

Redução de Jornada e Salários

A hora é agora. A medida provisória 927, que trata da flexibilização de normas trabalhistas para lidar com a quarentena necessária contra a pandemia do coronavírus, já está sendo questionada no STF por meio de diversas ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs).

Os principais pontos atacados nessas ações dizem respeito a:

- a] impossibilidade de que acordos individuais se sobreponham a acordos coletivos e a convenções;
- b] coletivos de trabalho;
- c] antecipação de férias;
- d] compensação de jornada;
- e] Teletrabalho sem as formalidades legais;
- f] adiamento do depósito mensal do FGTS.

Ainda que o Ministro Marco Aurélio tenha validado a MP, em despacho liminar, questionamentos devem ser levados a sério, notadamente os que se baseiem em supostas violações diretas à Constituição Federal em virtude da falta de negociação com as entidades de classe para adotar certas medidas.

Um bom exemplo, é a redução de jornada e salários ou a suspensão do contrato de trabalho, sobre os quais essa legislação é omissa. A verdade é que uma solução pode estar nesses institutos. Tente seguir por este caminho.

É o momento de instar seu sindicato patronal para que procure o sindicato de trabalhadores da categoria, para que eles negociem esses e outros pontos, com vista a se preservar os contratos de trabalho e a se evitar as demissões.

O mais seguro é fazer contato direto com a entidade profissional, para celebrar acordo coletivo da forma que mais lhe interesse.

Sem a ilusão de que conseguirá milagres, até porque nenhum sindicato abre precedentes absurdos. Pode lhe custar caro.

Acordos de curta duração, por 3 ou 4 meses, com a possibilidade de prorrogação, devem ser o bastante para lidar com a quarentena. Pode-se aproveitar para incluir normas sobre outros temas, como banco de horas e teletrabalho.

Também é recomendável que os instrumentos tenham previsão de extinção do acordado se houver levantamento da quarentena. Essas e outras ressalvas similares devem ajudar na hora de fechar a negociação.

E se um acordo coletivo for inviável, não descarte assumir o risco de um acordo individual de redução de jornada com proporcional redução de salários, e também com ressalvas que permitam convocação e demissão.

Quiçá a economia obtida seja mais vantajosa do que demitir, porque o prazo de vigência não seria longo. E a contingência não será muito alta.

Nesta hipótese também é preciso ser razoável: uma redução linear, superior a 25%, acima da prevista na CLT, pode ser recusada. Ou estimular demandas no futuro.

Estude também outras alternativas, como o banco de horas, para evitar redução de salário ou para atenuar tal diminuição.

Neste **“período de guerra”**, o ideal é não demitir e não perder quem você treinou e o ajudou até agora.

Até porque, embora pouco provável, novas medidas podem vir a beneficiar só a quem não demitir. Procure, então, soluções que permitam conciliar a melhor gestão à melhor forma de economizar recursos e de não gastar com demissões sem volta.

O diálogo transparente com todos os colaboradores é vital para alcançar o acordo mais saudável para ambos. O prejuízo é inevitável. Contribua no seu limite. E não espere que algo caia do céu, pois lá em cima, ao que parece, falta clarevidência e agilidade.

Esperamos a semana toda por complementos que não vieram até agora. Aditaremos esta circular diante de novidades.

Precisando de apoio, fale conosco

Coelho & Morello

ADVOGADOS ASSOCIADOS