

A (im)possibilidade da redução salarial em tempos de Covid: força maior ou imprevidência do empregador?

The (im) possibility of salary reduction in Covid times: employee major force or imprevence?

Aluer Baptista Freire Júnior*
Lorraine Andrade Batista**

Resumo: Mediante a pandemia instituída a sociedade tem vivido na pele os seus reflexos, principalmente, empregados e empregadores. Por esta vereda, a redução salarial tem sido debate frequente, inclusive, foi prevista em recente Medida Provisória, nesta senda, o presente artigo objetiva demonstrar se a redução salarial como algo plenamente possível assim o é em fundamento da força maior ou é um caso de imprevidência do empregador afastando o evento aludido, por consequência, afastando e impossibilitando a redução salarial em tempos de Covid-19.

Palavras chave: Redução Salarial; Irredutibilidade Salarial; Força Maior; Imprevidência do Empregador; Covid-19.

Abstract: Through the instituted pandemic, society has lived through its reflexes, mainly employees and employers. In this vein, wage reduction has been a frequent debate, including, it was foreseen in a recent Provisional Measure, in this path, this article aims to demonstrate if the wage reduction as something fully possible is so in the case of force majeure or is it a case of impropriety of the employer removing the mentioned event, consequently, removing and making the salary reduction impossible in times of Covid-19.

Keywords: Salary Reduction; Salary Irreducibility; Force Majeure; Employer Uncertainty; Covid-19.

Recebido em: 15/9/2020
Aprovado em: 28/11/2020

* Possui pós-doutorado em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). É doutor e mestre em Direito Privado PUC-Minas. MBA em Direito de Empresa. Especialista em Direito Público, Penal e Processo Penal, Direito Privado e Processo Civil. É coordenador do curso de Direito da Fadileste, professor de graduação e pós-graduação. Editor-chefe da *Revista Remas*. Advogado. E-mail: aluerjunior@hotmail.com.

** Graduada em Direito pela Fadileste. Pós-graduanda em Direito de Família e Sucessões. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Introdução

A Consolidação das Leis Trabalhistas conta com o seu viés específico para soluções no âmbito do Direito do Trabalho e é nesse caminhar que o artigo em questão se preocupará ao relatar sobre a redução salarial, força maior e imprevidência do empregador.

Antes de qualquer decisão tangente a redução de salário é indispensável o pensamento que a mesma é recepcionada de modo excepcional devido ao seu caráter de exceção, porém, eficaz quando é usada como meio de solução e até mesmo proteção aos empregados que por ora estão a postergar uma quem sabe demissão.

De fato, “o salário atende, regra geral, a um universo de necessidades essenciais da pessoa humana e de sua família” (DELGADO, 2019, p. 875). Posto isso, merece cuidados eficazes. Nesse diapasão, a CLT exerce o seu papel por intermédio de regras que obrigatoriamente devem ser seguidas para a efetivação da redução, como exemplo, a devida comprovação do evento força maior. Tais regras serão melhores esclarecidas no tópico 6 da pesquisa em tela.

Entretantes, o trabalho passará por apontamentos das espécies salariais, previsão constitucional do salário, princípio da irredutibilidade salarial, Medidas Provisórias e revelará sobre a (im)possibilidade da redução em tempos de Covid.

Espécies salariais

Antes de iniciar os diferentes tipos de salários em existência é válido uma breve explanação sobre o Direito do Trabalho, no entanto, o trabalho em si perfazendo os seus direitos adquiridos ao longo da história.

Carlos Henrique Bezerra Leite, ao citar o doutrinador Evaristo de Moraes Filho lembra que “o trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão “trabalho”, originada de *tripalium* composto por três paus (estacas) usado para torturar escravos” (LEITE, 2018, n.p.).

Por estes modos, “o trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo” (LEITE, 2018, n.p.).

Existem, do ponto de vista clássico, dois tipos principais de trabalho humano: o prestado por conta própria e o prestado por conta alheia. Há quem prefira falar em trabalho por conta própria e o prestado por conta alheia (LEITE, 2018, n.p.).

Nos termos de Luciano Martinez (2020, n.p.), “se o trabalho por conta própria, realizado para fins de sobrevivência, já possuía em si a ideia de pena, o trabalho por conta alheia impôs um sentimento bem mais negativo”.

