

## **EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS – RELAÇÕES DE TRABALHO E PACTO SOCIAL**

**Stanley Martins Frasão**

Advogado Sócio do escritório Homero Costa Advogados

**Orlando José de Almeida**

Advogado Sócio responsável pela área trabalhista do escritório Homero Costa Advogados

**Bernardo Gasparini Furman**

Advogado Associado em Homero Costa Advogados

Estamos vivenciando uma grande tragédia, tanto é que no dia 11 de março do ano em curso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia global decorrente do Coronavírus.

As consequências de diversas naturezas são incalculáveis e já são sentidas, como é a hipótese de mudança radical na circulação de bens e riquezas e, notadamente, no comportamento das pessoas, inclusive com sérias restrições de locomoção.

O certo é que no campo econômico espera-se uma severa crise econômica mundial.

No Brasil a situação se agrava devido a grande extensão territorial e as enormes desigualdades sociais.

O momento exige união, mediante estabelecimento de um verdadeiro pacto social, com a efetiva participação e colaboração do poder público, com destaque para o governo federal, dos empresários, dos trabalhadores em geral (empregados, autônomos e profissionais liberais), enfim, de toda sociedade nesse período de esforço coletivo.

Nesse contexto, as relações de trabalho não ficam de fora dos acontecimentos, ao contrário, estão passando por profundas alterações.

E a título de exemplo imediato realçamos que para diminuir o deslocamento de multidões, tem-se recomendado a adoção, quando a natureza do serviço prestado permitir, do teletrabalho ou do trabalho *home office*, como uma das medidas para combater ou pelo menos reduzir a propagação do vírus.

Além desta possibilidade, já regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT existem outras previstas em nossa legislação, que poderão ser adotadas como forma de tentar preservar os postos de trabalho.

Acontece que a implementação de várias delas, depende de prazos a serem observados, ou da participação direta dos sindicatos da categoria profissional ou de outros órgãos, o que retarda ou dificulta a concretização, como é o caso de comunicado com antecedência de 15 (quinze) dias, ao Ministério da Economia e ao sindicato, da concessão de férias coletivas.

Nesta linha, para maior agilidade na aplicação de providências, o governo federal editou a Medida Provisória 927, publicada no dia 22/03/2020, com o objetivo de flexibilizar, de forma temporária, disposições contidas e relativas a alguns direitos previstos na legislação para beneficiar os empregadores e contribuir na preservação de contratos de trabalho.

A Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 06/2020, ou seja, até 31/12/2020, sendo admitido que para fins trabalhistas que se trata de hipótese de força maior, nos termos artigo 501, da CLT .

Nesse período, “o empregado e o empregador 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**, respeitadas os limites estabelecidos na Constituição”.

A seguir serão apresentadas as principais deliberações contidas na Medida Provisória e destacados alguns assuntos, sem adentrar nas peculiaridades de cada tema. Destacam-se:

**- Teletrabalho:**

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial dos empregados para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como determinará o retorno ao regime de trabalho presencial, quando for o caso, o que é extensivo aos estagiários e aprendizes.

A alteração será notificada ao colaborador com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

**- Antecipação de Férias Individuais:**

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado.

Destaca-se mesmo se o trabalhador não tenha atingido o tempo aquisitivo de férias, elas poderão ser adiantadas pelo empregador, sem contar que há a possibilidade de negociação de períodos futuros.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

**- Concessão de Férias Coletivas:**

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. Não é aplicável o limite máximo dos períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Consta da Medida Provisória que ficam dispensadas a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

**- Dos Feriados:**

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos mesmos que, ainda, poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

**- Banco de Horas:**

É permitida “a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.”

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

**- Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho:**

Durante o estado de calamidade pública reconhecido, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

**- Do FGTS.**

Foi suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimentos em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

O recolhimento dos referidos períodos poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

**- Do Direcionamento do Trabalhador para Qualificação – Suspensão do Contrato de Trabalho:**

O artigo 18 da Medida Provisória previa que “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.”

Acontece que o Governo recuou e entendeu por bem revogar o dispositivo.

Na forma veiculada nos meios de telecomunicação, espera-se que em breve seja editada outra Medida Provisória, tratando de forma mais ampla e detalhada acerca da suspensão do contrato de trabalho.

De toda forma a Medida Provisória, editada com fundamento no artigo 501, da CLT, ao consagrar que "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", traz uma flexibilização quanto aos temas apontados.

Diante da força maior ocorrida, outras questões serão analisadas com a finalidade de atender não apenas aos interesses privados, mas também ao interesse público, mediante preservação de postos de trabalho e dos empreendimentos econômicos.

Uma alternativa é a redução proporcional de salários e de jornada de trabalho.

E para adotar essa ação deve-se contar a participação do sindicato, tendo em vista que o art. 7º, VI, da Constituição Federal, veda a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo".

Nessa mesma linha e com a chancela sindical, o art. 2º, da Lei 4.923/65, possibilita que o empregador, em face de conjuntura econômica desfavorável, devidamente comprovada, reduza a jornada e o salário, por prazo certo e no máximo durante 3 meses (prorrogáveis, se a condição originária da ação se mantiver), observado o limite de 25% e o salário mínimo nacional.

Assim, visando minimizar os efeitos nocivos decorrentes da epidemia global, que já afeta gravemente e de forma generalizada os trabalhadores, as empresas ou aqueles que geram empregos no país, antes do rompimento de contrato com os empregados, deverão tentar uma negociação com o sindicato da respectiva classe envolvida buscando a redução proporcional de jornada e de salário.

A redução pode abranger não apenas a jornada diária, mas também a semanal, limitando os dias de trabalho (terça a quinta-feira, por exemplo) e pode atingir todo o quadro do empregador, possibilitando uma economia relevante, sem a geração de um

passivo trabalhista acentuado e sem prejudicar a autoestima e a confiança de seus empregados.

Acreditamos que os sindicatos terão grande interesse em negociar, inclusive a respeito de outros temas, até porque se assim não ocorrer, passarão também a ser responsáveis por eventuais dispensas e pelo agravamento da saúde financeiras das empresas.

A negociação com os sindicatos além de permitir a manutenção dos postos de trabalho ou pelo menos de parte deles, propiciando a continuidade da prestação de serviços e a redução dos custos, possibilitará, quando revertidos os efeitos da crise financeira, uma recuperação mais acelerada, que não perderá tempo ou recursos na remontagem de seu quadro de empregados.

As medidas a serem adotadas, por quem delas necessitar, deve ter como suporte a legislação que estiver em vigor no momento de aplicação.

Assim, como já alertamos em outra ocasião, os empregadores não devem perder de vista a "Lei de Francomano", porque quem gasta mais do que ganha e se endivida mais do que pode, perde a independência, a alma e hipoteca o futuro. Em contrapartida, entendemos que o governo, os trabalhadores e os sindicatos, juntamente com as empresas, neste delicado momento, de igual modo, também muito poderão contribuir para que a economia brasileira possa sofrer menos impactos negativos quando chegar o término da pandemia global decorrente do Coronavírus.