



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA (COVID-19).

Atualmente passamos por um momento de forte crise econômica e total insegurança, decorrentes da pandemia acarretada pelo Covid-19, que, inclusive, ensejou estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06 de 20/março/2020.

Por se tratar de situação atípica, o nosso regramento jurídico carece de respostas e/ou soluções imediatas para todos os anseios sociais que afloram no presente momento, situação que não é diferente no que concerne a Legislação trabalhista, área extremamente importante para o setor empresarial.

Assim, visando minimizar os impactos negativos na saúde financeira das empresas e consequentes demissões em massa o Governo Federal editou a medida provisória 927 de 22/março/2020, porém, existem outras previsões importantes e que constam da CLT.

A seguir traremos alguns pontos mais importantes e efetivos neste momento de caos.

- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 22/MARÇO/2020.

A Medida Provisória nº 927/20 foi editada visando o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, dispondo em síntese, sobre as medidas trabalhistas que podem ser adotadas pelos empregadores/empresários, buscando a preservação de emprego e renda.

ADVOCACIA & CONSULTORIA

Rua Artur Rodrigues da Costa, 51 Sala 05
Centro - Piumhi - MG - CEP 37925.000

Tel.: 37 3371-4599

37 99902-6731

37 99131-1417

www.figosolucoes.com.br

afigueiredoadv@figosolucoes.com.br



Em seu artigo 2º a MP 927/2020 prevê que **o empregador e seus colaboradores poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição**, o que permite uma gama de negociações entre empregador e empregado, mediante documentação pertinente, sempre visando a permanência e/ou garantia do emprego, atendendo à sua função social.

A citada MP 927/2020 também criou um rol exemplificativo das medidas a serem adotadas, tais como: **I)** o teletrabalho (vide também a reforma trabalhista); **II)** a antecipação de férias ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, respeitando o período de férias mínimo de cinco dias corridos; **II.I)** adicionalmente, antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito firmado entre empregador e empregado; **III)** a concessão de férias coletivas; **IV)** o aproveitamento e antecipação de feriados (salvo religiosos); **V)** o regime especial de compensação de horas por meio do banco de horas, estabelecido por meio de acordo individual e com prazo para compensação de até dezoito meses contados do encerramento do estado de calamidade pública; **VI)** a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; **VII)** a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores referente a competências de março, abril e maio de 2020, entre outras medidas.

Todavia a CLT também possui artigos que se enquadram em nossa atual conjuntura que citamos abaixo:

- ARTIGO 486 DA CLT - “FACTUM PRINCIPIS” (Fato do príncipe).

Dispõe o artigo 486 da CLT:

“Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável”.

ADVOCACIA & CONSULTORIA

Rua Artur Rodrigues da Costa, 51 Sala 05
Centro - Piumhi - MG - CEP 37925.000

Tel.: 37 3371-4599

37 99902-6731

37 99131-1417

www.figosolucoes.com.br

afigueiredoadv@figosolucoes.com.br



O citado artigo é hipótese da denominada “*Teoria do Fato do Príncipe*”, cinge na premissa de que a Administração Pública não pode causar dano ou prejuízo aos seus administrados, ainda que em benefício da coletividade, surgindo, então, a obrigação de indenizar, assim, o ente público que efetivamente causou o prejuízo é obrigado a indenizar.

Desta forma, conclui-se que se o empregador tiver suas atividades suspensas, temporária ou definitivamente, por ato estatal (Município, Estado e/ou União), sem que tenha havido de sua parte qualquer concurso direto ou indireto, e o evento (no caso, a pandemia do Covid-19), atingiu frontalmente e substancialmente sua situação econômica e financeira, o Ente Público deverá responder solidariamente por eventuais custos indenizatórios (ex. aviso prévio, multa do FGTS) com rescisão de contratos de trabalho de empregados da empresa, enquanto o empregador(a) responderá por suas inerentes responsabilidades contratuais (salários pendentes, férias atrasadas, normais, terço constitucional, 13º salário, etc).

Com efeito, a doutrina e jurisprudência majoritárias entendem não ser devida a indenização do aviso prévio haja vista a ocorrência de evento imprevisível.

A discussão reside então, quanto ao responsável pelo pagamento da indenização adicional do FGTS, sendo que o tema comporta divergências.

Há pelo menos dois posicionamentos, um que defende que como a indenização adicional do fundo sobre o FGTS é decorrente de força maior será devido pela metade (20%) e paga pelo empregador e, outra corrente que com base no artigo 486 da CLT entende que a responsabilidade é exclusiva do Ente Público que fez o ato de proibição ou de paralisação da atividade empresarial.

Concluindo, no caso de eventual e lamentável demissão, o empregador poderá minimizar seus custos com base no citado artigo 486 da CLT.

