactuação de acordo com a participação do sindicato obreiro;
- c. prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável;
- d. redução do salário mensal não superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual;
- e. respeito ao salário-mínimo;
- f. redução dos salários dos trabalhadores acompanhada, na mesma proporção, da redução dos ganhos dos dirigentes da empresa;

- g. compromisso patronal de não recrutamento de empregados novos, no interregno de seis meses, sem antes readmitir aqueles despedidos pelos motivos ensejadores da redução garantia de emprego enquanto vigorar o acordo escrito entre os signatários.
- h. Proibição de exigir a prestação de horas extraordinárias enquanto perdure o regime de redução de jornada e salário.

Nessa linha, Dallegrave Neto, se expressou:

Ao contrário de festejados juristas, que sustenta a revogação do art. 503 consolidado, entendemos de forma diversa. Na realidade, a norma celetária está com plena eficácia. Todavia, para legitimar este acordo que visa a supressão parcial de proventos, faz-se mister atender os seus requisitos de validade, bem como aqueles introduzidos sucessivamente pela Lei 4.923/65 e pela Constituição Federal de 88. (DALLEGRAVE NETO, 1992, p.829)

E ainda deixou assentado:

O debate finalmente chega ao se cerne. Além de todos os requisitos já aduzidos, há que se considerar mais um de extrema relevância, qual seja, o da garantia de emprego aos obreiros enquanto persistir o acordo que legitima a redução salarial.

É fundamental a presença dessa condição, sob pena de nulidade do pacto. Se os trabalhadores abrirem mão do seu direito de irredutibilidade salarial em troca do nada, estaremos diante do instituto da renúncia. Sim, pois somente um dos polos da relação irá se manifestar, enquanto que a validade do acordo pressupõe um sinalagma volitivo. A partir daí a ilicitude da redução pactuada fica configurada, ante o comezinho princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

E nem se diga que a chancela doa entidade de classe exime a aplicação de tal premissa. O sindicato pode apenas transigir direitos de seus representados, nuncarenciá-los. Isto é basilar! Pensar de forma diversa é converter as normas trabalhistas cogentes em dispositivas; é colocar o Direito do Trabalho no mesmo plano do Direito Civil. Enfim uma aberração jurídica.

Neste sentido trazemos à baila oportunas palavras de Irancy Ferrary: “Como se sabe, o Direito do Trabalho desmembrou-se originalmente do Direito Civil, por não ser possível a defesa da igualdade de direitos e obrigações entre empregado e empregador em face da desigualdade econômica notória e visível entre as partes contratantes” (FERRARY, 1992 *apud* DALLEGRAVE NETO, 1992, p.829)

Portanto, para os defensores dessa corrente, os requisitos do art. 503, da CLT e art. 2º. da Lei 4.923/65 para uma negociação coletiva (art. 7º, VI da Constituição Federal), devem ser observados para que ocorra redução de salários, sob pena de invalidade do ajuste, já que compatíveis com a ordem vigente.

É defensor da corrente que defende a recepção dos requisitos da Lei 4.923/65, Rafael da Silva Marques, Juiz do Trabalho:

Aos mais desavisados pode parecer que esta redução salarial é ilimitada, afinal a Constituição nada aduz a respeito de percentual ou máximo possível para fins de redução salarial. Enganam-se. Na cabeça do art. 7º. da mesma carta consta que “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria da sua condição social*” e expõe um rol de insícos, dentre eles o acima descrito.

Como os direitos dos trabalhadores, fundamentais-sociais por essência, constantes da Constituição são mínimos (pois que na norma do art. 7º. consta “além de outros que visem à **melhoria** da sua condição social”) aqueles concedidos por outras fontes do direito devem ser observados, sob pena de inconstitucionalidade, infringência À cabeça do art. 7º. Da Carta.

É o que ocorre com o disposto no art. 2º., cabeça, da Lei n. 4.923/65 de dezembro de 1965. Este artigo preceitua que em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, pode-se por acerto sindical, depois de ouvidos os empregados da empresa, por um período de não mais que três meses, prorrogáveis, reduzirem-se os salários dos empregados em até 25%, desde que observado o salário mínimo nacional, com redução proporcional da jornada de trabalho e da remuneração das gratificações dos gerentes e diretores, também proporcional (MARQUES, 2009, p.64).