Para mais e ao longo do tempo:

A ressignificação da palavra “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito (MARTINEZ, 2020, n.p.).

Em 1939 é criada a Justiça do Trabalho, sendo que em 01.05.1943 é outorgada, por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho (MARTINEZ, 2020, n.p.).

Contudo, conforme Flávia Lages de Castro (2008, p. 496), “é necessário entender que a luta dos operários, a busca de melhoria de vida por grande parte da população urbana iniciou-se muito antes de Vargas chegar ao poder”.

O Direito do trabalho brasileiro, no entanto, tem por objetivo de investigação científica não qualquer espécie de trabalho, e sim um tipo especial [...] prestado de modo subordinado ou por conta alheia, [...] de forma não eventual e mediante retribuição (MARTINEZ, 2020, n.p.).

Por estas ideias, dentre tantos valores construídos por meio do trabalho, principalmente sociais, também foi instituído o seu preço em suas várias áreas de atuação e profissão de maneira a remunerar e não escravizar, e também remunerar sem escravizar.

Nesse diapasão, a palavra salário se origina como onerosidade a prestações de serviços e pode ser variável, todavia, com o seu valor mínimo respeitado e atualizado a cada ano, salvaguardado pela Constituição da República Federativa de 1988, como direito de trabalhadores urbanos e rurais.

A saber:

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

[...]

IV - *salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim* (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Além disso há a garantia do décimo terceiro salário consonante suas espécies e a proteção na forma da Lei do salário em geral.

Para a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (BRASIL, 1943).

O salário em si, não necessariamente apenas o mínimo, "é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho" (DELGADO, 2019, p. 841).

O salário dentre suas formas pode ser de dois tipos, fixo e variável, os quais compreendem as suas espécies. Ao presente artigo menciona-se as espécies do salário fixo e denominações próprias que são nomenclados de salário-base, mínimo, profissional, normativo, bruto e líquido.

Por salário-base assimila-se a parte principal e fixa do salário, que normalmente serve de base para o cálculo de outras parcelas salariais.

A concepção do salário mínimo encontra-se no menor valor que pode vir a ser pago a um empregado que exerça efetivamente as suas atividades em jornada completa de trabalho (220 horas mensais).

Inclusivamente, doutrina Maurício Godinho Delgado (2019, p. 853):

Um significativo conjunto de denominações próprias refere-se à noção de patamar salarial mínimo assegurado ao trabalhador por instâncias diversas da ordem jurídica. Assim, há o *salário mínimo legal* (hoje também incorporado no Constituição), que traduz o parâmetro salarial mais baixo que se pode pagar a um empregado no mercado de trabalho do País (art. 7º, IV, CF/88; 76, CLT; art. 6º, Lei n. 8. 419/92 e subsequentes leis do salário mínimo).

O salário profissional consiste no menor valor que pode-se pagar a um empregado que exerça atividades regulamentadas por Lei, a exemplo, engenheiros e advogados. Compreende os profissionais liberais.

Normativo é o menor valor devido a determinada categoria profissional previsto e ou fixado por sentença normativa, acordo ou convenção coletiva.

O salário bruto está para aquele valor antes da redução de seus encargos, antes da redução, por exemplo, do INSS, que é obrigatório por Lei. Em resumo é o valor que aparece na Carteira de Trabalho. Fica então visto como salário-base, que embora abordado separadamente em anterior é importante citá-los apartados para melhor compreensão, até mesmo para ofertar ênfase ao salário que se segue, salário líquido.

De modo contrário ao salário bruto é o salário líquido, quer seja, é o valor depois da redução dos encargos obrigatórios em Lei. No entanto, este sempre será menor que aquele e a redução será conforme o valor do salário-base/salário bruto, quanto mais quantitativo o bruto maior o desconto percentual tributário.

Salário: previsão constitucional

Tendo o Direito do Trabalho uma relação intimamente ligada ao meio social os seus intermédios de proteção necessitam de eficácia e efetividade. O salário como modo representativo inclusive de tributos, porém, mais que isso, do ganha pão, atinge diretamente a sociedade.

Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 841):

A onerosidade consiste em um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia. Ela se manifesta no contrato de trabalho por meio do recebimento pelo empregado de um conjunto de parcelas econômicas retributivas da prestação de serviços ou, mesmo, da simples existência da relação de emprego. Trata-se de parcelas que evidenciam que a relação jurídica de trabalho formou-se com intuito oneroso por parte do empregado, com *intuito contraprestativo*, com a intenção obreira de receber retribuição econômica em virtude da relação laboral estabelecida. A esse conjunto de parcelas retributivas conferem-se, regra geral, os epítetos de *remuneração* ou de *salário*.

O fundamento de uma sociedade tem por base a pessoa humana e nesse ponto interage Jorge Miranda (1993, p. 166) ao expressar sabiamente em doutrina o que se sucede:

Quanto fica dito demonstra que a Constituição, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa

na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento da sociedade e do Estado.

Neste sentido, reflete na significância da pessoa-social e o trabalho, logo, o salário está entre as preocupações de uma boa convivência e para o bem comum em suas adversidades, contemplando, ao menos deveria, a base de sobrevivência das relações e vida humana.

A esse parecer, a previsão constitucional é clara no que diz respeito ao salário e suas atribuições, tanto é, que cita a palavra salário, incluindo as revogações, 49 (quarenta e nove) vezes até o presente momento de 18 de outubro de 2020.

De forma a salientar, repetisse também nesse tópico especificadamente a existência do salário mínimo obrigatório e fixado em Lei – Carta Maior – nacionalmente unificado como fim de atendimento as necessidades vitais mínimas, como moradia, alimentação, higiene, educação e saúde.

Firma o piso salarial concorde a proporção da extensão e complexidade do trabalho, caucionando, por sua regra, nunca inferior ao salário mínimo vigente no país, em especial, para os que percebem remuneração variável, isso pois, como a própria palavra variável remete, essa variação pode chegar a valores distintos a cada mês, inclusive, inferior ao salário mínimo, o que não deve teoricamente ocorrer.

Dentre o salário está o conhecido décimo terceiro também explícito pela Carta Magna e estipulado com base nos valores percebidos pela aposentadoria ou remuneração integral.

Pensando outrossim na extensão e perigos apresentados a certos períodos de trabalho como o noturno, a Constituição se preocupa em estabelecer a remuneração do mesmo superior ao diurno.

Estendendo a mais, o salário é de tamanha essência que é garantido de diversas formas além do trabalho, como é a aposentadoria, “pessoa portadora de deficiência física e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei” (BRASIL, 1988).

Demonstra o inciso X do artigo 7º da Constituição Federal o princípio da “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa” (BRASIL, 1988).

Algumas maneiras de proteção, além das já mencionadas, é quando ocorre licenças, como à gestante, licença-paternidade, gozo de férias anuais, repouso semanal, dentre várias outras sem alteração salarial.

O viés dessa proteção não está somente pelas suas previsões em direitos sociais, mas também, no senso do justo ao presumir-se a regra de hipossuficiência que assola

os trabalhadores brasileiros, balanceando igualmente a relação entre empregado e empregador, na medida de suas desigualdades.

Princípio da irredutibilidade salarial

A figura do salário divide com o próprio trabalho o magnetismo maior existente na relação empregatícia. O salário, como se sabe, constitui, [...] historicamente, como um dos temas principais e mais recorrentes das lutas obreiras (DELGADO, 2019, p. 848-849).

A importância é tamanha que possui dentre as suas características, senão a principal delas, a alimentar.

O caráter *alimentar* do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a perspectiva do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades essenciais da pessoa humana e de sua família (DELGADO, 2019, p. 875).

Em continuidade:

A Constituição da República, a propósito, arrola tais necessidade imprescindíveis quando se reporta ao salário mínimo: “moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social” (art. 7º, IV, CF); várias dessas necessidades, a propósito, são também tidas, pela mesma CF/88, como direitos sociais fundamentais (art. 6º). Aliás, por isso mesmo é que a CF assegura a “garantia de salário, *nunca inferior ao mínimo*, para os que percebem remuneração variável” (art. 7º, VII; grifos acrescentados) (DELGADO, 2019, p. 875).

