



LEI N. 14.020/2020

IMPACTOS DA PANDEMIA SOBRE OS PROCEDIMENTOS PARA REDUÇÃO DE SALÁRIOS – DILEMAS: ACORDO INDIVIDUAL PERANTE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Homero Batista Mateus da Silva¹

Resumo: O presente artigo propõe reflexões quanto ao legado, sobre os parâmetros e procedimentos para redução salarial, das normas emergenciais de enfrentamento do estado de calamidade pública deflagrado pela pandemia de 2020. Demonstra-se como o acordo individual assumiu o papel de ignição da negociação coletiva, aplicando-se ao direito coletivo do trabalho os conceitos clássicos da cláusula de condição suspensiva e da cláusula de condição resolutive.

Palavras-chave: pandemia – acordo coletivo – negociação – acordo individual – condição suspensiva – condição resolutive

1. Houve estreita conexão entre as duas normas emergenciais de âmbito trabalhista, publicadas com diferença de nove dias em março e abril de 2020, que podemos considerar o ápice das medidas de isolamento social, desencadeadas pelas incertezas da pandemia. De um lado, a Medida Provisória 927 (23 de março de 2020) propunha oito

¹ Juiz Titular da 88ª Vara do Trabalho de São Paulo

medidas de enfrentamento da crise, com base no acervo já disponível pela legislação trabalhista, feitas algumas adaptações em caráter de máxima urgência, como a extensão autorizada do banco de horas com duração de quase dois anos, a autorização para deslocamento em massa de trabalhadores para atividades em domicílio ou a ampla maleabilidade dos períodos de férias, não sendo surpresa que alguns autores passaram a adotar a expressão “maxiflexibilização” para representar a elasticidade da norma. De outro lado, a [MP 936](#) (1 de abril de 2020) adotou a técnica de preservação do contrato de trabalho conhecida por redução de jornada, atrelada proporcionalmente à redução de salário. Não previu hipóteses de redução descasada entre salário e jornada, que às vezes são encontradas em negociações coletivas como forma de contrapartida. Lidou com 3 faixas de redução – 25%, 50% e 70%. Conquanto quase todas as medidas foram revestidas da formalidade do acordo escrito entre empregado e empregador, sabemos que se tratava de simples manifestação do poder diretivo do empregador, haja vista a capacidade de resistência aniquilada pela pandemia.

2. Ironicamente, apenas a irmã caçula foi convertida em lei, achando-se o inteiro teor da [MP 936](#) inserido na [Lei 14.020/2020](#), ao passo que a [MP 927](#) caducou em 19 de julho de 2020 e não houve consenso para seu aproveitamento sob a forma perene de lei ordinária. Vale lembrar, no entanto, que as relações constituídas sob sua vigência seguem por ela regidas, no fenômeno da irradiação dos efeitos das normas emergenciais de que trata o art. 62, § 11, da [Constituição de 1988](#), especialmente nas hipóteses em que nada foi disposto em sentido contrário nem foi editado decreto legislativo para cuidar deste vácuo.

3. A técnica da redução de jornada, conhecida da legislação brasileira de longa data para enfrentamento de crises conjunturais e setoriais, foi acionada emergencialmente como regra de contingência com acesso a praticamente todos os empregadores. Sabe-se que em 1943 a [CLT](#) previu a possibilidade de redução salarial “em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, (...) 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”. A norma, promulgada sob a égide da [Constituição de 1937](#), não exigia negociação coletiva, garantia de emprego dos trabalhadores afetados nem alguma forma de contrapartida. Mas já apresentava o teto máximo da redução salarial e demandava a devida motivação, na força maior ou prejuízos severos, sob pena de a empresa ser condenada a pagar as diferenças salariais, mesmo sem o complemento de jornada

por parte dos empregados (art. 504). Considera-se, todavia, que o art. 503 da CLT foi tacitamente revogado porque a Lei 4.923/1965 tratou integralmente da mesma matéria, de modo mais abrangente, consoante art. 1º, § 2º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (“a lei posterior revoga a anterior quando (...) regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior”).