Pedro Proscurcin (1998), Advogado trabalhista em São Paulo, no Suplemento Trabalhista nº 168/98, sustentando a recepção da legislação ordinária anterior, pela Constituição Federal afirmou:

Dependendo da situação econômica da empresa pode ser necessária a redução salarial. Essa flexibilização é certamente a mais desconfortável para as partes, mas não deve ser descartada. Embora seja duro dizer, é melhor um menor salário do que nenhum! Não é sem sentido que o art. 503, da CLT, autoriza a redução salarial até 25%, nos casos de força maior ou de prejuízos comprovados.

Outra alternativa de redução salarial, encontramos na Lei n. 4.923/65, na qual está prevista redução salarial em face de conjuntura econômica desfavorável devidamente comprovada, mediante acordo coletivo entre empresa e sindicato. A lei estabelece várias condicionantes pra a flexibilização.

Também é possível flexibilizar os salários para menos, mediante acordo ou convenção coletiva, de acordo com a faculdade conferida pelo inciso VI, do art. 7º, da Constituição Federal (PROSCURCIN, 1998, p. 200).

7 O QUE PODE SER OBJETO DA REDUÇÃO

Analisadas as correntes que dispõe de três formas diversas de interpretação acerca dos limites da negociação coletiva, faz-se de extrema importância ao estudo em tela a delimitação de quais parcelas podem, efetivamente, ser objeto da redução salarial.

O texto constitucional em análise (art. 7º, VI) prevê como exceção a possibilidade de redução de salário, através de negociação coletiva. Não há menção de viabilidade de reduzir, ainda que pela via negociada, as verbas de natureza salarial ou remuneratória. A autorização é restritiva à diminuição de "salário" em sentido estrito e, quanto a isso, a jurisprudência tem se

firmado no sentido de que a expressão salário, em nosso sistema jurídico, é dotada de sentido técnico, específico e bem delimitado, não comportando ampliação.

Como ensina Arnaldo Sussekind (2005),

Na sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho, resultam bem distintos os conceitos de remuneração e salário. Com efeito, prescreve o art. 457: Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Como se infere, *salário* é a retribuição dos serviços prestados pelo empregado, por força do contrato de trabalho, sendo devido e pago diretamente pelo empregador que dele se utiliza para a realização dos fins colimados pela empresa; *remuneração* é a resultante da soma do salário percebido em virtude do contrato de trabalho e dos proventos auferidos de terceiros, habitualmente, pelos serviços executados por força do mesmo contrato (SUSSEKIND, 2005, p. 347).

O regramento do *caput* do art. 457 da CLT (BRASIL, 1943), nos dá um conceito inicial de salário, possibilitando a diferenciação da remuneração propriamente dita. A partir do seu texto, a remuneração é um termo mais amplo, ou seja, o gênero que engloba, como espécies, o salário e a gorjeta, já que se compreendem na remuneração (...) além do salário (...) as gorjetas (...).

Ainda tomando por base o mesmo dispositivo, o salário compreende a quantia paga diretamente ao empregado, pelo empregador. Já a gorjeta, compreende quantia paga ao empregado por terceiro (cliente), seja espontaneamente ou aquela cobrada pelo estabelecimento, como adicional nas contas e destinada à distribuição aos empregados (BRASIL, 1943, CLT, art. 457, § 3º).

Em termos práticos, salário e remuneração não são sinônimos. Aquele integra esta, e não o contrário. Ou ainda, em outras palavras, nem todo valor da remuneração é salário, podendo referir-se a gorjeta. Feitas estas primeiras distinções, o § 1º e o § 2º do mesmo artigo 457 da CLT (BRASIL, 1943) fornecem os demais delineamentos do salário, mostrando-nos o significado perante nosso direito positivo, dispondo, *in verbis*:

Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado. (BRASIL, 1943, Decreto-Lei nº 5.452)

A melhor compreensão do disposto no art. 7º, VI, da CF (BRASIL, 1988), depende, portanto, de uma interpretação combinada com o conceito de salário, que é fornecido pela CLT.

Salário, tal como compreendido nos termos do art. 457 da CLT (BRASIL, 1943), é o único que tem sido possível de, excepcionalmente, ser reduzido pela via negociada, segundo dispõe a norma constitucional e a jurisprudência assente, sob o argumento de que o termo em questão possui significado específico na técnica jurídico-laboral, não podendo ser desprezado, sob pena de incoerência e afronta à sistemática do ordenamento jurídico como um todo.