A natureza alimentar do salário é que responde por um razoável conjunto de garantias especiais que a ordem jurídica defere à parcela – impenhorabilidade, inclusive (DELGADO, 2019, p. 875).

Por esta vereda, não é por nada que existe o princípio da irredutibilidade salarial tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas quanto na Constituição da República Federativa do Brasil.

De forma indireta é o artigo 468, *caput*, da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao

empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

O art. 7º, VI, da CF/88 consagra-o explicitamente, excepcionando apenas a possibilidade de redução salarial por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho (LEITE, 2020, n.p.).

A conhecêcia, "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" (BRASIL, 1988).

E depois, há a obrigatoriedade do cumprimento do contrato de trabalho, inclusive, individual, o que abarca todas as tratativas entre empregador e empregado que não estejam contra as disposições de proteção ao trabalho, como é o caso da redução de salário que decorre do viés e em consequência do princípio da proteção.

Assim é o artigo 444 da CLT:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (BRASIL, 1943).

Em contínuo, "a irredutibilidade salarial é um direito assegurado pelo art. 7º, VI, do texto fundamental. Essa vantagem, entretanto, não é absoluta, uma vez que se admite a possibilidade de redução mediante negociação coletiva" (MARTINEZ, 2020, n.p.).

Nessa mesma linha de raciocínio leciona Francisco Ferreira Jorge Neto ao dizer que "A redução de salário não é possível, salvo por previsão em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI, CF). Veda-se a redução do salário, por ser a razão da subsistência do trabalhador, além de ser a mais importante contraprestação aos serviços prestados" (JORGE NETO, 2019, p. 896).

Afinal, "o princípio da irredutibilidade salarial é válido para fins de proteção do valor nominal do salário [...]". Contudo, uma vez entendido que a irredutibilidade salarial é uma regra que comporta suas exceções é preciso saber de ao menos 02 (dois) dos seus aspectos tidos como relevantes por Luciano Martinez (2020) sobre a proteção contra a redução do salário.

Em início:

1º) A proteção contra a redução salarial abarca não apenas o salário-base, mas também os complementos salariais. Observe-se, apenas a

título exemplificativo, que, nos moldes da Súmula 372, II, TST, uma vez “mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação” (MARTINEZ, 2020, n.p.).

Em ulterior:

2º) A proteção contra a redução salarial, entretanto, não atinge os suplementos salariais (gorjetas, gueltas, arena etc.). Sendo estas verbas atribuídas por terceiros com os quais o empregador mantém relações mercantis, não há como juridicamente obrigá-los a manter a dimensão de suas outorgas (MARTINEZ, 2020, n.p.).

Apesar do citado, deve-se ater principalmente as espécies de salário próprio, em especial, o mínimo, para evitar o risco de desestabilizar os direitos básicos e inerentes a sobrevivência.

Nesse arremate, a irredutibilidade salarial deve ser sempre a primeira busca nas resoluções de conflitos e ser prestada a contrariedade da mesma apenas em últimos casos acordado em negociação coletiva de modo temporário ao reestabelecimento e desaparecimento do fato gerador.

Medidas Provisórias

As Medidas Provisórias requerem todo um contexto para a sua elaboração, não sendo decidida assim a qualquer maneira, afinal, trata-se de um ato unilateral do Presidente da República.

Uma Medida Provisória, dentre os seus embasamentos, serve como diretriz em momentos realmente precisos para o país, como os casos de relevância e urgência, o que se entendeu nessa pandemia ainda existente.

Destarte, firma o artigo 62 da Constituição, “Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional” (BRASIL, 1988).

Em acompanhamento, Pedro Lenza (2020, n.p.):

Nos termos do art. 62, *caput*, da CF/88, em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

Assim, a MP individualiza-se por nascer apenas pela manifestação exclusiva do Chefe do Executivo, que a publica no *DOU*.

Embora as chamadas Medidas Provisórias carreguem consigo valor e peso de Lei, além da eficácia imediata, por isso usuais em momentos de relevância e urgência, para que se tornem definitivamente uma Lei é requisito que seja aprovada pela Câmara e Senado.