4. Com efeito, os arts. 2º a 4º da L 4.923/1965 apontaram novos parâmetros para a redução salarial. Foi mantido o patamar máximo de 25% à redução e acrescido o prazo, prorrogável, de 3 meses. Adicionou-se exigência de negociação coletiva – e aí começava a mudar a história do embrionário direito coletivo. A legislação brasileira da época desconhecia a distinção entre convenção e acordo coletivo – instituído apenas na reforma de 1967. A norma de 1965 menciona apenas “acordo com a entidade sindical representativa”. Mas são notáveis os esforços do legislador da época para a fixação de balizas coerentes e amplas o bastante, de modo que, passados cerca de 50 anos, ainda servem de inspiração para os momentos de crise aguda:

- (a) extensão da redução também aos salários dos gestores e, se houver, às retiradas dos diretores estatutários sem vínculo de emprego,
- (b) vedação da realização de horas extras durante o período de retração e
- (c) prioridade para a recontração, no prazo de 180 dias, aos trabalhadores afetados por dispensas nesse ínterim, seguindo-se o modelo norte-americano que considera ausência de boa-fé objetiva a dispensa de empregados veteranos para a contratação de novatos, com salários inferiores para os mesmos cargos.

5. Seria possível sustentar que a Lei 4.923 estivesse em vigor, porque, em verdade, ela não colide com a essência do art. 7º, VI, da Constituição de 1988 – ambas as normas referem negociação coletiva como fundamento de validade da redução salarial – e até poderia ser utilizada como lei concretizadora do dispositivo constitucional, inserindo-se no conceito de recepção do acervo preexistente à nova ordem constitucional. No entanto, dado que a legislação de 1965 era taxativa no patamar de 25% de redução salarial, boa parte da doutrina e da jurisprudência pós-Constituição de 1988 se uniram em torno de sua não recepção. Passaram a ser admitidas reduções maiores do que 25% ou prazos superiores a 3 meses de duração. De repente, ninguém mais falou mais da norma de 1965, salvo como subsídio de interpretação.

6. A Lei Maior de 1988 concebeu um cenário que reservava às

entidades sindicais as mais altas responsabilidades e encargos, incluindo o protagonismo de toda e qualquer forma de negociação coletiva (art. 8, VI), a participação obrigatória em órgãos colegiados de deliberação trabalhista e previdenciária (art. 10) e, ainda, a palavra final sobre eventual redução de direitos dos empregados, como a redução salarial, (art. 7, VI), a ampliação de jornada em turnos de revezamento (art. 7, XIV) ou, ainda, a distribuição desigual da jornada de trabalho em regimes variados de compensação de horas (art. 7, XIII). Foi assim que, apesar de ser considerada detalhista demais, a Constituição foi bastante sintética no tópico da redução salarial, subentendendo-se que ninguém melhor do que a entidade sindical para zelar sobre seus freios e contrapesos. O dispositivo mencionado (art. 7, VI) propugna o princípio da irreduzibilidade salarial – ou subprincípio, para quem adota o conceito amplificado do princípio protetor – e abre a única exceção a via da “convenção ou acordo coletivo”. Como não existe convenção individual, claro está que o art. 7º, VI, atribuiu exclusivamente à negociação coletiva o direito de promover o rebaixamento salarial. Ao menos neste particular a Constituição deixou a ambiguidade de lado e se livrou daquele incômodo dilema que ainda hoje permeia a jurisprudência a respeito da locução “acordo ou convenção coletiva”, capaz de provocar décadas de debate para saber se o adjetivo, em língua portuguesa, qualifica o substantivo imediatamente anterior ou todos os substantivos da mesma expressão.