Essa distinção, oriunda dos conceitos legais de remuneração e de salário, é de inquestionável importância para a aplicação das diversas normas jurídicas alusivas às relações de trabalho, aqui, no presente estudo, interessa-nos para a interpretação da autorização constitucional da redução salarial. Levando-se em conta todo o sistema de garantias salariais vigentes, os princípios do direito do trabalho e o fato de que o texto constitucional fez uso da expressão "adicional de remuneração", no art. 7º, inciso XXIII, de forma distinta daquela empregada no inciso VI, qual seja, "salário" o entendimento que se firmou foi que o pode ser reduzido, através de negociação coletiva, é o "salário" em seu sentido próprio, estrito, técnico e legal e não todas as importâncias que compõem a remuneração do empregado, nem todas as parcelas de "natureza salarial ou remuneratória" (BRASIL, 1988).

Apenas as quantias pagas diretamente pelo empregador, sejam fixas, sejam sob forma de comissões, percentagens, gratificações ajustadas ou habituais, diárias para viagens excedentes de 50% do salário e abonos, e as prestações *in natura*, é que podem ser reduzidas, na forma da lei. Quanto aos adicionais legais, embora seja pacífico na doutrina e na jurisprudência, sua natureza salarial ou remuneratória não correspondem a salário segundo o sistema jurídico em vigor.

Para Sussekind (2005),

o Direito do Trabalho e a própria legislação brasileira distinguem o salário ajustado como contraprestação dos serviços previstos no contrato de trabalho, para execução na jornada normal (salário *básico* ou salário normal) das prestações suplementares que, apesar de possuírem natureza salarial, tem o correspondente valor calculado sobre aquele salário (SUSSEKIND, 2005, p. 357).

É preciso compreender que o ordenamento jurídico não abrange, no conceito de "salário", os adicionais de horas extras, de periculosidade, de insalubridade, entre outros. Estes são reconhecidos como verbas de mera natureza salarial, em oposição à natureza indenizatória, aspecto de relevância para fins de incidência do FGTS, de contribuições sociais e reflexos em outras verbas trabalhistas. Em razão disso, a redução de tais adicionais legais, ainda que devidamente fundamentada e instrumentalizada em norma coletiva negociada, será inconstitucional, carecendo, portanto, de validade jurídica.

Reforça esse argumento, o fato de que o adicional de horas extras, no inciso XVI do mesmo art. 7º, da CF (BRASIL, 1988) está expressamente estabelecido em um mínimo de cinquenta por cento sobre o valor da hora normal, o que afasta a possibilidade de ser fixado em patamar inferior, ainda que através de negociação coletiva. Na mesma linha, tem-se que o salário mínimo deve ser sempre respeitado em qualquer redução salarial (art. 7º, IV), já que está expressamente proibida pela norma Constitucional a percepção de salário em patamar inferior (BRASIL, 1988).

8 DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A jurisprudência é uma importante ferramenta para os operadores do direito, pois indica o pensamento e o entendimento dos tribunais superiores sobre o tema em estudo. Nesse contexto, buscou-se como referência o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, sobre a recepção dos requisitos do art. 503 e da Lei 4923/65, após a Constituição Federal de 1988, quando o tema da validade ou não da redução salarial foi questionada no âmbito dos dissídios individuais.

Em pesquisa realizada junto ao *site* do Tribunal Superior do Trabalho⁸, referente a julgados em reclamações trabalhistas em que foi questionada a validade da redução salarial ocorrida e mencionado como critério de pesquisa o art. 503 da CLT (BRASIL, 1943) e a Lei 4923 (BRASIL, 1965). Foram encontrados diversos julgados que fizeram referência expressa à permanência em vigor dos requisitos dispostos na mencionada legislação infraconstitucional, após a Constituição de 1988.

No julgamento a seguir, datado de 21 de outubro de 2015, a Relatora Desembargadora Convocada, Vania Maria da Rocha Abensur, adotando as razões de decidir do acórdão Regional, argumentou que não restou comprovado o cumprimento das exigências dispostas do artigo 503, da CLT (BRASIL, 1943), nem de situações que legitimem a redução salarial prevista no art. 2º da Lei 4923 (BRASIL, 1965), concluindo, por tais fundamentos, não ser possível dar guarida a redução salarial ocorrida.