Geralmente, o prazo de vigência é de 60 (sessenta) dias, lembrando que pode ser prorrogada por mais uma vez dentro desse mesmo período. Se para definir-se efetivamente em Lei precisa de aprovação da Câmara e Senado, por óbvio, a mesma é analisada por deputados e senadores.

Por esta vereda:

Art. 62. [...]

§ 8º As medidas provisórias terão sua votação iniciada na Câmara dos Deputados.

§ 9º Caberá à comissão mista de Deputados e Senadores examinar as medidas provisórias e sobre elas emitir parecer, antes de serem apreciadas, em sessão separada, pelo plenário de cada uma das Casas do Congresso Nacional (BRASIL, 1988).

Nos ensinamentos de Pedro Lenza (2020, n.p.), assim estipula:

Pela nova regra, uma vez adotada a MP pelo Presidente da República, ela vigorará pelo prazo de 60 dias, prorrogável, de acordo com o art. 62, § 7º, uma vez por igual período (novos 60 dias), contados de sua publicação no Diário Oficial. Nos termos do art. 62, § 4º, contudo, referido prazo será suspenso durante os períodos de recesso parlamentar.

Não sendo a MP apreciada no referido prazo de 60 dias prorrogáveis por novos 60 dias, ela perderá a sua eficácia desde a sua edição, operando efeitos *extunc*, confirmando a sua efemeridade e precariedade (LENZA, 2020, n.p.).

Por efeito *extunc* entende-se por produção de efeitos em tempo pretérito, atingindo situações anteriores a Lei. É uma expressão em latim usual para o termo “desde então”, opostamente ao denominado *ex nunc*, “desde agora”.

Vultoso destacar que “publicada a medida provisória e tendo ela força de lei, as demais normas do ordenamento, que com ela sejam incompatíveis, terão a sua eficácia suspensa” (LENZA, 2020, n.p.).

Rejeitada a medida provisória, a lei que teve a sua eficácia suspensa volta a produzir efeitos (lembrando que não foi revogada pela medida provisória). Aprovada e convertida em lei, a nova lei revogará a lei anterior, se com ela incompatível [...] (LENZA, 2020, n.p.)

Sabendo que as Medidas Provisórias é um meio de resolução das necessidades enfrentadas em meio a urgência no caso da saúde pública não seria adverso. A pandemia desencadeada por um vírus tido como Covid-19 ou coronavírus é motivo mais que suficiente para uso de uma ou mais MP.

Entender como funciona uma Medida Provisória e a sua importância como uma Lei imediata é salutar para entender a respeito da validação das suas intervenções em momentos mais do que imperiosos, por isso a sua explanação até aqui.

Voltando a especificidade do tema em tela, devido a todos os reflexos causados por um longo período de isolamento social, principalmente, no âmbito trabalhista, Medidas Provisórias foram editadas como um respaldo temporário aos empregadores e de certa forma aos empregados, mesmo que oportunizando a redução do trabalho e salário, além da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Considerando a MP 936 de 2020, quando em vigor, proporcionou a redução de salário em 25, 50 e 70 por cento das pessoas que trabalhavam na iniciativa privada e com carteira assinada, podendo ser realizado por meio de acordo individual, desde que, o trabalhador recebesse até 03 salários mínimos ou caso fosse considerado pela CLT como hiperssuficiente.

A Consolidação das Leis Trabalhistas ajusta como hiperssuficiente indivíduos com curso superior completo comprovado e salário de R\$ 12.202,12 para mais.

Neste viés, os salários de meio termo, quer seja, entre 03 salários mínimos até R\$ 12.202,12 era por intermédio do sindicato.

A saber:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no *caput*, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea "a" do inciso III do *caput* do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual (BRASIL, 1943).

Repara-se também pelo inciso II da citação acima a legalidade, quando ainda válida a MP, em redução de jornada de trabalho, dentro de suas pormenorizações ocorrendo por acordo individual ou negociação coletiva.

Para além desta, cabe enumerar a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que também caducou, mas quando em vigor, arranjou-se da garantia de estabilidade de emprego e a auxiliar empregadores a manter os seus funcionários mesmo com a dificuldade enfrentada pelos respingos da crise da saúde pública.

