



## **COMO JURIDICAMENTE ENFRENTAR, EM SEDE TRABALHISTA, OS EFEITOS DO CORONAVIRUS**

Alexandre Agra Belmonte<sup>1</sup>

### **1) INTRODUÇÃO**

Em tempos de crise é preciso buscar soluções para os contratos de trabalho em curso. A atual crise, decorrente do coronavírus, afeta os empresários dos mais variados setores da economia, afetando a produção, a distribuição, a prestação de serviços e o comércio.

Casamentos e festas de aniversário sendo canceladas, impactando os empresários e prestadores de serviços, subordinados ou não, incluindo artistas.

Centros de produção de telenovelas e de programas de televisão fechando as portas por tempo indeterminado.

Instituições de ensino, onde funcionam lanchonetes, paralisando as suas atividades, envolvendo professores, alunos e trabalhadores.

Que providências podem ser tomadas diante dessa realidade, decorrente de uma contaminação massiva internacional que têm vitimado milhares de pessoas e é comparável à gripe espanhola do início do século passado, que vitimou o Presidente Rodrigues Alves e à peste bubônica da Idade Média?

A Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação extravagante fornecem algumas respostas: férias coletivas; paralisação da atividade, com possibilidade de exigência posterior de horas extras para recuperação do tempo perdido; suspensão de contratos mediante bolsa de



aprendizagem; rescisão de contratos por motivo de força maior, às expensas das autoridades governamentais que paralisaram atividades; redução dos salários com redução proporcional das jornadas; revezamento de trabalhadores; e teletrabalho.

## **2) FÉRIAS COLETIVAS**

Nos termos do art. 139, da CLT, “Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.”

Neste caso, os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (art.140).

Diante da situação emergencial, fica o empregador dispensado da comunicação prévia à autoridade local do trabalho, bastando a comunicação fundada nos motivos ensejadores da concessão das férias aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e a afixação de aviso nos locais de trabalho, com o prevê o §3º do art.139, da CLT.

## **3) PARALISAÇÃO DA ATIVIDADE, COM POSSIBILIDADE DE EXIGÊNCIA POSTERIOR DE HORAS EXTRAS PARA RECUPERAÇÃO DO TEMPO PERDIDO**

A Consolidação das Leis do Trabalho foi editada durante a Segunda Guerra Mundial e por isso ela previu a possibilidade real de interrupção do trabalho por motivo de força maior.

A hipótese prevista no art.61, §3º, difere daquela contida no art. 61, §2º. Nesta, a prestação de até quatro horas extras diárias, decorre de motivo emergencial, para atender remover os obstáculos decorrentes de fatos como inundações, queda de encosta e outros motivos fortuitos ou de força maior.

---

<sup>1</sup> O autor é Ministro do TST, doutor, mestre e especialista em Direito, professor de pós-graduação *stricto sensu*, membro das academias Brasileira de Direito do Trabalho, Nacional de Direito Desportivo, Iberoamericana de



Ainda que compensadas, essas horas serão devidas com acréscimo de 25%.

A situação prevista no art.61, §3º, da CLT, é outra, que serve como luva à paralisação do trabalho em razão do coronavírus. Sempre que houver paralisação da atividade empresarial por motivo de força maior, a lei possibilita recuperar posteriormente o tempo perdido mediante a exigência de horas extras até o limite de duas por dia, durante 45 dias por ano, ininterruptos ou não.

#### **4) SUSPENSÃO DE CONTRATOS MEDIANTE BOLSA DE APRENDIZAGEM**

Nos termos do art. 476-A, da CLT, “O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.”

O dispositivo foi previsto para crise setorial, mas pode perfeitamente ser utilizado diante dos efeitos gerais decorrentes do coronavírus.

Na hipótese, contudo, não basta o exercício do *jus variandi*. Há necessidade de ajuste da empresa com o sindicato da categoria profissional, mediante acordo coletivo. Ou de forma intercategoriais, por meio de convenção coletiva, onde será prevista ajuda compensatória mensal e demais benefícios concedidos pelo empregador. Ajuda financeira às empresas poderá ser concedida pelo governo com base nos recursos do FAT.

#### **5) RESCISÃO DE CONTRATOS POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR, ÀS EXPENSAS DAS AUTORIDADES GOVERNAMENTAIS QUE PARALISARAM ATIVIDADES**

A hipótese está prevista no art.486, caput e §1º, da CLT.



Em tese e por força da lei, de forma objetiva a paralisação de atividades decorrente de ato governamental pode levar ao custeio, pela autoridade administrativa, da suspensão ou rescisão dos contratos.

## **6) REDUÇÃO DOS SALÁRIOS COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DAS JORNADAS**

Em 1965, em plena ditadura, diante da crise empresarial e do desemprego, veio a lume a Lei nº 4.923/1965.

*Nos termos do art. 2º, da referida lei, “A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.”*

A norma foi relembada por ocasião da devastação que atingiu a região serrana fluminense, em decorrência das chuvas e deslizamentos que a castigaram em 2007, fechando inúmeras empresas e exterminando a produção agrícola daquele ano.

Tal como ocorreu naquele ano de 2007, a norma, dirigida a empresas em dificuldades financeiras, pode vir a ser utilizada a médio prazo conforme os efeitos do coronavírus na economia das empresas. Não é de utilização imediata e sim, mediante acordo com o sindicato da categoria profissional correspondente, se os efeitos de eventual paralisação da produção ou diminuição significativa do consumo lhes afetarem.



Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho (§ 2º do art.2º).

## **7) REVEZAMENTO DE TRABALHADORES**

O regime de revezamento, previsto na CLT, inerente a determinadas categorias profissionais, como as do setor de saúde, poderá, excepcionalmente, ser utilizado em virtude dos coronavírus, diminuindo com isso o acesso simultâneo de trabalhadores ao local de trabalho, diminuindo os riscos. Acordo com a categoria profissional, diante da emergência e da excepcionalidade é absolutamente viável para todas as categorias.

## **8) TELETRABALHO**

O teletrabalho é caracterizado pela prestação à distância, mediante o uso de meios telemáticos de comunicação, que não se confundam com o mero trabalho externo.

Regulado nos arts.75-A a 75-E, da CLT, é exigido contrato específico, ou aditivo contratual.

Todavia, em situações emergenciais como a decorrente do coronavírus, a previsão contratual ou o referido termo aditivo são dispensáveis, bastando ao empregador a comunicação com especificação do motivo da exigência do trabalho remoto e o prazo, prorrogável, até a normalização das atividades empresariais.

Evidentemente, o empregador deverá prover ao empregado os meios operacionais para o trabalho remoto.

## **9) CONCLUSÃO**



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

A época é de crise e embora a CLT e a legislação especial forneçam meios de solução para os problemas decorrentes do coronavírus, Medida Provisória poderá, em caráter temporário, oferecer outras alternativas, flexibilizar exigências contidas nas normas supra e estabelecer meios de ajuda financeira às empresas para enfrentamento desse período de baixa da produção, garantindo assim também aos trabalhadores a manutenção de seus salários e empregos.

**15/03/2020**



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO