

Proteção ao Emprego e Irredutibilidade Salarial.

Em seis de julho, foi editada a Medida Provisória nº 680, instituindo o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego durante os tempos de crise vividos pelo país atualmente.

Poderão aderir ao PPE empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira, conforme critérios estabelecidos pelo Poder Executivo, sendo que o programa terá duração máxima de 12 meses.

O Programa de Proteção ao Emprego institui, basicamente, que as empresas que aderirem ao mesmo poderão reduzir, temporariamente, em até 30% a jornada de trabalho de seus empregados, com redução proporcional do salário (ficando vedado salário inferior ao mínimo nacional), sendo tal redução condicionada a acordo ou convenção coletiva, devendo a mesma abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, todos os empregados de um setor específico.

Ainda, os empregados que tiverem jornada e salário reduzidos, farão jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego enquanto perdurar tal redução, em valores a serem custeados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Ressalva-se que as empresas que aderirem ao PPE ficam proibidas de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão, sendo que a empresa que descumprir tais termos será excluída do PPE e impedida de aderir novamente ao mesmo.

Ainda, no caso de cometimento de fraude, a empresa terá que ressarcir ao FAT os valores pagos aos trabalhadores, bem como pagar multa administrativa.

Todavia, o cerne da questão diz respeito à validade da medida provisória à luz do princípio da proteção ao salário. Isto porque a primeira linha de proteção ao salário manifesta-se pela garantia da irredutibilidade salarial.

Sendo assim, tendo as partes pactuado um padrão salarial, tal valor não poderá ser reduzido, sob pena de alteração contratual lesiva, conforme dispõe o artigo 468 da CLT, considerando, ainda, o caráter alimentar que possui o salário.

O artigo 503 da CLT previa uma exceção à regra da irredutibilidade salarial, com a possibilidade de redução do salário em até 25%, com a consequente redução de jornada de trabalho em casos de força maior ou prejuízo suscetíveis de afetar substancialmente a situação econômica da empresa, observado o limite do salário mínimo.

Todavia, tal artigo foi revogado tacitamente pela Constituição Federal de 1988, que permitiu a redução de salário tão somente por força de norma coletiva.

Assim sendo, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, VI, dispõe ser um direito dos trabalhadores a irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

É incontroverso que a medida provisória em tela não se trata de acordo ou convenção coletiva. E mesmo que condicione sua validade a acordo ou convenção coletiva, não há como se negar que existe um estímulo à redução salarial partindo do próprio Estado, sujeito que deveria, em realidade, garantir tal direito ao trabalhador.

Sinaliza-se que o Estado poderia adotar medidas diversas para evitar demissões em tempos de crise, tal qual a redução da carga tributária de empresas pelo período em que estas não realizassem demissões, a título exemplificativo.

Todavia, o Estado optou pela redação de medida provisória prevendo redução salarial com consequente redução de carga horária.

Não obstante, sabe-se bem que a Justiça trabalhista tem analisado a redução salarial, mesmo que prevista em acordo ou convenção coletiva com ressalvas, em especial quando não trazem qualquer benefício aos trabalhadores, somente para as empresas, ou quando não justificadas por dificuldades financeiras enfrentadas pelas empregadoras.

Sendo assim, entende-se que a redução salarial é legalmente possível desde que respeitados os seguintes pressupostos: seja por período determinado, ou seja, transitória; se decorrer de situação excepcional da empresa, na hipótese crise financeira; se for respeitado o salário mínimo legal e/ou piso salarial da categoria profissional do trabalhador; e desde que estabelecida por meio de negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional.

Verifica-se, portanto, que a medida provisória que institui o Programa de Proteção ao Emprego é legal e está de acordo com as normas trabalhistas vigentes.

Contudo, a adesão ao plano deve ocorrer com cautela por parte das empresas, diante da possibilidade de nulidade posterior pela Justiça do Trabalho, caso exista suspeita de fraude. Entende-se, ainda, que o governo poderia ter instituído política diversa para conter demissões em tempos de crise, ao invés de ceifar direitos trabalhistas conquistados a duras penas.