7. Neste percurso histórico, precisamos lembrar que a controvertida reforma trabalhista de 2017, paradoxalmente, dificultou a redução salarial até então pavimentada para a negociação coletiva sem as amarras dos parâmetros de 1943 ou de 1965, acima referidos. Explica-se. Embora a [Lei 13.467/2017](#) tenha reforçado que a redução salarial é um dos tópicos passíveis de negociação coletiva, realçou-se na ocasião a necessidade de alguma contrapartida para balancear os impactos do rebaixamento dos ganhos do empregado. Conforme art. 611-A, § 3º, da [CLT](#), com redação dada pela [L 13.467/2017](#), “se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”.

8. Estabeleceu-se, portanto, uma modalidade de garantia de emprego para os empregados afetados pelo salário reduzido. Note-se que a garantia se estende não apenas durante o período da redução propriamente dita, mas por toda a vigência do instrumento coletivo – cujo prazo mais comum é de 1 ano e o prazo máximo pelo art. 614 da [CLT](#) é de 2 anos. Embora seja sempre possível negociar a redução

salarial pela via coletiva, a novidade da pandemia é que a [MP 936](#) e a [Lei 14.020/2020](#), ao elegerem a redução salarial de 25%, 50% ou 70% como uma medida de enfrentamento da crise, autorizaram a adesão ao sistema do benefício emergencial sem associá-lo à garantia de emprego de toda a extensão da vigência do instrumento normativo. (É verdade que foi criada uma indenização para inibir a dispensa assim que o empregado retorna do período de retração, mas não se confunde com a lógica do art. 611-A, § 3º, que é uma forma muito mais ampla de contrapartida, a exigir a segurança dos salários integrais e demais vantagens de todos os demais meses.)

9. Dado que a norma emergencial somente previu a redução sincrônica do salário e da jornada, em iguais percentuais, é razoável que se considere preservado o valor do salário-hora (art. 7º, I, [Lei 14.020/2020](#)), poupando longas discussões para saber como seria feito esse recálculo à luz do art. 64 da [CLT](#), orientador da forma de cálculo. Espera-se que o exemplo didático dado pelo legislador inspire também as negociações coletivas supervenientes, para maior clareza na redação das cláusulas e afastamento de controvérsias bastante exaustivas sobre, por exemplo, o valor do adicional noturno, para os empregados submetidos a regime de redução de jornada em turnos da noite, assim como o valor da hora extra, na eventualidade de ser prorrogada a jornada por estritas razões de força maior, na forma do art. 61.

10. Nesse contexto, indaga-se se, de fato e de direito, houve mudanças na procedimentalização para que os empregadores obtenham dos empregados a redução salarial, como técnica de elevada complexidade para a preservação dos contratos. Apesar da sinalização contrária da Constituição, a pactuação *individual* de redução de jornada foi prevista de modo expresso no art. 7º, II, da [Lei 14.020/2020](#), e acendeu o sinal de alerta em diversos textos doutrinários e primeiras manifestações judiciais sobre o passo largo dado pelo legislador ordinário. Agrava ainda mais a situação o segredo bem guardado de que, em verdade, “acordo individual” não passa de um eufemismo para uma ordem do empregador. A capacidade de resistência do empregado é nenhuma – ou bem se aceita a redução salarial ou bem se encerra o contrato de trabalho, não sendo muitos os que podem sustentar o ônus desta decisão. Ao fim e ao cabo, precisamos entender, então, como uma norma infraconstitucional pode parametrizar a redução salarial *pela via individual*, se acabamos de enaltecer o histórico da evolução do tema até chegar ao inequívoco comando do art. 7º, VI, da [Lei Maior](#), a exigir a *via coletiva*.

