



## **Francisco Gérson Marques de Lima**

Doutor, Professor na UFC, Procurador Regional do Trabalho, tutor do GRUPE-Grupo de estudos em Direito do Trabalho, membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho.

Negociar,  
negociar...

Negociar com  
inteligência e  
responsabilidade.

Esta é a lei.

# **AOS SINDICATOS...**

## **A EPIDEMIA DO COVID-19**

### **A hora dos sindicatos**

O coronavírus (COVID-19) é real. A ameaça que ele causa também é verdadeira. Pessoas estão morrendo, economias ruindo, Estados em crise. Empresas fecharão, empresários desaparecerão, empregos serão perdidos, rescisões ocorrerão.

Portanto, os sindicatos possuem grande responsabilidade neste momento, pois através de negociações coletivas poderão ser construídas soluções criativas com as empresas e os trabalhadores. Não é hora de sindicatos fecharem as portas e só reabrirem daqui a 15 ou 20 dias, se as empresas do setor continuarem funcionando. Os trabalhadores precisam de seus sindicatos, porque a fiscalização do trabalho praticamente desapareceu, as autoridades públicas estão em casa (home office) e só a polícia está nas ruas fiscalizando, talvez até sem os equipamentos necessários à proteção dos policiais.

A quem os trabalhadores vão denunciar casos de violação da legislação neste período? Se os sindicatos esperavam uma oportunidade de mostrarem sua utilidade à categoria, o momento chegou. Não precisa estar nas ruas, nos locais de trabalho. Estar disponível aos trabalhadores, com equipe de plantão nas unidades da entidade, dando orientação, recebendo denúncias, já é um grande e importante passo. Ligar para o gerente da empresa que não quer liberar o trabalhador que está espirrando e com corisma é uma atitude positiva dos sindicatos.

E, sim, os sindicatos precisam lutar para que os empregos sejam mantidos e haja a garantia de uma renda mínima aos trabalhadores neste período de provação. E este trabalho não se faz com portas fechadas nem com diretores afastados de sua atuação sindical, amedrontados entre o vírus e o contágio dos que integram a própria categoria.

### **Uns morrem, outros vendem caixões**

Apesar da quebradeira de empresas, existem setores que aquecerão, como, em princípio, os de saúde (hospitais, clínicas, laboratórios, farmácias), de serviços funerários, a indústria química e farmacêutica, serviços de entrega a domicílio etc. São excepcionais, contudo. Afinal, toda crise traz, também, oportunidades.

Setores como o comércio, as lojas do centro das cidades, feiras livres, *shoppings*, bares, restaurantes, lanchonetes, buffets, empresas de eventos, de viagens, de transporte, cinemas etc. enfrentarão grande dificuldade para sobreviverem. Os empregos e os salários dos trabalhadores estão ameaçados. Não há blefe neste ponto. Essas empresas e os trabalhadores precisam dos sindicatos para, juntos, pensarem soluções criativas, emergenciais, temporárias, razoáveis e responsáveis. E tudo é para ontem.

### **Novas negociações coletivas de trabalho**

Inicialmente, esclareça-se que é juridicamente possível haver negociações coletivas no fito de estabelecerem cláusulas específicas para a situação atual pela qual passamos todos da sociedade. Estes instrumentos coletivos não afastarão os que já estão em vigor nem prejudicarão as negociações dos instrumentos ordinários, salvo se houver expressa previsão neste sentido. São, na verdade, instrumentos paralelos, com finalidade própria e de curta duração, que, dependendo da vontade das empresas e dos sindicatos, podem estabelecer condições provisórias de trabalho e de salário.

Ademais, não há nenhum óbice legal a que os sindicatos celebrem dois ou mais instrumentos coletivos de trabalho, de vigências coincidentes no todo ou em parte.

No caso específico, as cláusulas podem ser inseridas em algum instrumento já existente, em forma de "Aditivo", ou como uma nova Convenção ou Acordo Coletivo.

Aos sindicatos profissionais cabe lembrar que representam os trabalhadores, não as empresas. Então, o primeiro direito a ser defendido deve ser o de seus representados.

Porém, considerando a realidade do momento e que muitos trabalhadores ainda não estão cientes do que isso significa nem quais serão seus efeitos, por vezes o sindicato profissional deverá lhes esclarecer a seriedade da epidemia e a necessidade de negociações reducionistas, desde que provisórias e apresentem benefícios coletivos.

### **Cláusulas a negociar**

As negociações coletivas devem ser priorizadas. Por meio dos instrumentos coletivos de trabalho condições podem ser estabelecidas para este momento, em benefício de trabalhadores e empregadores. Novamente, a relação de trabalho precisará ser discutida. O que se poderá negociar?