(...)

Nos termos do § 1º do art. 611 da CLT, é facultado aos sindicatos representativos das categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas

⁸ www.tst.jus.br

condições de trabalho. Há previsão no art. 614, da CLT, do necessário registro da norma coletiva, o que não ocorreu, ao menos disto não há prova nos autos.

Ainda que o sindicato de classe estivesse legitimado para negociar coletivamente, que a pactuação de redução salarial tenha sido assistida pelo SINPRO-LDNPR, não há demonstração de cumprimento das exigências dispostas do artigo 503, da CLT, nem de situações que legitimem a redução salarial prevista no art. 2º da Lei 4923/65.(BRASIL, 2015a)

Ensina Mauricio Godinho Delgado (2000):

parece claro que a constituição recepcionou, em parte, antigos preceitos legais que estabeleciam parâmetros para a redução salarial (critério da motivação tipificada) - agora submetidos tais preceitos, sempre, ao crivo da negociação coletiva. Desse modo, a redução permitida pela norma autônoma negociada teria de se enquadrar nas situações de força maior ou prejuízos devidamente comprovados (art. 503, da CLT) ou, pelo menos, conjuntura econômica adversa (lei n. 4.923, de 1965), respeitado o percentual máximo de 25% de redução e o salário mínimo legal (art. 503, da CLT). Esta parece-nos a interpretação que melhor atende aos princípios teleológicos de qualquer norma e ordem jurídica (fins acentuados no Direito do Trabalho, lembre-se); que melhor atende também ao princípio da norma mais favorável, imperante no ramo trabalhista; a interpretação, por fim, que melhor se harmoniza ao critério hermenêutico que sempre busca encontrar no Direito a noção de sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas entre si.

A despeito da divergência doutrinária sobre limites da negociação coletiva, deverá prevalecer o princípio da razoabilidade. Se por um lado a crise atual exige renúncia a parcelas importantes ao sustento dos trabalhadores, por outro se deve respeitar patamares civilizatórios mínimos, mesmo diante da flexibilização autorizada constitucionalmente, pois é inconcebível a uma sociedade que respeita dignidade humana e valorização mínima deferível ao trabalho reduzir direitos a níveis de miserabilidade (DELGADO, 2000, p. 137)

No mesmo sentido, no julgado abaixo, o TST fez referência expressa à recepção da Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965, pela Magna Carta promulgada em 1988, em que já priorizado o princípio da autonomia das vontades coletivas quanto aos limites por ela fixados a autorizar a redução salarial, em face de conjuntura econômica devidamente comprovada, *verbis*:

Sendo objeto, a intangibilidade e a irredutibilidade salariais, de garantia constitucional, além de proteção da legislação infraconstitucional, pela natureza alimentar que ostenta a contraprestação do trabalho, enquanto fonte de sobrevivência do trabalhador e sua família, a redução do salário está condicionada à previsão em norma coletiva, irrelevante se acompanhada de redução de proporcional das jornadas no interesse da empresa. Lembro, aqui, a Lei 4923, de 23 de dezembro de 1965, recepcionada pela Magna Carta promulgada em 1988, em que já priorizado o princípio da autonomia das vontades coletivas, a autorizar a redução salarial, "em face de conjuntura econômica devidamente comprovada", tão só mediante negociação coletiva e observados os limites por ela fixados, em seu art. 2º, *verbis*:

‘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 assembléia geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecendo as normas estatutárias.' (grifos nossos).

Inafastável o condicionamento à negociação coletiva da validade da redução do salário, ainda que acompanhada da correspondente redução da carga horária contratual, no interesse da empresa, entendo que o Regional de origem, ao abraçar a tese de que o acordo individual previsto no inciso XIII do artigo 7º da Magna Carta autoriza, implicitamente, a redução do salário, afrontou a norma do inciso VI do mesmo dispositivo constitucional.(BRASIL, 2005a)

Outra decisão que corrobora o entendimento da recepção da Lei nº 4923, de 23 de dezembro de 1965, pela Magna Carta promulgada em 1988, pode ser percebido a seguir:

O acordo e a convenção coletiva de trabalho, reconhecidos expressamente pela CF como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis.