11. Não podemos descartar liminarmente a hipótese da inconstitucionalidade do art. 7º, II, da MP 936 e da Lei 14.020/2020. O fato de a ADI 6363 não ter sido julgada no mérito nem ter havido decisão liminar favorável a essa tese está longe de representar certeza de constitucionalidade da norma ordinária. Não se perca de vista, aliás, que muitos integrantes da Corte Constitucional adotam o entendimento de que os julgamentos de ADI contra Medida Provisória devem ser feitos no grau máximo de comedimento, porque a norma emergencial, emanada do Poder Executivo, nem sequer passara pelo crivo do Poder Legislativo, de modo que, se o Poder Judiciário for açodado neste passo, poderá subtrair do processo legislativo sua função de controle de constitucionalidade na própria elaboração da norma. Logo, os célebres debates em torno da ADI 6363 partiam da premissa de que apenas vícios intransponíveis ou erros grosseiros deveriam ser aclarados, deixando-se a depuração da norma para ulterior análise.

12. Tampouco podemos descartar a tese, minoritária, de que a Constituição de 1988 não protege o trabalhador contra a redução salarial mensal, mas apenas contra a redução salarial horária. Parece ser uma solução de contorno, da qual discordamos. A legislação trabalhista, ordinária e constitucional, indica em diversas passagens que realmente pretende preservar o ganho mensal do trabalhador, sua renda com a qual ele se programa e a partir da qual ele enfrenta as necessidades vitais básicas de sua família. Módulo mensal permeia toda legislação social brasileira e serve de parâmetro para direitos e deveres. Foi assim, por exemplo, que a velha gratificação de Natal passou a ser chamada de *13º salário* – que tem assento constitucional também –, pois o ano tem 12 meses e 12 são os salários mensais. O salário mínimo *mensal* surge na Lei Maior, adicionalmente, como valor básico dos benefícios previdenciários (art. 201, § 2º), assim como é mensal o salário-mínimo assegurado aos que necessitam da assistência social não contributiva – conhecido por benefício de prestação continuada (art. 203, V). A percepção da renda mensal de até dois salários mínimos sensibilizou o Constituinte para o pagamento do abono anual do regime do PIS/PASEP (art. 239, § 3º), ao passo que o teto dos subsídios dos servidores públicos é, igualmente, calculado com base na renda mensal (art. 37, XI, todos da Constituição de 1988). Nenhum desses conceitos foi desenvolvido em torno do salário-hora e tampouco o princípio da irredutibilidade salarial deve a ele se atrelar.

13. Citar o exemplo dos professores aulistas não ajuda em nada para o debate e usa a exceção para confirmar a regra: lembre-se de

que a oscilante jurisprudência trabalhista sobre o número de salas de aula atribuídas ao professor pressupõe que a variação seja semestral ou anual, e, de qualquer forma, se apoia no fato de que os trabalhadores remunerados por unidade de tempo ou de tarefas podem sofrer as mudanças naturais da atividade. Isso vale para alguns segmentos da construção civil ou do comércio, e, ainda assim, com múltiplas ressalvas. Deveríamos admitir, de uma vez por todas, a existência de uma *verdade remuneratória*, para além da nomenclatura das parcelas e rubricas componentes da remuneração. Aliás, fica claro que o contorcionismo jurídico gerado pela multiplicação de parcelas remuneratórias está diretamente ligado à baixa massa salarial praticada no país, pondo à prova o espírito criativo dos departamentos pessoais e entidades sindicais.

14. De toda sorte, o STF não aceitou a tese de que a redução salarial mensal estaria liberada, contanto que se preservasse o salário-hora, conforme se observa da decisão em sede de embargos de declaração interpostos contra a decisão liminar exarada na [ADI 6363](#):

Nesse passo, vale registrar que não colhe o argumento, amplamente difundido na mídia, de que a MP vergastada estaria mantendo intacto o valor da hora trabalhada, motivo pelo qual inexistiria verdadeira redução de salário. Trata-se de mais uma falácia sem qualquer consistência, porque a própria Constituição garante, em seu art. 7º, IV, um salário-mínimo para o trabalhador, “capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”, as quais só são satisfeitas – se de fato o podem ser – considerada a remuneração como um todo.