Em consonância:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo *Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020*, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (*Covid-19*), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na *Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo *Decreto Legislativo nº 6, de 2020*, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no *art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (BRASIL, 2020, grifo nosso).

Na mais positiva intenção a Medida impôs sobre as alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (*Covid-19*) com medidas direcionadas ao teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências

administrativas em segurança e saúde no trabalho; direcionamento do trabalhador para qualificação; diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço; e antecipação do pagamento do abono anual em 2020.

Em exemplo, diferentemente da Consolidação da Leis Trabalhistas, a MP regula em seu artigo 4º que:

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020).

As empresas devem ficar atentas as mudanças ocorridas nesse período, haja vista, as consequências do não cumprimento em conformidade com a Lei das tratativas evidenciadas por ela.

Nessa questão da Medida Provisória a partir do momento que caduca perde a sua eficácia e retornasse ao estipulado pela CLT, sem qualquer diferença de forma. Mesmo que uma MP, como foi a 927/2020 considerar “convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor [...]” não abarca dias posteriores a caducidade.

Por este fim, o conhecimento das Leis em vigência é de extrema importância, ainda mais na seara trabalhista, não somente aos empregadores e empresas, como também para os próprios empregados em consciência aos seus direitos. Se atentar a respeito das Medidas Provisórias é essencial, principalmente quando não são definitivamente convertidas em Lei.

A (im)possibilidade da redução salarial em tempos de Covid: força maior ou imprevidência do empregador?

Como abalizado, “diante da COVID- 19, que levou à paralisação parcial ou total de empresas, com reflexos inclusive na receita destinada ao pagamento dos trabalhadores, foram editadas Medidas Provisórias [...]” (BELMONTE, 2020, p. 437).

Todavia, atendendo, no presente ensejo, a caducidade dessas Medidas, é saudável conhecer a Consolidação das Leis Trabalhistas nos moldes de possibilidade ou impossibilidade

da redução salarial com base na força maior ou imprevidência do empregador, em essencial no estado pandêmico que assola o país desde março do corrente ano.

Em primeiro é propício saber que existe, doutrinariamente, distinção entre força maior e caso fortuito, para que ambos os institutos sejam usados corretamente, porém, não há uma pacificação sobre o tema, podendo os estudiosos do direito seguir o entendimento o qual concorda, não sendo correto teoricamente julgar como certo ou errado.

Para Alexandre Agra Belmonte (2020, p. 440):

Força maior é o fato humano alheio e transcendente à vontade das partes, sem possibilidade de imputação a pessoa determinada, com concentração da ocorrência em relação ao acontecimento em si mesmo, e que vem a interferir numa relação jurídica sem possibilidade de ser evitado, como invasão de território, guerra ou guerra civil, pânico coletivo, racionamento de energia elétrica.

Em comprazimento com a própria CLT, capítulo VIII, artigo 51, "Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente" (BRASIL, 1943).

Como se percebe, a Consolidação reúne, na mesma figura, a força maior em sentido estrito e o caso fortuito, por produzirem idênticos efeitos jurídicos (DELGADO, 2019, p. 1095). Tanto é que nem cita a palavra fortuito em algum ponto que seja da Lei.

Nem mesmo o Código Civil preocupou-se em distinguir os presentes termos, uma vez que, na prática, exercem a mesma função.

Em exemplo, para caso fortuito, segundo Alexandre Agra Belmonte (2020, p. 439), "é o evento extraordinário da natureza, imprevisível e inevitável, que cria ou interfere numa relação jurídica, alterando-a ou extinguindo-a".

Nota-se que seguindo esses modelos de conceituação a força maior ocorre por fato humano alheio e o caso fortuito pela natureza, o que pode mudar de doutrinador para doutrinador.

O que importa a essa pesquisa em desenvolvimento é o que a Lei nos mostra frente aos resultados das situações que a mesma exprime. Nesse caso, o que a Consolidação das Leis Trabalhistas se afligiu em ofertar para as resoluções de sua natureza no âmbito do Direito do Trabalho.

