

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

## 4. Artigo

### Crise Econômica e Redução de Salários

**Rafael da Silva Marques**

Juiz do Trabalho Substituto

O modo de produção posto está em crise. A lógica da não-intervenção do Estado na economia deixa de ser uma verdade universal para fazer parte de uma doutrina passada<sup>1</sup>. Não que fosse difícil de prever que aconteceria uma catástrofe econômica geral. Onde a lógica é a acumulação desenfreada de capital nas mãos de uns, é evidente que vai faltar a aqueles que, embora tenham as mesmas necessidades e desejem as mesmas coisas, não têm o mesmo poder de compra.

O objetivo deste pequeno ensaio, contudo, não é fazer críticas ao capitalismo e as formas de solução previstas, pregadas e até mesmo impostas para por fim ao problema. Antes pelo contrário. É alertar empresários, sindicatos e a sociedade quanto a uma das soluções propostas, a questão da redução salarial em troca do emprego, fruto de acerto sindical.

A norma constitucional brasileira, em seu artigo 7º, VI<sup>2</sup>, preceitua como direito dos trabalhadores a "*irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo*". Isso quer dizer que, no Brasil, é perfeitamente possível a redução dos salários do trabalhador, desde que por convênio coletivo, este elaborada observadas as regras do artigo 611, cabeça, e parágrafo primeiro, da CLT<sup>3</sup>.

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 artigo 7º da mesma carta consta que "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social*", e expõe um rol de incisos, dentre eles o acima descrito.

Como os direitos dos trabalhadores, fundamentais-sociais<sup>4</sup> por essência, constantes da Constituição são mínimos (pois que na norma do artigo 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 artigo 7º da Carta.

É o que ocorre com o disposto no artigo 2º, cabeça, da lei 4.923 de 23 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 e das *gratificações dos gerentes e diretores*, também proporcional<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> "*Necesitamos una alianza entre el Estado y el mercado*". Entrevista a Amartya Sen, Premio Nobel de Economía 1998, economista y filósofo.  
[http://www.elpais.com/articulo/economia/Necesitamos/alianza/Estado/mercado/elpepueco/20090207elpepueco\\_4/Tes](http://www.elpais.com/articulo/economia/Necesitamos/alianza/Estado/mercado/elpepueco/20090207elpepueco_4/Tes) - Acesso 07 de fevereiro de 2009, 13h43min.

<sup>2</sup> 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;

<sup>3</sup> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de 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 acordantes respectivas relações de trabalho.

<sup>4</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>5</sup> 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

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Esta norma parece de simples entendimento, mas não é. Hoje, muitas das *grandes empresas e conglomerados nacionais e internacionais*, pagam aos seus gerentes e diretores não só o salário em dinheiro, mas também em ações da mesma empresa. No momento de crise, as ações baixam. As medidas anunciadas no parágrafo anterior, a fim de efetivamente “recuperar” a empresa, acabam por trazer uma revalorização das ações. Esta revalorização das ações faz com que, na verdade, o ganho dos diretores e gerentes, se comparado ao momento da crise, cresça, em detrimento dos salários dos operários ordinários que se mantém reduzido. Na verdade não há a redução proporcional de ganhos dos diretores e gerentes, mas sim apenas da classe operária. Esta realidade, muitas vezes longe do alcance dos juristas, está bem descrita por Thomas Frank, para quem a redução dos postos de trabalho acaba por valorizar as ações dos acionistas das grandes empresas, de onde se conclui que efetivamente recebem eles seus “pagamentos” através da revalorização acionária junto ao mercado<sup>6 7</sup>.

O que deve fazer a empresa, neste caso se para poder utilizar-se da redução proporcional do salário e da jornada de trabalho de que dispõem o artigo 7º, VI, da CF/88 e 2º da lei 4.923/65, não pode permitir aumento das gratificações (e não salários) de seus diretores?

Ao que entendo nada. Empresas que distribuem lucros ou pagam seus altos diretores e empregados também por ações não podem utilizar-se do benefício previsto na lei, isso porque a revalorização das ações acabará por aumentar os ganhos de seus diretores. É bom que se ressalte que a norma legal fala da realidade atual da empresa, referindo-se aos salários e ganhos pagos e/ou recebidos no momento da crise. Não se diga que a revalorização das ações nada mais é, para os diretores, que recuperação das perdas. É ganho de capital, fruto da redução de salário alheia.

As alternativas para estas empresas, que inegavelmente têm um poder econômico infinitamente maior do que a média das empresas, é a concessão de férias coletivas, interrupção do contrato de emprego<sup>8</sup> de seus empregados. A questão de despedida em massa, matéria conexa mas não central deste ensaio, encontra óbice na questão social<sup>9</sup>. Inegavelmente esta prática traria um enorme dano não só aos trabalhadores empregados da empresa, mas à coletividade. É neste momento que o econômico cede espaço ao social, o direito de muitos se sobrepõe ao direito de uns.

*Fica este pequeno registro. Apenas lembro que quem deve trazer a prova aos autos no caso de eventual demanda judicial, é o empregador, pois que crise econômica na empresa não é fato público e notório<sup>10</sup>. Do contrário, não está autorizada a medida, tendo o trabalhador direito às diferenças de salário.*

---

gerentes e diretores.

<sup>6</sup> “Se o nosso chefe tinha nos empurrado para a linha do desemprego, fizera-o provavelmente para aumentar o valor de suas próprias ações da empresa”. FRANK, Thomas. *Deus no céu e o mercado na terra*. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. – Rio de Janeiro: Record, 2004, p. 128.

<sup>7</sup> “Más al norte y en otro sector, el consorcio sueco de defensa y aviación **Saab** ha anunciado también hoy que recortará empleos tras registrar en 2008 una pérdida neta de 242 millones de coronas suecas (22,5 millones de euros) por depreciaciones en programas de aviación civil. La compañía sueca registró en el tercer trimestre del año pasado las primeras pérdidas, pero en el cuarto los números rojos crecieron hasta 708 millones de coronas suecas (65,8 millones de euros). Las acciones de Saab cayeron en la Bolsa de Estocolmo más de un 20% tras dar a conocer estas cifras. Para hacer frente a estas pérdidas y ahorrar 1.500 millones de coronas suecas anuales hasta finales de 2010 (139 millones de euros), Saab va a reducir 500 empleos en un periodo de dos años que comienza en 2009” (destaco). [http://www.elpais.com/articulo/economia/Air/France-KLM/reduce/plantilla/1200/personas/elpepueco/20090213elpepueco\\_4/Tes](http://www.elpais.com/articulo/economia/Air/France-KLM/reduce/plantilla/1200/personas/elpepueco/20090213elpepueco_4/Tes) - acesso em 13 de fevereiro de 2009, 11h36min.

<sup>8</sup> Interrupção do contrato de emprego ocorre, em regra, quando não há trabalho e há pagamento de salário. É diversa da suspensão em que não há trabalho e não há salário. Exemplo da primeira são os feriados, da segunda os intervalos intra ou entrejornadas. Em CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4ª Ed. Revista e Ampliada, Porto Alegre: Síntese, 2004, 1ª Reimpressão, p. 406/7.

<sup>9</sup> Ver MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Dano Social e sua Reparação*. In revista Justiça do Trabalho 288, dezembro de 2007, Editora HS, 2007.

<sup>10</sup> <http://zerohora.clicrbs.com.br/zerohora/jsp/default.jsp?uf=1&local=1&section=Economia&newsID=a2402644.xml> - acesso em 11 de fevereiro de 2009, 16h28min.