

RELAÇÕES TRABALHISTAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Advogada e Doutora em Direito do Trabalho, Dra. Olívia Pasqualetto fala sobre os impactos jurídicos – e suas polêmicas – relacionados à justiça trabalhista criados pelo cenário da Covid-19

por Ana Carolina Coutinho

As relações trabalhistas sofreram impacto direto do reflexo econômico ocasionado pela pandemia do Coronavírus, seja pelas medidas provisórias disponibilizadas pelo Governo Federal, seja pelas demissões em massa. Nem tudo está muito claro, porém, e empresários e funcionários perguntam-se o que pode advir em termos de segurança jurídica, para um e para outro. Pois bem, nossa entrevistada, a Dra. Olívia Pasqualetto, é advogada, Doutora em Direito do Trabalho, pela USP, e professora, e esclarece o que muitos querem saber: é possível manter empregos juntamente com a saúde financeira das empresas? Você vai descobrir nas linhas a seguir.

É POSSÍVEL MANTER EMPREGOS EM TEMPOS DE PANDEMIA?

Não há uma resposta única ou uma receita de bolo que serve para todas as situações. Certamente, há setores que estão conseguindo manter a sua atividade e renda e, nesses casos, não há dúvidas que é possível manter os empregos. Contudo, sabemos que muitos tiveram uma queda sensível da atividade e da renda. Nesses casos, temos uma questão mais complexa, mas entendo que a



PASQUALETO: “Há vantagens para as empresas que conseguirem manter os empregos, pois continuarão contando com uma mão de obra já experiente, adaptada à cultura organizacional e especializada”

demissão é o último caminho. As medidas provisórias aprovadas viabilizaram diferentes alternativas para enfrentamento desta crise que estamos atravessando (desde medidas mais brandas, como adaptação ao trabalho remoto, antecipação de férias e feriados, até medidas mais extremas, como a redução do salário e da jornada e a suspensão do contrato de trabalho), tentando manter os postos de trabalho, já que a economia depende das empresas e também do poder de compra dos trabalhadores, os quais movimentam o mercado consumidor. Uma elevada taxa de desemprego é prejudicial para a economia e toda a sociedade. Ademais, há vantagens para as empresas que conseguirem manter os empregos, pois continuarão contando com uma mão de obra já experiente, adaptada à cultura organizacional e, em muitos casos, especializada.

LEGALMENTE, COMO A CALAMIDADE PÚBLICA INFLUENCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO?

A decretação do estado de calamidade pública indica o reconhecimento, por parte do estado, de uma situação excepcional em que há prejuízo aos serviços públicos e comprometimento da capacidade do estado dar respostas a esses danos. Via de regra, única e exclusivamente em razão dessa situação excepcional, permite-se que o estado tome medidas também excepcionais. Em razão da pandemia, o estado de calamidade pública foi decretado, com o objetivo de suspender e/ou relaxar algumas exigências estabelecidas na lei de responsabilidade fiscal para a administração pública. Embora muito questionada, a Medida Provisória nº 927/2020, reconhece o estado de calamidade pública decretado e, para fins trabalhistas, o classifica como hipótese de força maior, remetendo ao capítulo dedicado ao tema na CLT (artigos 501 a 504), o que permitiria a adoção das medidas ali previstas. No entanto, o capítulo existente na CLT sobre força maior data de antes da Constituição Federal de 1988, o que, na visão de parte da doutrina e da jurisprudência trabalhista, o tornaria inconstitucional (no entanto, a discussão jurídica nesse tocante permanece aberta). Ademais, fundando-se no estado de calamidade pública, foram criadas uma série de medidas excepcionais (e polêmicas) na área trabalhista, como, por exemplo, a possibilidade de redução do salário e jornada de trabalho por meio de acordo individual nos casos autorizados pela Medida Provisória nº 936/2020.

QUAL É O PRINCIPAL PONTO QUE OS EMPRESÁRIOS DEVEM SE ATENTAR ANTES DE FAZEREM ALTERAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO?