Com efeito, a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional.

Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional considerou inválida a cláusula do acordo coletivo de trabalho que previa a redução salarial sem qualquer contrapartida. Incólumes, portanto, os dispositivos invocados.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte, em situação semelhante à discutida nos presentes autos, envolvendo inclusive a mesma Reclamada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO SALARIAL. NORMA COLETIVA INVÁLIDA POR SE CARACTERIZAR COMO MERA RENÚNCIA. O acordo e a convenção coletiva de trabalho, reconhecidos expressamente pela CF como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. Com efeito, a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. Na hipótese, o Tribunal Regional considerou inválida a cláusula segunda do ACT de 2002 que previa a redução salarial sem qualquer contrapartida. Incólume, portanto, o art. 7º, VI, da CF tido por violado. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 149500-30.2009.5.01.0081, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/09/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/09/2013)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO SALARIAL. NORMA COLETIVA INVÁLIDA POR SE CARACTERIZAR COMO MERA RENÚNCIA. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O acordo e a convenção coletiva de trabalho, reconhecidos expressamente pela CF como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. Com efeito, a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. Na hipótese, o Tribunal Regional considerou

inválida a cláusula segunda do ACT de 2002 que previa a redução salarial sem qualquer contrapartida. Incólumes, portanto, os dispositivos legais e constitucionais tidos por violados. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 167600-61.2009.5.01.0007, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2013)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO SALARIAL MEDIANTE ACORDO COLETIVO. AUSÊNCIA DE CONTRAPRESTAÇÃO. INVALIDADE. RENÚNCIA DE DIREITO. Embora acordos e convenções coletivas possam dispor sobre redução de determinado direito, em razão da concessão de outras vantagens similares, de modo que ao final se mostre razoável a negociação alcançada, não é admissível a utilização de instrumentos normativos que visem simplesmente suprimir um direito legalmente estabelecido. In casu, segundo consignou o Tribunal Regional, instância soberana na análise do conjunto probatório, nos termos da Súmula nº 126 do TST, a norma coletiva que estabeleceu a redução salarial dos empregados, além de não ter obedecido às formalidades legais, não conferiu garantia no emprego ou qualquer outro benefício em contrapartida à minoração do salário. Logo, percebe-se que ficou caracterizada verdadeira renúncia de direito indisponível assegurado pela Constituição Federal. Assim, diante das premissas fáticas apresentadas, está incólume o artigo 7º, VI, da CF. Precedentes Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 854-47.2010.5.01.0080, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 04/12/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 06/12/2013)

REDUÇÃO SALARIAL. NORMA COLETIVA INVÁLIDA. MERA RENÚNCIA DE DIREITO. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, empresta validade às convenções e aos acordos coletivos de trabalho, porém, esta autonomia privada não é absoluta e não se presta a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. Assim, a interpretação teleológica do artigo 7º, VI, da Constituição Federal, deve ser no sentido de que a regra é irredutibilidade salarial, e a redução salarial exceção, não o contrário. Daí por que a redução salarial somente se justificaria na hipótese de haver contrapartida em favor da categoria profissional, sobretudo, na hipótese de garantia da manutenção dos postos de trabalho, em virtude de situações excepcionais. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional Trabalho destaca que a empresa goza de boa saúde financeira, razão por que considerou inválida a cláusula do acordo coletivo de trabalho que previu a redução salarial sem qualquer contrapartida aos trabalhadores. Incólumes, portanto, os dispositivos legais e constitucionais tidos por violados. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2014; BRASIL, 2014a)

Observa-se, portanto, que o posicionamento do TST nos precedentes destacados está em consonância com uma interpretação sistemática e harmônica do ordenamento que valoriza a negociação coletiva, flexibilizando as condições de trabalho que afetam o salário do trabalhador. Isso ocorre desde que sejam respeitados os limites da legislação ordinária, infraconstitucional ou mediante negociação coletiva que haja necessária contrapartida em vantagens à categoria profissional e desde que não haja violação a normas de ordem pública.