ADVOCACIA & CONSULTORIA

Rua Artur Rodrigues da Costa, 51 Sala 05
Centro - Piumhi - MG - CEP 37925.000

Tel.: 37 3371-4599

37 99902-6731

37 99131-1417

www.figosolucoes.com.br

afigueiredoadv@figosolucoes.com.br



- ARTIGO 503 DA CLT – FORÇA MAIOR E REDUÇÃO SALARIAL.

Assim dispõe o artigo 503 da CLT:

“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.

Trata-se de matéria melindrosa e polêmica, porém, a título de conhecimento merece tecer breve comentário.

A pandemia da COVID-19 caracteriza, sem dúvidas, uma situação de força maior, assim entendida como *“todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador e para cuja realização não tenha concorrido, direta ou indiretamente”* (artigo 502 da CLT). Logo, em princípio, perfeitamente aplicável o artigo acima, que permite a redução salarial.

Contudo, a redação textual do artigo acima é posterior a Constituição Federal de 1988 que assegura expressamente como direito de todo trabalhador a irredutibilidade salarial, salvo se uma convenção ou acordo coletivo dispuser em contrário (art. 7º, inciso VI, da CRFB/88).

Portanto, o artigo 503 é incompatível com a CF de 1988 e por ela não foi recepcionado, razão pela qual a redução salarial só poderá ocorrer mediante ajuste com a entidade sindical, sob pena de ilicitude e alto risco de condenação judicial posterior.

De toda sorte, o TST já decidiu que o art. 503 da CLT, que prevê a redução dos salários em caso de força maior, sem contrapartida, foi revogado pela Lei nº 4.923/1965, porque posterior à sua edição, que para a mesma situação descrita exige a redução salarial, proporcional à redução da jornada, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados (art. 2º).

ADVOCACIA & CONSULTORIA

Rua Artur Rodrigues da Costa, 51 Sala 05
Centro - Piumhi - MG - CEP 37925.000

Tel.: 37 3371-4599

37 99902-6731

37 99131-1417

www.figosolucoes.com.br

afigueiredoadv@figosolucoes.com.br



De todo modo, é preciso observar que o TST, ao enfrentar a validade de uma CCT, já decidiu que *“a jurisprudência pacífica desta Corte caminha no sentido de que a redução salarial prevista no art. 503, da CLT, e no art. 7º, VI, da Constituição Federal, só é lícita se corresponder a uma compensação em benefício do empregado, sob pena de caracterizar-se renúncia de direito indisponível”* (RR-1001658-51.2013.5.02.0472 Data de Julgamento: 16/12/2015, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015) e ainda assim, o caso analisava validade de norma coletiva e não de cláusula individual.

Ademais, o mesmo TST, como dito acima, já entendeu que art. 503 da CLT, que previa a redução dos salários em caso de força maior, sem contrapartida, foi revogado pela Lei nº 4.923/1965, porque posterior à sua edição, que para a mesma situação descrita exige a redução salarial, proporcional à redução da jornada, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados (art. 2º). E que a manutenção do emprego não é contrapartida exigida pela lei. A manutenção do emprego é a finalidade da lei, obtível, no entanto, pelo expediente específico nele previsto, que é a redução proporcional da jornada [...] Recurso de revista conhecido por violação do art. 7º, VI, da Constituição Federal e provido. (RR-1156-96.2011.5.04.0811, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, data de Julgamento: 22/04/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015).

Concluindo, em caso de extrema necessidade, caso o empregador decida optar pela redução salarial, importante ressaltar 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, conforme prevê o artigo 611-A, § 3º, da CLT.

A situação ora vivenciada é atípica e sem precedentes em nossa história, aguardando-se que o Governo Federal regulamente também essa situação da redução salarial e de jornada por acordo individual, visando minimizar os impactos da crise, garantindo os empregos.

ADVOCACIA & CONSULTORIA

Rua Artur Rodrigues da Costa, 51 Sala 05
Centro - Piumhi - MG - CEP 37925.000

Tel.: 37 3371-4599

37 99902-6731

37 99131-1417

www.figosolucoes.com.br

afigueiredoadv@figosolucoes.com.br



Anderson de Figueiredo
Advogado
OAB/MG 100.278

Por fim, frisa-se, não há opção totalmente segura no momento. Como bem disse Ricardo Guimarães, *“não há regra completamente pronta, principalmente em situações excepcionais como a que vivemos. Nessa hipótese não há fórmula de bolo, a interpretação constitucional precisa ser conforme o direito e não conforme a lei vista em sua simplicidade de texto”*.

Piumhi (MG), 27 de março de 2020.

ADVOCACIA & CONSULTORIA

Rua Artur Rodrigues da Costa, 51 Sala 05
Centro - Piumhi - MG - CEP 37925.000

Tel.: 37 3371-4599

37 99902-6731

37 99131-1417

www.figosolucoes.com.br

afigueiredoadv@figosolucoes.com.br