É importante que os empresários estejam atentos em como fazê-las em conformidade com a lei e quais são as suas consequências jurídicas. Nesse sentido, ressalto dois aspectos que vêm causando bastante confusão: (1) as normas trabalhistas que não foram excepcionadas nas medidas provisórias continuam plenamente em vigor e devem ser cumpridas; e (2) a redução de salário e jornada e a suspensão do contrato de trabalho autorizadas pela Medida Provisória nº 936 possuem um prazo máximo e garantem ao trabalhador estabilidade provisória. Assim, ainda que as medidas provisórias adotadas tenham flexibilizado alguns aspectos, não há uma carta branca para qualquer tipo de alteração, sob o risco de avolumar o passivo trabalhista.

QUAIS FORAM AS PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS PELO GOVERNO PARA AUXILIAR OS EMPRESÁRIOS NA MANUTENÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO? COMO UM LEIGO PODE INTERPRETÁ-LAS?

As medidas adotadas pelo Governo para auxiliar os empresários na manutenção da força de trabalho podem ser divididas em três grupos: aquelas autorizadas na Medida Provisória nº 927 (adoção do teletrabalho, antecipação de

férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de algumas exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço); aquelas autorizadas na Medida Provisória nº 936 (redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e suspensão temporária do contrato de trabalho); e o programa emergencial criado pela Medida Provisória nº 944 (chamado de Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados, para aqueles que tenham receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00, e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00, calculada com base no exercício de 2019). Em suma, dois tipos de medidas: algumas um pouco mais brandas (previstas na MP nº 927, que não alteram propriamente a remuneração do trabalhador e nem suspendem o contrato de trabalho. Na maioria das hipóteses, a MP permite que as medidas sejam implementadas a critério do empregador) e outras mais profundas (previstas na MP nº 936, que permitem a redução do salário e jornada e a suspensão do contrato de trabalho. Nesses casos, será necessário realizar negociação, que pode ser individual – em alguns casos – ou coletiva), além da linha de crédito prevista.

AS MEDIDAS PROVISÓRIAS CRIADAS VALEM ATÉ QUANDO? COMO OS EMPRESÁRIOS DEVEM SE PREPARAR, JURIDICAMENTE, NOS DOIS CENÁRIOS POSSÍVEIS: CASO ELAS VIREM, OU NÃO, LEI?

As medidas provisórias, como o próprio nome indica, são provisórias. Produzem efeitos imediatos, mas dependem de aprovação do Congresso Nacional para transformação definitiva em lei. De acordo com a Constituição Federal, o prazo inicial de vigência de uma MP é de 60 dias, prorrogáveis por mais 60 dias caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional. Como se observa no site do Congresso Nacional, as Medidas Provisórias comentadas aqui até o momento – MP nº 927 (2 de março de 2020), MP nº 936 (1 de abril de 2020) e MP nº 944 (3 de abril de 2020) – estão tramitando na Câmara dos Deputados para votação. Nesse sentido, temos dois cenários possíveis: (1) se as medidas provisórias forem efetivamente votadas e convertidas em lei, as disposições das MPs nº 927 e nº 936 valerão durante o estado de calamidade pública (que, segundo o Decreto Legislativo nº 6/2020, tem efeitos até 31 de dezembro de 2020); quanto à MP nº 944 comentada acima, o seu artigo 5º dispõe que as instituições financeiras participantes poderão formalizar operações de crédito no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos até 30 de junho de 2020; (2) se não houver conversão em lei, as

Medidas Provisórias não produzirão mais efeitos a partir de 120 dias (60 dias prorrogáveis por mais 60) da sua entrada em vigor (e, nesse caso, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas). Assim, as alterações feitas durante a vigência das Medidas Provisórias continuam por elas regidas. Mas, para os empresários que estão programando futuras alterações (a longo prazo), o momento é de cautela e atenção às movimentações legislativas.

VOCÊ ACHA QUE HAVERÁ AUMENTO DE AÇÕES TRABALHISTAS PÓS-PANDEMIA? POR QUE E SOB QUAIS ASPECTOS?

Tento não ser pessimista, mas acredito que o cenário pós-pandemia não é animador nesse sentido. Digo isso por diferentes motivos: muitas alternativas criadas pelas Medidas Provisórias foram muito polêmicas e têm gerado intenso debate no mundo jurídico (essa falta de consenso, em geral, leva à judicialização dos temas); em razão da crise econômica, muitas empresas não estão conseguindo arcar com suas obrigações trabalhistas (além de outras obrigações legais), o que em um cenário 'normal' já geraria ações trabalhistas; muitas empresas, por falta de conhecimento técnico jurídico, estão implementando soluções não autorizadas pelas Medidas Provisórias, o que tende a gerar passivo trabalhista; e, com o aumento do desemprego, é possível que muitos trabalhadores ajuízem ações na tentativa de receber parcelas (de valores baixos, inclusive) eventualmente não pagas, às quais, em um cenário 'normal' não seriam ajuizadas.