9 DA MEDIDA PROVIDÓRIA Nº 680 de 2015

O governo federal, reconhecendo momento de grave crise econômica e financeira que assola o país, por meio da Medida Provisória nº 680 de 06 de julho de 2015, instituiu o Programa de Proteção ao Emprego – PPE. Trata-se de um programa cujos objetivos consistem em possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica, favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas, sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade para facilitar a recuperação da economia, estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício, fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Destacou o governo federal as seguintes vantagens imediatas aos envolvidos: aos trabalhadores, a incoerência da quebra do vínculo empregatício e a manutenção do trabalhador no posto de trabalho. Aos empresários, a retomada da produção. E para o governo, os gastos com pagamento dos benefícios do PPE são menores que os gastos com o pagamento da Bolsa Qualificação (*layoff*)⁹.

O programa permite, por meio de acordo coletivo com propósito específico firmado entre o sindicato de trabalhadores representativo da categoria e a empresa e aprovado em Assembleia dos trabalhadores alcançados pelo Programa, a redução da jornada de trabalho em até 30%, com diminuição proporcional do salário. Em contrapartida, o Governo Federal, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), garantirá aos empregados que tiverem seu salário reduzido compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial, limitado a 65% do valor da parcela máxima do seguro-desemprego.

Poderão aderir ao PPE empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira. A adesão terá duração de, no máximo, 12 meses e poderá ser feita até 31 de dezembro de 2015. A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses, sujeita à prorrogação desde que o período total não ultrapasse doze meses.

No período de adesão ao PPE, a empresa não poderá contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo Programa, exceto nos casos de reposição ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que o novo empregado também seja abrangido pela adesão.

A empresa cuja adesão ao PPE for aprovada receberá repasse financeiro da Caixa Econômica Federal, que fará o pagamento do complemento diretamente na folha dos seus

⁹É uma política ativa destinada a subvencionar os trabalhadores, com contrato de trabalho suspenso, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

empregados. Por previsão expressa das regras do programa em análise, cabe à empresa e ao sindicato estabelecer no Acordo Coletivo de Trabalho Específico os setores e os trabalhadores que serão abrangidos pelo Programa. A empresa que efetuar demissões de empregados beneficiados do PPE no período de adesão será excluída do Programa.

Como visto em item específico desse trabalho, a autonomia privada coletiva tem fundamento constitucional (art. 7º, inciso XXVI e no artigo 8º) e está sendo privilegiada pela medida governamental. Apesar de a Medida Provisória estabelecer faculdade de redução salarial em patamar superior a 25%, o governo garante compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial, mediante subsídio dos recursos do FAT. A Medida Provisória em análise exige cenário de conjuntura econômica adversa comprovada (lei n. 4.923, de 1965) a viabilizar a redução salarial. Além disso, a pactuação de acordo deve contar com a participação do sindicato obreiro e ser firmada por prazo certo e respeito ao salário-mínimo.

Entretanto, não dispõe sobre a redução dos salários dos trabalhadores acompanhada, na mesma proporção, da redução dos ganhos dos dirigentes da empresa, ao revés, faculta à empresa e ao sindicato estabelecer no Acordo Coletivo de Trabalho Específico os setores e os trabalhadores que serão abrangidos pelo Programa, o que pode vir a representar afronta ao Princípio de que os ônus do empreendimento são de exclusiva responsabilidade do empregador;

Tão logo editada, a Medida Provisória sofreu críticas e advertências. A Anamatra, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em nota pública, deixou registrado:

NOTA PÚBLICA

A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA, tendo em vista a edição da Medida provisória n.680/2015, que dispõe sobre o Programa de Proteção ao Emprego, e levando em conta a atual conjuntura econômica, vem a público afirmar:

1 - A possibilidade de compensação e redução de jornada está prevista na Constituição Federal desde 1988, podendo ser negociada diretamente pelos sindicatos, em casos especiais, já representando economia para as empresas a simples redução de custos com os insumos não operados no horário reduzido.

2 - Tal mecanismo não é novidade no ordenamento jurídico nacional. Durante a ditadura militar, o Brasil conheceu legislação de teor semelhante (Lei n. 4.923/1965), que estabelecia "medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados", associadas a um arremedo de negociação coletiva que, se não funcionasse, mesmo sem consenso, poderia ser suplantada por ordem judicial. Tais parâmetros autoritários da época foram democraticamente superados pela Constituição Federal de 1988.

