

## O NOVO CORONAVÍRUS E AS RELAÇÕES LABORAIS

A pandemia mundial decorrente do novo coronavírus (COVID-19) faz emergir diversos problemas nas mais diversas áreas, seja na saúde, nas relações sociais na economia e nas relações internacionais.

Tais problemas tendem a ser resolvidos conforme a área afetada. No que pertine à economia, há necessidade de se analisar vários fatores, seja do ponto de vista do desequilíbrio na oferta e na procura, seja nas questões relativas às relações de trabalho dentre outras afetas a esta área das ciências sociais.

Nosso olhar será nas relações trabalhistas, uma vez que já se fala em possibilidade de corte salarial, bem assim, redução de jornada de trabalho por conta da pandemia acima indicada.

A Consolidação das Leis do Trabalho cita no art. 501 o fenômeno jurídico descrito como força maior, assim legalmente conceituada:

*Art. 501 - 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.*

Tranquilamente o momento atual nos leva a entender aplicável o disposto na CLT, contudo, na própria CLT, nos arts. 502 e 503, o legislador estabeleceu os marcos ou limites da aplicação do referido instituto, como se observa no texto:

*Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:*

*I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;*

*II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;*

*III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.*

*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.*

*Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.*

Fica bem claro que o legislador entendeu a necessidade de emprestar aos casos considerados graves, decorrentes da tal força maior, medidas que parecem drásticas, visto que interfere na receita do trabalhador.

Contudo, a Constituição Federal de 1988 recepcionou o referido art. 503, da CLT, na medida em que a redução salarial deve ser precedida de acordo ou convenção coletiva, portanto, com participação do Sindicato da categoria profissional, conforme estabelecido no art. 7º, VI da Constituição Federal de 1988, assim descrito:

*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;*

Portanto a regra do art. 503 da CLT, deve se coadunar com a CF, sendo a melhor interpretação a de permitir a redução salarial desde que negociada em acordo ou convenção coletiva e que não ultrapasse 25% do salário, bom saber, não da remuneração, mas apenas do salário, assim considerado o previsto no art. 457, 1º da CLT:

*Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.*

*§ 1º. Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.*

Tratando-se de uma situação excepcional a norma deve ser interpretada de forma conservadora, não admitindo malabarismo de ordem econômica ou administrativa que vá de encontro ao determinado na legislação, seja constitucional, seja infraconstitucional.

Bem, esta é a posição legal, mas me vem o seguinte questionamento: Por que o esforço em prol da economia deve partir somente daqueles que menos se beneficiam dela? Por que o trabalhador deve suportar sozinho tal encargo? Por que o governo e os empresários não emprestam maior parcela de sacrifício para romper esse período?

Minha sugestão é simples, direta e objetiva: o corte salarial, mesmo que autorizado por Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho não pode superar 25% (vinte e cinco por cento) e deve ser estabelecida uma faixa salarial, ou seja, para aqueles que recebem até 2 (duas) vezes o valor máximo do benefício da previdência social. Hoje seria um salário em torno de R\$ 12.000,00 (doze mil reais); o governo poderia reduzir os tributos sobre a folha de pagamento, suportados pelos empresários, sem contar é claro com a contribuição para o FGTS dos empregados.

Em tempos de crise todos devem contribuir, mas, sempre na medida das suas possibilidades.

Fortaleza, 19 de março de 2020.

**Joilson Luiz de Oliveira**  
Advogado