É POSSÍVEL PREVENIR AÇÕES TRABALHISTAS QUE PODERÃO VIR A OCORRER?

Acredito sim ser possível prevenir ações trabalhistas. O principal caminho (que pode parecer um clichê, mas é verdadeiro) é seguir, exatamente, as medidas legais autorizadas. Por mais que haja dificuldades financeiras (e sabemos que há), deve-se tomar muito cuidado com invenções que ampliam demais o que foi autorizado pelo direito. Soma-se a isso, a importância da tranquilidade e conhecimento técnico nesse momento, a fim de se tomar medidas com maior segurança jurídica. Por fim, buscando a prevenção do passivo trabalhista, ainda que as Medidas Provisórias tenham autorizado negociações individuais em muitos casos, o caminho mais seguro é realizar as alterações – especialmente a redução de salário e jornada e suspensão do contrato de trabalho (MP nº 936) – de forma coletiva, isto é, com a participação dos sindicatos. A negociação individual é bastante polêmica em relação a vários casos. A negociação coletiva, por sua vez, é mais aceita e, conforme se infere da Constituição Federal, seria o instrumento que possibilitaria certas flexibilizações (é justamente em razão das previsões constitucionais que há tamanha polêmica sobre o acordo individual).

EM SUA OPINIÃO, QUAL MELHOR COMPORTAMENTO A SER ADOTADO, UM ACORDO COLETIVO OU UM ACORDO INDIVIDUAL?

Sempre que possível, a minha orientação é realizar alterações, especialmente aquelas mais profundas, por meio de negociação coletiva (seja por um acordo coletivo de trabalho, seja por uma convenção coletiva de trabalho). O Direito do Trabalho, sobretudo na sua dimensão individual, é pautado pelo princípio da proteção e no reconhecimento do trabalhador como a parte hipossuficiente na relação de trabalho, isto é, como a parte mais fraca. Nesse sentido, acordos individuais são muito marcados por esse desequilíbrio de forças e, por isso, tão questionados. Diferentemente, na seara coletiva, ainda que haja um possível desequilíbrio entre as partes, os negociantes estão (presumidamente) em equilíbrio, isto é, com paridade de forças. Por isso, na esteira do dispõe alguns incisos do artigo 7º da Constituição Federal e o artigo 611-A da CLT, há um leque maior de temas a serem negociados por negociação coletiva. Ademais, no tocante a um tema específico – redução de salários – o inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal dispõe expressamente que é direito dos trabalhadores a irredutibilidade de salários, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Especialmente razão desse dispositivo, sugiro fortemente que esse tipo de alteração seja feita pela via coletiva, o que certamente trará mais segurança jurídica para os empregadores e diminuirá/extinguirá a possibilidade de tais medidas serem judicializadas. Assim, sempre que possível, o ideal é negociar com a participação dos sindicatos (ou, pelo menos, tentar realizar essa negociação coletivamente).

QUAL SEU CONSELHO FINAL PARA A MANUTENÇÃO DOS EMPREGOS E DA SAÚDE FINANCEIRA DA EMPRESA?

Como disse, não há uma receita de bolo e cada empresa tem a sua realidade. Mas, se pudesse dar um conselho final, seria: para aqueles que estão em boas condições financeiras, continuem cumprindo as suas obrigações trabalhistas; para aqueles que estão em dificuldades, na medida do possível, adotem primeiramente as alternativas mais brandas, deixando as mais severas como últimas opções. Procurem estratégias financeiras e jurídicas para esse momento tão delicado e busquem a cooperação com os empregados, especialmente pela via coletiva, com a participação dos sindicatos. Nesse momento, ideias de transparência, clareza e boa-fé podem ajudar a construir um caminho do meio entre a manutenção dos empregos e a saúde financeira da empresa. 🚩

**Você encontrará esta entrevista completa no site da Revista Tratamento de Superfície, no portal da B8 Comunicação:*