3 - É importante lembrar que mesmo em crises muito mais agudas, instrumentos de redução temporária de direitos não foram utilizados de forma sistemática e sob o patrocínio e financiamento do Estado, o mesmo Estado, aliás, que em ocasião recente já desonerou as folhas de pagamento de setores produtivos sem resultados claros e transparentes, arcando com renúncia fiscal da ordem de 23 bilhões de reais, relativamente às contribuições previdenciárias dos anos de 2012, 2013 e 2014.

4 - A Medida Provisória, ademais, em seu art.3º, vincula redução de jornada à redução de salários, o que pode não ser uma escolha necessária na pactuação coletiva, bastando a redução de jornada. A redução de salário, como um benefício adicional ao empregador, portanto, é medida absolutamente excepcional. Como tal, deve ser vista com extrema cautela, admissível se e quando imprescindível à manutenção da atividade econômica e dos empregos, com contrapartidas negociais - como, p.ex., garantias coletivas de emprego e reciclagens profissionais - além de predefinição do seu termo final, a par da própria redução de jornada.

5 - Ainda nesse contexto, é importante destacar que as cláusulas de programas com essa natureza não podem ser banalizadas para, a pretexto da crise, precarizar a proteção ao trabalho. Daí porque tais políticas não podem favorecer empresas mal geridas e devem ser declaradamente transitórias.

6 - A Anamatra conclama as instituições independentes do Estado e o movimento sindical a estarem vigilantes para os termos da execução do Programa de Proteção ao Emprego, de modo a evitar que a medida se torne apenas mais um instrumento de aviltamento do trabalho humano.

Brasília, 7 de julho de 2015

Germano Silveira de Siqueira
Presidente da Anamatra
(GERMANO SILVEIRA DA SIQUEIRA, 2015)

Observa-se, portanto, que apesar das lacunas na regulamentação dos limites possíveis da negociação coletiva para a redução do salário, é quase intuitivo que não deva adotada sem qualquer parâmetro. O interesse das partes, em especial, dos empregados que são representados pelo Sindicato da categoria profissional deve ser demonstrado na composição dos conflitos pelos próprios interessados, evidenciando verdadeira comunhão de esforços para vencer o obstáculo que, do contrário, seria intransponível: o problema do desemprego em época de crise e a não renúncia a direitos conquistados em longa trajetória ao longo da história pela classe trabalhadora.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi desenvolvido com o intuito de demonstrar a excepcionalidade e a especificidade para se operacionalizar válida, através de negociação coletiva, a redução da jornada de trabalho e a consequente redução salarial em épocas de crise econômica

conjuntural, como finalidade maior de preservação dos postos de trabalho, fonte de percepção dos salários.

Constatou-se, portanto, que a flexibilização, conquanto seja a principal fonte de precarização das relações de trabalho, foi consagrada como um meio hábil a conferir ao Direito do Trabalho meios de acompanhar a competitividade e a manutenção da produtividade em épocas de crise econômico financeira, o que exigiu a adaptação das leis trabalhistas, com a redução na sua rigidez, em determinadas circunstâncias e para atingir a fins específicos.

Conclui-se, por fim, que as alternativas flexibilizadoras, desde que devidamente regulamentadas e cumpridas sem burla à verdadeira natureza do instituto, são de grande valia, já que têm o escopo de adequar a legislação trabalhista às situações adversas do mercado, propondo uma reorganização da estrutura da entidade empresarial, contribuindo, assim, para evitar o desemprego em massa.

O reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), contudo, por si só, não autoriza a flexibilização *in pejus* generalizada para a redução salarial. A aceitação da negociação sem limites representaria uma afronta ao ordenamento legal vigente e todo o sistema de garantias salariais conquistado de longa data.

A doutrina não é unânime quanto à recepção dos requisitos previstos no art. 503 da CLT e da Lei nº 4.923 (BRASIL, 1965), pela Constituição da República, nos termos do art. 7º, VI, mas pode ser dizer que absolutamente majoritária, ao menos no que respeita a necessidade de motivação adequada, que represente o verdadeiro interesse dos trabalhadores e contrapartida, de abdicação de certos direitos em prol de outros.

