

É possível a redução de jornada e salário dos empregados enquadrados no art. 62 da CLT?

Série: Dúvidas das MPS



5. É possível a redução de jornada e salário dos empregados enquadrados no art. 62 da CLT?



As Medidas Provisórias relacionadas à pandemia trouxeram muitas dúvidas à comunidade jurídico-trabalhista. Em alguns

casos, foram regras muito diferentes das até então existentes, e criadas por medidas provisórias, o que, pela própria natureza urgente desse instituto legislativo, limita muito a possibilidade de debate e aprimoramento na fase legislativa. Vamos então refletir sobre algumas dúvidas relacionadas às Medidas Provisórias Trabalhistas do período da pandemia, em especial as MPs 927 (ainda que tenha caducado, já que operou efeitos no tempo) e 936?

A quinta pergunta: a redução de jornada e salário prevista na MP 936/2020 (agora convertida na lei 14020/2020) pode ser aplicada aos empregados sem jornada fiscalizada, em especial os que exercem função de gestão (art. 62, II, CLT)?

Seria oportuno que houvesse uma resposta certa a essa pergunta, mas não há.

Alguns juristas questionam como seria possível conciliar o fato de a pessoa não ter jornada fiscalizada com a redução de jornada e consequente redução salarial. Entre eles, há quem também entenda pela impossibilidade dessa redução, sob a justificativa de que os trabalhadores com cargo de gestão serão os mais acionados durante a pandemia, haja vista as típicas responsabilidades de seu cargo e os desafios com os quais as empresas estão lidando.

Já para outros estudiosos, a redução não seria impossível, ainda que difícil. Eles sugerem que poderia ser exigida uma declaração do trabalhador de auto controle e redução da jornada, e no caso de trabalhadores externos, poderia existir uma redução na meta proposta ao trabalhador, já que normalmente esses trabalhadores do artigo 62, I, da CLT, trabalham com cobrança de resultados. Não são soluções fáceis e tampouco seguras.

A tendência é que esses profissionais continuem trabalhando remotamente, sem redução salarial, ou sejam encaminhados para a suspensão contratual.

É sempre bom lembrar: o trabalhador em suspensão contratual prevista na lei 14020/2020 (MP 936) não pode ser acionado pelo empregador durante a suspensão, sob pena de caracterização de fraude e consequente pagamento de salários pelo empregador.

E você, o que acha? Deixe sua opinião nos comentários.
Trabalhadores e empregadores, fiquem atentos!