

Goiânia, 20 de março de 2020.

Breves ponderações acerca dos impactos da pandemia do novo coronavírus na área trabalhista das empresas

Diante da pandemia do novo coronavírus e em razão da minha área de atuação (direito do trabalho), diversos questionamentos têm chegado à ABRH Goiás, vindos associados e empresários, acerca dos impactos trabalhistas trazidos pela pandemia do novo coronavírus e pelos decretos do governo de Goiás e de outros Estados que proíbem, por exemplo, o funcionamento de shoppings centers, bares e restaurantes.

Vale ressaltar que estamos na expectativa, inclusive, de um decreto do Governo de Goiás, que deve ser assinado na data de hoje, 20/03, restringindo ainda mais o funcionamento do comércio, das indústrias e do setor de serviços. Ainda, o Governo Federal deve editar em breve medida provisória tratando de flexibilização de regras trabalhistas.

Assim sendo, a pedido do Presidente da ABRH/Goiás, Dadson Borges de Moraes, e na qualidade de Diretor Jurídico da entidade, no intuito de contribuir com informações que podem ser relevantes, seguem algumas breves reflexões, que no meu entender devem ser observadas pelas empresas e pelos empresários:

1. Desde a reforma trabalhista as convenções coletivas prevalecem sobre a legislação na maioria dos casos. É o momento de os sindicatos negociarem condições que favoreçam as empresas e os empregados diante do cenário nebuloso que enfrentamos.

Obs.: No segmento de bares e restaurantes de Goiás, por exemplo, os sindicatos assinaram convenção com regramentos próprios para o momento em que vivemos. O texto prevê, dentre outros pontos, a suspensão das atividades por 30 dias sem remuneração e/ou férias coletivas com pagamento parcelado, visando equilíbrio para as

partes. É claro que a convenção só abrange o seguimento de bares e restaurantes do Estado de Goiás, mas a ideia pode ser replicada para outros Estados e segmentos, mediante negociação.

2. Em não havendo negociação coletiva, temos que recorrer à legislação editada pelo governo e à CLT. Penso, então, que os empresários podem se valer de algumas previsões legais, como:

Banco de horas ou acordo individual de compensação de horas - em caso de serviço dispensável do funcionário que tenha horas positivas em banco de horas já homologado, que sejam dadas as respectivas folgas até que o cenário fique mais claro e outras medidas sejam tomadas;

para as empresas que não possuem sistema de banco de horas, entendo ser viável a formulação de acordo individual (empresa – funcionário) de acordo individual de compensação, em razão da excepcionalidade do momento;

Teletrabalho - previsão trazida pela reforma trabalhista de 2017, que é compatível com uma série de funções/atividades dos mais variados segmentos e que pode ser utilizada no momento, sobretudo se houver necessidade de recolhimento domiciliar. Também em razão da excepcionalidade do cenário atual, entendo ser possível a implementação imediata, sem necessidade de observância dos prazos legais;

Diminuição de jornada, salários ou férias coletivas - desde que negociado entre empresa e sindicato, pode haver momentânea diminuição de salários ou concessão de férias coletivas em situações como a que enfrentamos;

Para as indústrias e demais empresas que estão autorizadas a funcionar, penso que há ainda a possibilidade de troca de turnos de trabalho, mudança de horários de intervalos, etc, tudo na intenção de reduzir as aglomerações e prosseguir as atividades dentro da maior normalidade possível.

Entendo que o momento é delicado, pois nunca passamos por nada parecido na história recente do Brasil, mas é também chegada a hora de os empresários (e seus sindicatos representativos) conversarem com as entidades que representam os funcionários e todos chegarem a um denominador comum para avançarmos e passarmos juntos pela crise. O respeito às determinações das autoridades políticas e de saúde pública é essencial para que o resultado seja positivo.

Murilo Guedes Chaves, OAB/GO 32.751.