Embora acordos e convenções coletivas possam dispor sobre redução de salários em épocas de crise econômica, a concessão de outras vantagens, quando reduzidos os salários dos obreiros, tem a acolhida quase que unânime dos doutrinadores e do Poder Judiciário, de modo que ao final se mostre razoável a negociação alcançada. Não tem sido admissível a utilização de instrumentos normativos que visem simplesmente suprimir direitos legalmente estabelecidos sem que outras vantagens sejam previstas em seu lugar.

O estudo do sistema como um todo (os princípios do direito do trabalho, dos direitos fundamentais expressos na Constituição e de todo o contexto que se insere o amplo sistema de garantia dos salários, bem como da aplicação e interpretação das fontes do direito do trabalho) é imprescindível para a regulamentação necessária perante uma situação concreta de crise econômica, para fins implementação da exceção da alteração, para pior, da condição de trabalho, quando em foco o salário do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Decreto-Lei n° 5.452**, de 1° de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1° mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n° 41.721**, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de n° 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 jun. 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 4.923**, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 23 dez. 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4923.htm>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 5.869**, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 jan. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 7.418**, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 16 dez. 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418.htm>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 7.619**, de 30 de setembro de 1987. Altera dispositivos da Lei n° 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 30 set. 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7619.htm>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 outubro 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. **Medida Provisória n° 1.053**, de 30 de junho de 1995. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 30 jun. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1053.htm>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 9.528**, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis n°s 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 10 dez. 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9528.htm>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Súmula n° 18**, de 21 de novembro de 2003. Compensação. Brasília, DF, 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-18>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Súmula n° 211**, de 21 de novembro de 2003. Juros de mora e correção monetária. Brasília, DF, 21 nov. 2003a. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-211>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Súmula n° 342**, de 21 de novembro de 2003. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de

seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico. Brasília, DF, 21 nov. 2003b. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-342>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Súmula n° 304**, de 25 de novembro de 2003. Correção monetária. Empresas em liquidação. Brasília, DF, 25 nov. 2003c. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-304>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n° 11.101**, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 9 fev. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). Recurso de Revista 669426-17.2000.5.12.5555. Relatora Juíza Convocada: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. Data de Julgamento: 10 nov. 2004. 5ª Turma. Data de Publicação: 18 fev. 2005a. Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Súmula n° 372**, de 25 de abril de 2005. Gratificação de função. Supressão ou redução. Brasília, DF, 25 abr. 2005b. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-372>. Acesso em: 07 dez. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). Recurso de Revista 606-59.2011.5.01.0076. Relator Ministro: Emmanoel Pereira. Data de Julgamento: 18 dez. 2013, 5ª Turma. Data de Publicação: 07 fev. 2014. Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). Recurso de Revista 71-16.2011.5.01.0017. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 26 mar. 2014, 3ª Turma. Data de Publicação: 28 mar. 2014a. Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 680**. Brasília, DF, 06 julho 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 884-56.2012.5.09.0673. Relatora Desembargadora Convocada: Vania Maria da Rocha Abensur. Data de Julgamento: 21 out. 2015, 3ª Turma. Data de Publicação: 23 out. 2015a. Acesso em: 30 nov. 2015.

CAMINO, Carmem. Norma coletiva: aplicação e interpretação. **Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário**. Porto Alegre, v. 40, n. 1, jul./ago. 2004.

CARMO, Júlio Bernardo do. **A negociação coletiva e o respeito aos direitos sociais mínimos**. Revista dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª região, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 39-46, jan./jun. 2006.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: Ltr, Edição fac-similada. 1994.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Redução salarial no direito do trabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**: São Paulo, v. 56, n. 07, p. 829-831, jul. 1992.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na Legislação Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Alterações Contratuais Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2000.

GERMANO SILVEIRA DE SIQUEIRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Nota Pública**. Brasília: Anamatra, 2015.

MARQUES, Rafael da Silva. Crise econômica e redução de salários. **Justiça do Trabalho:** revista de jurisprudência trabalhista, Porto Alegre, v. 26, n. 302, p. 64-66, fev. 2009.

MONTEIRO, Carlos Augusto M.O. A constitucionalidade do art. 503 da CLT. **Revista LTr**, São Paulo, v. 69, n. 3, março 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 07 dez. 2015.

PROSCURCIN, Pedro. **A flexibilidade laboral no direito do trabalho brasileiro**. Suplemento Trabalhista LTr, São Paulo, n. 168, p. 781. 1998.

RODRIGUEZ, Americo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1994.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 48ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.