

PARECER JURÍDICO

REDUÇÃO SALARIAL. LIMITE MÁXIMO DE 25% (VINTE E CINCO POR CENTO). PROPORCIONAL REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. REGULAMENTAÇÃO EM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE LEGAL. ART. 501 E 503 DA CLT C/C ART. 7º. INC. VI DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.

Consulta o Sindicato das Lavanderias do Estado do Ceará – SINDELACE, por intermédio do seu Presidente, formula consulta acerca da possibilidade legal de redução da jornada de trabalho dos empregados em 50% (cinquenta por cento) e a correspondente redução salarial no mesmo percentual, no momento atual em que o Estado do Ceará decretou estado de emergência em função da pandemia ocasionada pelo avanço da infecção de cearenses pelo COVID-19.

É o relatório.

Havia grande expectativa da população brasileira com o anúncio do Governo Federal de que editaria uma Medida Provisória a regular as relações de trabalho de forma excepcional, em razão da excepcional situação vivenciada pela pandemia do COVID-19.

E de fato, o Governo Federal editou a MP 927/2020 que prevê flexibilizações e alternativas nas relações de emprego durante o estado de calamidade pública decretado em razão da pandemia do COVID-19.

Entretanto, sobre o tema consultado, a MP é omissa. Assim, o caso nos remete ao que prevê a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que assim versa, precisamente nos arts. 501 e 503:

Art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

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 salários mínimo da região.

Parágrafo único. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

O texto da lei, entretanto, deve ser conjugado com as normas previstas na Constituição da República, sob pena de não ter validade jurídica por ser inconstitucional, como defendem alguns juristas em relação ao tema específico.

Nada obstante o entendimento em contrário, temos por certo que o texto consolidado acima se coaduna com o que prescreve o art. 7º, VI da Constituição da República, nos seguintes termos:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade salarial, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo;

Vê-se, assim, que a Constituição Federal admite a redução salarial desde que negociado entre patrão e empregado por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho com o sindicato dos trabalhadores.

Sobre o tema de redução salarial, o TST se posicionou no seguinte sentido:

(...) a jurisprudência pacífica desta Corte caminha no sentido de que a redução salarial prevista no art. 503, da CLT, e no art. 7º, VI, da Constituição Federal, só é lícita se corresponder a uma compensação em benefício do empregado, sob pena de caracterizar-se renúncia de direito indisponível" (RR-1001658-51.2013.5.02.0472 Data de Julgamento: 16/12/2015, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015).

Tudo isso considerado, ratifica-se que o entendimento do parecerista é no sentido de que há possibilidade legal de redução salarial em até 25% (vinte e cinco por cento), com proporcional redução da jornada de trabalho, desde que, negociado entre os dois sindicatos das categorias (patronal e laboral) em Convenção Coletiva de Trabalho, ou negociado entre a empresa e o sindicato laboral, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

Salvo melhor juízo, assim é o parecer.

Fortaleza, 24 de março de 2020.

Dr. **HUGO** Eduardo de Oliveira **LEÃO**
OAB/CE 11649