

A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL E A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

Alain Alpin MacGregor
Advogado

A redução salarial, que, em princípio, é vedada pela Constituição da República, conforme o inciso VI de seu artigo 7º, guarda exceção.

A Carta Magna, no mesmo inciso VI do artigo 7º, permite que, por meio de convenção ou acordo coletivo, possa se dar a mencionada redução salarial, garantindo, com isso, a valorização da negociação coletiva, o respeito à flexibilização do Direito do Trabalho e o princípio da autonomia negocial. Dessa forma, seria possível, legitimamente, excepcionar-se a irredutibilidade salarial. Vejamos:

“Artigo 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.*”
(Grifamos.)

A jurisprudência trabalhista vem adotando este entendimento:

“O aumento real, concedido pela empresa a todos os seus empregados, somente pode ser reduzido mediante participação efetiva do sindicato profissional no ajuste, nos termos do art. 7º, VI, da CF/1988.” (TST, SDI-1, Orientação Jurisprudencial 325.)

"SALÁRIO – Possibilidade de REDUÇÃO SALARIAL através de CONVENÇÃO COLETIVA – Impossibilidade por REDUÇÃO DE JORNADA sem aquiescência do SINDICATO – ART. 7º/CF – Somente é permitida a redução salarial mediante ‘convenção ou acordo coletivo’ (Constituição Federal, art. 7º, incisos VI e XIII). Inválida e inoperante diminuição salarial por redução de jornada sem a aquiescência sindical." (TRT - 9ª Reg. – RO-15795/93 – JCJ de Curitiba – Ac. 3a. T. – 17740/94 – maioria – Rel.: *Juiz João Oreste Dalazen* DJPR, 03.11.94, págs. 127/128).

“Se a Constituição Federal admite a flexibilização das normas laborais mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, tornando viável a redução dos salários, a diminuição da jornada de trabalho e a adoção de turnos de revezamento superiores a seis horas, conforme se vê nos incisos seis, treze e quatorze, do seu artigo sétimo, deve o judiciário admitir que, na negociação coletiva, as partes *façam concessões mútuas, desde que através de instrumento coletivo*. Embargos conhecidos parcialmente e providos para excluir da condenação o pagamento das diferenças do adicional de insalubridade.” (TST – Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – Acórdão: 210517 – decisão 29.06.1998 – Proc. E-RR210517 – 1995 – 3ª Região/MG – Rel: Ministro Rider Nogueira de Brito – DJ-14.08.1998 – p. 00145). (Grifamos.)

O cuidado necessário, conforme podemos extrair da jurisprudência acima arrolada, é que, havendo uma redução salarial no instrumento coletivo, essa perda deve ser compensada por meio de outros benefícios, de modo que o empregado, considerando a integralidade do instrumento, não sofra prejuízos.

A Doutrina também já se manifestou no tocante à possibilidade da redução salarial por meio de convenção ou acordo coletivo, conforme podemos extrair da análise de Arnaldo Süssekind a seguir transcrita:

"Com a inserção na Lei Maior da possibilidade de serem os salários reduzidos somente por instrumento da negociação coletiva, parece certo que mesmo em circunstâncias excepcionais, só será lícita a redução quando estipulada em convenção ou acordo coletivo. A Constituição adotou nesta hipótese, bem como em relação à duração semanal de trabalho e aos turnos de revezamento (art. 7º, XIII e XIV), a tese da *flexibilização sob tutela sindical*." (*Instituições de Direito do Trabalho*, 14ª edição, São Paulo: LTr, 1993, p. 432). (Destques no original.)

A possibilidade de redução salarial, com base na valorização da negociação coletiva, socorre-se, também, do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, como vemos a seguir:

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

(...)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;"

A Constituição tratou de valorizar a atuação sindical de forma explícita, tanto que do artigo 7º, além do disposto nos incisos VI e XXVI, já mencionados, possui, ainda, previsão de negociação coletiva para regular outras matérias, senão vejamos:

"XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva." (Grifos nossos.)

Assim, a negociação coletiva, como instrumento de interesse da categoria, com aplicação geral a todos os seus integrantes, acaba prevalecendo sobre interesses individuais, tendo sido consagrado pela Constituição de 1988 o princípio da autonomia sindical.

Seguem julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em que se enfatiza essa liberdade de negociação:

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA – CONTRATOS SUCESSIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA O MESMO TOMADOR – AVISO PRÉVIO E MULTA RESCISÓRIA – TRANSAÇÃO. O regional anulou cláusula de Convenção Coletiva que dispõe sobre garantias de direitos expressamente previstas na Constituição, quanto a multa por despedida arbitrária, bem como o preceito mínimo do aviso prévio previsto no art. 7º, inciso XXI, da Carta Política. O Recorrente reitera a tese, segundo a qual não se trata, na hipótese, de mera renúncia, mas de transação, com vistas a assegurar ao trabalhador a continuidade do trabalho, após a rescisão do contrato civil de prestação de serviços. Ante a ampla faculdade atribuída na Carta Política às representações coletivas, para negociarem, dentro dos limites objetivos fixados no ordenamento jurídico, existe a possibilidade de negociação lícita envolvendo o aviso prévio e a proporcionalidade da multa do FGTS, de um lado, e absorção do empregado pela outra empresa, que celebraria um contrato de experiência pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias. Recurso a que se dá provimento.” (TST – ROAA – 242/2002-000-08-00 – Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 11.11.2005.)

“NORMAS PREVISTAS EM INSTRUMENTO NORMATIVO – LIBERDADE DE NEGOCIAÇÃO – PREVALÊNCIA – TRABALHADORES AVULSOS. O reconhecimento da autoridade dos Sindicatos para negociar e firmar acordos e convenções coletivas de trabalho não pode ser questionado. Trata-se de negociação em que as partes ajustam condições de forma global. Não se pode alterar uma cláusula sem que implique mexer em toda a estrutura do ajuste. Não pode o Judiciário, nessas circunstâncias, pinçar esta ou aquela condição, porque ninguém melhor que as partes sabe o que melhor atende aos seus interesses. Precisamente por isso a Constituição Federal consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho

(inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988), dispondo que ao Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988). É o respeito à autonomia coletiva assegurado aos Sindicatos.” (TST-ROAA-689.897/2000, Relator Ministro Rider Nogueira de Brito, DJU de 08-06-2001.)

Percebe-se que, em virtude do crescente aumento do desemprego, em face da diminuição de postos de trabalho, os segmentos econômicos e profissionais vêm buscando alternativas capazes de incentivar a criação de novas oportunidades de emprego. E nessa esteira, o TST vem acolhendo iniciativas de flexibilização que permitam o crescimento de vagas no mercado, desde que observadas as concessões mútuas pelas partes, donde o empregador cede benefícios a seus empregados em contrapartida à redução de benefícios.