**Saúde, em primeiro lugar.** Nas negociações coletivas, a primeira preocupação deve ser com a saúde do trabalhador e da população. Normas sobre EPIs, uso de máscaras, luvas, álcool gel, condições de higienização, proteção perante o público etc., são medidas primárias que devem ser objeto dos Acordos e Convenções Coletivas. As empresas que expuserem os trabalhadores a risco poderão ser responsabilizadas oportunamente. E isso pode significar uma demanda contida, que seja pré-aquecida hoje para estourar mais tarde.

Além desses cuidados individuais, medidas coletivas devem ser previstas e reguladas, como regras para evitar agrupamentos ou

amontoados de trabalhadores, redobrado cuidado aos que trabalham em espaços confinados (ex. *call centers*), divisão dos trabalhadores em equipes e turnos de trabalho, evitar que todos almochem ou lanchem no mesmo horário (ex., na construção civil) etc.

Que se celebrem, ainda, cláusulas negociais que possibilitem afastamentos do serviço, aprimoramento do canal de comunicação sobre melhoria do ambiente de trabalho, maior integração com as CIPAs, mecanismos de denúncias sobre pessoas adoentadas ou inobservância da empresa às normas de saúde ditadas pelas autoridades públicas, sistemáticas que permitam sugestões e reclamações sobre as condições do meio ambiente de trabalho, entre outras. Os sindicatos precisam estar no centro deste processo e destas discussões.

Nas negociações, os sindicatos devem estar cientes de que: (a) os trabalhadores tanto correm risco de contaminação quanto podem ser agentes transmissores de vírus; (b) a proteção à saúde deve ocorrer dentro da empresa, no contato entre os trabalhadores e os gerentes ou prepostos da empresa; (c) esta proteção há de prevenir também nos contatos com a clientela da empresa (público externo).

Em tempos de epidemia, sindicatos, empresas, gerentes e trabalhadores também são responsáveis pela contenção do ritmo de propagação do vírus. Portanto, não podem causar problemas ou situações que ponham em risco o cumprimento das orientações das autoridades sanitárias.

**Legado infame.** Percebendo que a empresa não consegue manter sua atividade econômica, no todo ou em parte, temporária ou definitivamente, é chegado o tempo de negociar, com boa-fé e razoabilidade. A crise é real. Quando ela passar, deixará um rastro de infâmia e miséria cuja dimensão dependerá da maneira como seja tratada hoje.

Convém, mesmo, celebrar cláusulas que propiciem, para o futuro, uma retomada

normal da atividade empresarial, antevendo o final da crise epidêmica, talvez para junho/2020.

O que se deve preservar, quais cuidados os sindicatos devem ter nessas negociações?

**Boa-fé negocial.** Primeiramente, é recomendável ao sindicato certificar-se de que todos estão agindo de boa-fé e que as medidas a ser adotadas são, de fato, necessárias. É preciso ter cuidado com empresas inescrupulosas que aproveitam o momento para retirar direitos e causar mais precarização, com efeitos vinculantes futuros, para o pós-crise. Normalmente, elas apresentam um discurso apocalíptico e de terrorismo social, aliado ao requisito da urgência urgentíssima, ou tentam colocar os trabalhadores contra o sindicato que os representa. De olho nelas. Devem cumprir a legislação.

Aliás, é de se frisar que a crise não criou um hiato na legislação do trabalho. Ela continua em vigor. E sua flexibilização, mais do que já fez nas recentes reformas trabalhistas, depende dos sindicatos.

**Excepcionalidades temporárias.** As regras de vigência do que for acordado devem ser claras. Devem reger situação excepcional, valendo somente para a crise causada pela epidemia. Acordos ou Convenções com prazos elásticos, de cinco ou nove meses, por exemplo, não refletem, em princípio, a preocupação apenas momentânea. Sugerem que algo mais esteja animando a vitimização empresarial; podem ser armadilhas, ardis.

É melhor que os instrumentos coletivos sejam de curto prazo (ex.: 20 dias, 02 meses), com possibilidade de renovação ou prorrogação, pois no prazo final se analisarão se as condições que os justificaram ainda permanecem ou se precisarão de readequação. Esta fórmula interessa também às empresas, que terão como monitorar o impacto do desenvolvimento da crise e promover readequações no que for negociado.

**Cláusulas econômicas.** É tempo, sim, de flexibilizar direitos e manter a atividade empresarial. Embora sem “matar” os trabalhadores, é possível admitir antecipação de férias, concessão de férias coletivas, implementação de regimes de compensação, banco de horas, trabalho em *home office*, redução de jornada (Lei nº 4.923/65, acordo japonês) etc. Há de se assegurar uma renda mínima aos trabalhadores nesse período, é o *kit sobrevivência*.