15. Postas essas premissas quanto à latente inconstitucionalidade do art. 7º, II, da [Lei 14.020/2020](#) e quanto à insuficiência de argumentos da tese da preservação do salário-hora, precisamos enfrentar, com redobrada cautela, a possibilidade de existir uma interpretação conforme a Constituição, capaz de preservar a lei ordinária à beira do abismo. A ideia é que desenvolvamos melhor o conceito antigo de *negociação coletiva diferida*, que, em verdade, encontra precedentes significativos, embora pouco numerosos, na legislação brasileira pretérita. Parece haver indícios sobre esse conceito no bojo do Título VI da [CLT](#), aquele dedicado à negociação coletiva e que foi reescrito em 1967, bem como

outras pistas a serem perseguidas na legislação sobre greve, de 1989, pela qual começaremos a reflexão.

16. A entabulação de negociações diretas entre empregadores e empregados grevistas é referenciada pelos arts. 5º e 9º da 7783/1989, sendo estes últimos organizados sob a forma de comissão especialmente eleita para a circunstância. A norma é bem econômica e chega a deixar o leitor em dúvida sobre qual papel teria essa comissão. Agrava ainda mais a situação o fato de que, ao contrário de muitos ordenamentos europeus e americanos, o Brasil não chegou a vivenciar a experiência do diálogo social por meio das comissões de fábrica, com raras exceções. Os esforços do legislador foram sempre tímidos e mal aproveitados, podendo ser citado o singelo art. 11 da Constituição, somente regulamentado 29 anos após sua promulgação e, ainda assim, por meio dos poucos praticados artigos 510-A a 510-D da CLT. Quase não se veem dissertações e teses sobre a envergadura e os poderes da comissão de greve e, de toda forma, o empregador, premido pela contingência, prioriza a instauração do dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho em detrimento de prosseguir nas negociações diretas com os empregados, para não correr o risco de atrair simultaneamente a fúria do sindicato e do Judiciário contra si.

17. Por sua vez, o art. 617 da CLT, décadas antes da atual lei de greve, já dispunha a possibilidade de negociação direta entre empregador e comissão de empregados, nas hipóteses em que, chamado, o sindicato não comparece. O art. 617, § 1º, da CLT, contempla breve cronograma, abrindo 8 dias para a manifestação do sindicato, mais 8 dias para a federação e outros 8 para a confederação, para, depois, arrematar que “esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final”.

18. O art. 617 nunca foi revogado. Houve dúvidas razoáveis se teria ou não sido recepcionado pela Constituição de 1988, diante da eloquência com que o art. 8º, VI, da Lei Maior, exige a participação das entidades sindicais em todas as modalidades de negociação coletiva. No entanto, melhor analisando a dicotomia, chega-se à conclusão de que a Constituição propõe uma forma de prioridade ou de primazia para a entidade sindical deflagrar a negociação, mas não uma forma de exclusividade intransponível. Do contrário, por exemplo, nem sequer poderia existir a figura do acordo coletivo – multicitado pela própria Constituição como um mecanismo válido de negociação coletiva –, por lhe faltar a presença do sindicato patronal num dos polos.

19. Adotada a premissa de que as entidades sindicais possuem

prioridade e não exclusividade para a negociação coletiva, fica sinalizada a recepção do art. 617 da CLT pela Lei Maior de 1988, e se encaminha a compreensão de que o art. 7º, II, da MP 936, concebeu modelo em que a redução salarial começa por ajuste individual, mas passa pela indispensabilidade da comunicação à entidade sindical – exigida, aliás, de maneira expressa, pelo art. 11, § 4º, da norma. Temos que admitir que o modelo adotado é um pouco confuso e de difícil assimilação, além de exacerbar a vulnerabilidade do empregado e sequestrar a pauta de negociação dos sindicatos, mas nada disso dispensa o esforço da hermenêutica conforme a Constituição, para a preservação do valor normativo dos comandos legais, e tampouco desautoriza os esforços para o aprimoramento das normas coletivas.

20. Em abono a suas motivações, não devemos nos esquecer de que, ao longo do texto, a Lei 14.020/2020 valoriza a negociação coletiva como solução mais eficaz para diversos pontos não alcançados pela norma heterônoma. Premido pela emergência, entretanto, o legislador autorizou a *redução salarial individual*, mas determinou a comunicação à entidade sindical no prazo de 10 dias, para que este assumira a negociação coletiva – a que chamaremos de *negociação coletiva diferida*. O sindicato pode, assim, reverter o ajuste da redução salarial ou exigir a estipulação da garantia de emprego exigida pela reforma trabalhista de 2017 (art. 611-A, § 3º, CLT), dentre várias outras hipóteses. Se o assunto ficar apenas no plano individual, arrisca-se o empregador a ser contestado judicialmente com alegações de vício de consentimento ou outros defeitos do acordo, ao passo que a transposição da matéria para a norma coletiva oferece grau maior de segurança jurídica, mesmo que não absoluto.

21. Pior ainda se a redução salarial no plano individual deixou de ser acompanhada da notificação compulsória à entidade sindical, hipótese em que o trabalhador tende a obter êxito em qualquer demanda judicial, porquanto não preenchida nem sequer a parte básica para a adoção do procedimento extraordinário de rebaixamento salarial não coletivo. Note-se que o silêncio do empregador afronta simultaneamente a regra do art. 11, § 4º, da Lei 14.020/2020 quanto a diretriz clássica do art. 617, § 1º, da CLT, que somente enxerga algum caminho para a negociação não sindical se ficar provado que o sindicato, mesmo ciente, ficou inerte.

22. Em resumo, entendemos que o art. 7º, II, da Lei 14.020/2020 encontra grau mínimo de constitucionalidade apenas se compreendido no contexto da acordo individual com diferimento da negociação coletiva. O acordo individual assume, por assim dizer, o papel de

deflagrador ou instigador da negociação sindical. O sindicato é comunicado em dez dias (art. 11, § 4º). Se mantiver o silêncio, incorrerá nas consequências do art. 617, § 1º, *in fine*, da CLT, convolvendo-se em acordo coletivo o ajuste feito entre empregados e empregadores.

23. A comunidade jurídica ficará para sempre curiosa em saber como teria sido o desfecho dessa norma emergencial e como teria sido o desdobramento das reduções salariais se houvesse prevalecido a tese do Ministro Enrique Ricardo Lewandowski, na medida liminar exarada na ADI 6363 e cassada, na semana seguinte, pelo plenário do STF em 17.04.2020.

24. As duas vertentes validam o acordo individual para redução de salário como uma espécie de ponte com a entidade sindical para a construção do acordo coletivo, mas a hipótese sustentada pela medida liminar imprimiu no acordo individual o conceito de *condição suspensiva*, a saber, a redução salarial individual somente valeria se chancelada em negociação coletiva. A hipótese descrita acima por este artigo e que viria a constar de modo expreso no art. 11, § 5º, da Lei 14.020/2020, ao revés, afirma que o acordo individual de redução salarial produz efeitos automáticos, mas necessita ser comunicado à entidade sindical para que, querendo, insira o tema em norma coletiva superveniente, o que equivale a uma modalidade de *condição resolutive*, a saber, pode ser cair diante do fato jurídico posterior.

25. Foi assim, com o uso das figuras civilistas da cláusula com condição suspensiva (ADI 6363) e da cláusula com condição resolutive (art. 11, 5º, da Lei 14.020/2020) que se conseguiu emprestar alguma forma de interpretação conforme a Constituição para a redução salarial, governada pelo art. 7º, VI, da Lei Maior.