Como corroborado arriba a CLT traz explicitamente o termo força maior e a define como "*todo* acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente" (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Frente à Covid-19, que impactou o desenvolvimento normal de várias atividades negociais, influenciando na receita empresarial destinada a satisfazer os salários (BELMONTE,

2020, p. 439), é comum o posicionamento a respeito da sua natureza jurídica entre força maior ou caso fortuito e até mesmo se trata ou não de imprevidência do empregador.

A imprevidência do empregador, para melhor entendimento e explanação de pensamento, é predita pelo parágrafo primeiro do artigo 51 da CLT. Buscando o sinônimo da palavra imprevidência encontra-se diversas outras como descuido, desleixo, negligência.

Logo, tem-se que a imprevidência do empregador nada mais é que o descuido do mesmo dentro de suas atribuições, ainda mais assumindo o risco do negócio quando decide iniciar alguma das modalidades empresariais existentes.

O parágrafo primeiro da CLT traz a imprevidência do empregador como uma excludente da força maior, dentro da definição da CLT sobre tal instituto e dentro do que se denota sobre essa imprevidência, mesmo que o acontecimento seja inevitável o empregador pode responder quando as consequências são geradas por sua omissão, por seu descuido, quando poderia tomar algumas precauções, por exemplo.

Imagina, didaticamente, um caso hipotético em que:

Um jovem vem a falecer em virtude de ter sido atingido por um raio num show de rock [...] em razão de pânico coletivo ocorrido no estabelecimento do empregador, um trabalhador é pisoteado e falece, a empresa será responsável se o dano for decorrente do fato do estabelecimento não ter áreas de escape em caso de incêndio ou tumulto. Todavia, se em razão de pânico coletivo ocorrido no estabelecimento do empregador e por ele não causado, em ambiente ou atividade que não é de risco e um trabalhador é pisoteado e falece, a empresa não é responsável [...] (BELMONTE, 2020, p. 441).

No decorrer do assunto, sabe-se então que as questões doutrinárias merecem acolhimento e servem de linhas de interpretações, cabendo a cada um o seu entendimento se o vírus em questão se trata de força maior ou caso fortuito.

Por outro lado, seguindo a base de uma Lei especial – trabalhista – que é o que importa para este artigo, sabe-se também que a mesma não faz menção ao caso fortuito, trazendo consigo o significado de força maior como todo o acontecimento inevitável ao qual não concorreu o empregador.

A esta vereda, é possivelmente e mais do que válido no âmbito do Direito do Trabalho o coronavírus ser conclusivo como força maior, inclusive, neste sentido é o Tribunal de Justiça de Minas Gerais em Agravo de Instrumento 5320120-68.2020.8.13.0000, publicado em 04 de novembro de 2020:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO - TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE - CONTRATAÇÃO LIVRE DE ENERGIA ELÉTRICA -

CLÁUSULA TAKE OR PAY - IMPOSSIBILIDADE DE ALCANÇAR O CONSUMO MÍNIMO - SUSPENSÃO - FORÇA MAIOR - PANDEMIA DE COVID-19. A pandemia do novo coronavírus caracteriza evento de força maior, pelo que autoriza a suspensão da cláusula de consumo mínimo (take or pay), reestabelecendo-se o equilíbrio contratual entre as partes (TJ-MG - AI: 10000205320112001 MG, Relator: Carlos Henrique Perpétuo Braga, Data de Julgamento: 29/10/2020, Câmaras Cíveis / 19ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 04/11/2020).

Agora resta saber se a redução salarial como algo plenamente possível assim o é em fundamento da força maior ou é um caso de imprevidência do empregador afastando o evento aludido, por consequência, afastando e impossibilitando a redução salarial em tempos de Covid-19.

Destaca-se que a redução salarial, observado o artigo 503 da CLT, não pode ser superior a 25% e deve respeitar o salário mínimo da região, além de englobar todos os empregados da empresa.

Ainda, para que seja lícita o caso de força maior ou prejuízos devem ser comprovados. Veja:

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, 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 (BRASIL, 1943).

Em mais, o parágrafo único é claro ao catalogar que "Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos" (BRASIL, 1943).

De modo complementar, o parágrafo terceiro do artigo 611-A é bastante objetivo ao aduzir que "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" (BRASIL, 1943).

