Na Mídia

01/04/2020 | Folha de S.Paulo

Ainda falta clareza para suspender contrato e reduzir jornada de trabalho

Justiça já começa a se manifestar a favor, mas suspensão via acordo individual é rara e pode gerar discussão judicial

Cássia Pizzotti

Gabriela Bussab

A preocupação com um possível colapso da economia tem sido o centro das discussões sobre as incertezas trazidas pela pandemia da Covid-19. O isolamento, quer ele seja obrigatório ou facultativo, certamente trará impactos na rentabilidade de estabelecimentos ao longo dos próximos meses.

Nesse cenário, é provável que as dispensas decorrentes dessa crise se intensifiquem, o que, além de importar grandes custos sociais, representará impacto financeiro significativo no orçamento das empresas.

A Medida Provisória nº 927/2020 não traz regramento específico sobre o tema. Muito embora preveja condições especiais para favorecer, de certo modo, a perpetuação do vínculo de emprego, a MP não dispõe, objetivamente, sobre o pagamento de verbas rescisórias no caso de rescisão decorrente da crise causada pela Covid-19, salvo quanto ao diferimento do pagamento do FGTS.

Diante desse cenário de incerteza, tem-se ventilado a possibilidade de extinção do contrato de trabalho na modalidade do artigo 502 da CLT, que prevê o pagamento de apenas metade das verbas rescisórias que seriam devidas em uma dispensa sem justa causa, quando configurada a hipótese de o vínculo empregatício ser extinto por força maior. É o caso, por exemplo, do estabelecimento único destruído por um desastre natural.

O ministro Paulo Guedes (Economia) e o presidente Jair Bolsonaro durante pronunciamento de medidas de combate à crise do coronavírus - Lucio Tavora - 18.mar.2020/Folhapress

A aplicação desse dispositivo, no entanto, é rara na Justiça do Trabalho. A maioria dos Tribunais sugere ser difícil distinguir quando a rescisão ocorreu efetivamente por força maior e quando ela decorreu de mera dificuldade empresarial.

No caso da Covid-19, é possível que a aplicação do artigo 502 da CLT fosse rechaçada pela maior parte da jurisprudência, posto que a interrupção temporária das atividades, ainda que gere impactos econômicos, não implica, necessariamente, a extinção do estabelecimento, como determina o artigo 502 da CLT.

Além do artigo 502 da CLT, tem-se aventado a aplicação do artigo 486 da CLT, que determina que, quando houver paralisação temporária ou definitiva do trabalho por ato administrativo que impossibilite a continuidade da atividade, é devida indenização ao empregado por parte do governo responsável. É o que se chama de fato do príncipe.

O fato do príncipe se configura quando a inviabilização da continuidade do vínculo de emprego decorre de ato da administração, estranho, portanto, à vontade do empregador e do empregado. Muito embora encontre previsão na CLT, o fato do príncipe, até então, raramente era aceito pela jurisprudência. Foi o que se observou na época do fechamento dos bingos pela MP 168/04, em que a maior parte da jurisprudência decidiu ser devido o pagamento integral das verbas rescisórias sob o argumento de que a ilegalidade dos bingos deveria ter sido presumida pelos empresários, diante dos debates da época.

No caso da Covid-19, nem todas as atividades necessariamente precisam ser interrompidas, mas prestadas de outra forma. É o caso dos restaurantes, que, diante da proibição de atenderem o público, podem continuar a funcionar pela entrega de refeições em domicílio. Outras atividades, no entanto, necessariamente deverão ser interrompidas sem possibilidade de continuidade, como academias de ginástica, cinemas, casas noturnas, e similares.

Não se pode perder de vista o fato de que o governo federal editou Medida Provisória que, em tese, cria mecanismos para fomentar a permanência do vínculo de emprego durante o ápice da pandemia. É possível que surjam argumentos de que, em razão desses mecanismos, o pagamento de indenização por parte do governo seria injustificado. De toda forma, o artigo 18, que previa expressamente a suspensão do contrato de trabalho sem pagamento do auxílio do FAT foi revogado imediatamente após a promulgação da MP, fortalecendo a tese de aplicação do artigo 486 da CLT.

Nesse meio tempo, os empresários aguardam ansiosamente alterações legislativas que tragam efetivo subsídio do governo durante a crise —a exemplo do que se tem visto em diversos outros países—, capaz de atenuar os impactos aos trabalhadores e ao próprio emprego.

Enquanto essas medidas não chegam, o STF, pelo que se tem depreendido das recentes decisões monocráticas proferidas liminarmente em Ações Diretas de Inconstitucionalidade propostas por partidos políticos, vem afastando a nulidade das alterações trazidas pela MP 927/20, conferindo ao empresariado algum respiro para que possa lidar com a crise, inclusive mediante acordos individuais.

Quem sabe o desapego ao formalismo se torne tendência, diga-se acertada, para que medidas implementadas pelas empresas na tentativa de sobreviver e de manter os empregos não se tornem contingência futura.

Cássia Pizzotti

Sócia do Demarest Advogados

Gabriela Bussab

Advogada do Demarest Advogados