As partes interessadas no assunto devem sempre terem para si que a redução salarial é uma exceção à regra e que será utilizada em caráter excepcional cujo objetivo está para a preservação de empregos e encerramento da atividade empresária por motivos imprevisíveis tanto para o empregador como para a capacidade humana de evitar ou não certas situações. Afinal, a redução salarial ainda é melhor e mais eficaz que a demissão.

Reitera-se que a irredutibilidade salarial deve ser sempre a primeira busca nas resoluções de conflitos e ser prestada a contrariedade da mesma apenas em últimos casos acordado em negociação coletiva de modo temporário ao reestabelecimento e desaparecimento do fato gerador.

Revelou-se então que a redução pelo fundamento de força maior com base no vírus que levou toda uma população – nacionalmente e internacionalmente – a um estado crítico de saúde pública, por conseguinte, na diminuição da economia pátria, é plenamente usual e por vezes necessário, mas deve se abster as limitações e regramentos previstos pela legislação.

Entretanto, por vezes, a pandemia pode ser excluída como motivo válido para a redução salarial, mesmo configurando força maior. Isso pois, a imprevidência do empregador existe, logo, ocorre.

Um caso hipotético o qual isso poderia acontecer é quando a empregador deixa de tomar medidas obrigatórias para evitar contágios nessa fase de início de volta as ruas e acaba gerando situações prejudiciais à saúde de seus empregados e clientes, além de contribuir para a propagação da doença, devendo ele mesmo arcar com as consequências de seus descuidos, não podendo usar tal fato como justificativa de uma redução salarial por perda de clientela ou prejuízos comerciais. Enfatiza-se que é primordial a verificação se era mesmo ou não inevitável.

A essa deixa, a (im)possibilidade da redução salarial em tempos de Covid-19 depende da análise do caso concreto. É válida pela caracterização de força maior, desde que, respeitada as previsões compostas em Lei e pode perder a sua validade mesmo mediante a sua configuração em força maior (pandemia) quando o fato realmente gerador pudesse ser evitável pelo empregador, incorrendo desta forma em imprevidência e excluindo a força maior.

Conclusão

É notório e entendível a preocupação em saber a respeito da redução de salário em um momento o qual a economia encontra-se prejudicada desde o início do isolamento social, haja vista, a queda da demanda não em todos, mas em diversos setores como é o caso de bares, lanchonetes, barzinhos, padarias, lojas.

Felizmente a presença do delivery/entrega tem sido uma mão na roda entre empresas e seus clientes, porém, é inegável que a presença de pessoas nas ruas das cidades aumenta consideravelmente o consumo.

Nesse seguimento, várias empresas foram e estão sendo prejudicadas por esse estado de força maior – acontecimento inevitável pelo empregador, sem que o mesmo tenha contribuído (artigo 51, CLT).

Por esta razão, seguindo os moldes elencados em Lei – que fora demonstrado no tópico 6 desta pesquisa – entende-se que a redução salarial pode ser ofertada desde que o empregador não incorra em imprevidência, assim, há tanto a possibilidade quanto a impossibilidade da redução salarial em tempos de Covid-19.

Referências

- BELMONTE, Alexandre Agra. Imprevisão, força maior, fato do príncipe e as normas excepcionais e temporárias para enfrentamento dos impactos da Covid-19 nas relações de trabalho. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (Coord.). *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 435-457.
- BRASIL. Constituição (1998). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 nov. 2020.
- BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 nov. 2020.
- BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 10 nov. 2020.
- BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 10 nov. 2020.
- CASTRO, F. L. de. *História do Direito: Geral e do Brasil*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, J. Q. P. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 24. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993.
- TJ-MG. *Ementa*: agravo de instrumento - tutela antecipada antecedente - contratação livre de energia elétrica - cláusula *take or pay* - impossibilidade de alcançar o consumo mínimo - suspensão - força maior - pandemia de Covid-19 (TJ-MG - AI: 10000205320112001 MG, Relator: Carlos Henrique Perpétuo Braga, Data de Julgamento: 29/10/2020, Câmaras Cíveis / 19ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 04/11/2020). Disponível em: <<https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1115788073/agravo-de-instrumento-cv-ai-10000205320112001-mg?ref=feed>>. Acesso em: 11 nov. 2020.