A Lei nº 13.979/2020 determina o afastamento com licença remunerada por 14 dias aos trabalhadores contaminados, suspeitos de coronavírus ou com indícios desta “virose”. Os afastamentos após 15 dias são pagos pelos cofres públicos, em forma de benefício previdenciário. Mas apenas em se tratando de afastamento por razões de saúde. Se o afastamento se der por outro motivo (ex.: razões econômicas da empresa), não será cabível o benefício. O princípio, portanto, é de que os afastamentos por interesse da empresa implicam em ônus para ela própria, salvo negociação coletiva.

Pode-se pensar em suspender o pagamento da parcela de Participação nos Resultados da empresa, para um ou dois meses depois. Suspender jornadas extraordinárias ou noturnas, ou em finais de semana. O trabalhador deve ficar na empresa apenas o tempo mínimo possível e necessário.

Aos trabalhadores que percebem salário variável ou por produção, como os que são remunerados por comissão, não podem receber menos de um salário mínimo. Então, se afastados, por falta de demanda aos produtos da empresa, essa garantia mínima da lei deve ser assegurada.

A suspensão total do trabalho e do salário, quando inafastável ou não houver outro jeito, pode ter seus efeitos minimizados com a continuidade de concessão de cestas básicas, vales-alimentação, liberação ou antecipação de prêmios e outros benefícios trabalhistas. Sempre mediante negociação coletiva. Esta situação excepcionalíssima deve ser bem

ponderada pelos sindicatos, porque gerará um débito político gigantesco perante a categoria. Por isso, há de vir acompanhada de algo que garanta a sobrevivência dos trabalhadores, além de garantia de emprego.

Vale lembrar, a seu turno, que, segundo o art. 611-A, § 3º, CLT, *“se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”*.

**Exames médicos.** É hora de maior complacência com os exames médicos particulares e de se admitir a autodeclaração de doença, mediante comunicação do trabalhador por qualquer meio, como wts, email, telefone etc. Com previsão clausular, todavia, de que a constatação de declaração falsa implicará em falta disciplinar, punível pela empresa, podendo consistir, inclusive, em justa causa (mau procedimento, art. 482, “b”, CLT). Se possível, que se preveja o atendimento ao trabalhador por via eletrônica, pelo setor médico da empresa, evitando deslocamento residencial e, assim, diminuindo os riscos de contaminação ativa e passiva. O sistema de saúde pública há de ser aliviado, antes que entre em colapso.

**Transferência de responsabilidades.** Negociar com ônus para o Estado, como as suspensões contratuais que impliquem na realização de cursos de qualificação profissional (art. 476-A, CLT) e levantamento de seguro-desemprego (Bolsa de Qualificação Profissional) ou outro benefício, traz risco financeiro e não ajuda a economia.

O poder público deve ajudar de outro modo, como já vem acenando. Mas se houver negociação coletiva em massa para levantamento de dinheiro público, outra crise se instalará muito em breve: a quebra do Estado. E isso geraria uma crise econômico-financeira sem incalculável. Por isso, as negociações coletivas devem ser responsáveis e não repassar para o Poder Público os ônus das dificuldades trabalhistas

das empresas.

**Assembleias sindicais.** Para negociar, é necessária a realização de assembleias sindicais (art. 612, CLT). Mas, sabe-se, estão proibidas reuniões, shows, eventos, congressos, seminários. O que fazer, então?

Há outros mecanismos de consulta à categoria ou formas de reunir os filiados. A tecnologia propicia a realização de assembleias válidas virtuais, eletrônicas, digitais, inclusive consultas assembleares, por mecanismos que possibilitem a livre manifestação dos trabalhadores. As consultas, se possível, podem ocorrer por repetidos grupos de pequeno número de participantes, de 10 ou 15 pessoas, embora se reconheça que esta prática não seja exequível em todas as categorias. As empresas poderão ajudar os sindicatos neste ponto, estimulando que os trabalhadores utilizem terminais situados nos locais de trabalho e acessem o site da entidade sindical.

Outro problema são os prazos exigidos estatutariamente para publicação prévia dos editais de convocação das assembleias. Em face da urgência, não há tempo hábil para aguardar a publicação desses editais. As autoridades públicas não de compreender a situação e flexibilizar tais prazos, em face do interesse público.

Pode-se lidar com decisões da Diretoria *ad referendum* da assembleia. Isto é, os diretores subscrevem as CCTs ou ACTs, mas submeterão o acordado à assembleia, tão logo seja possível, que poderá validá-los ou não. Mas a Diretoria precisa analisar os riscos, a partir do que conhece da base. Pois se celebrar um instrumento coletivo de trabalho que, depois, seja desautorizado pela categoria, este fato gerará um efeito cascata de péssimas repercussões, ante a invalidade do negociado, causando, ainda, um imenso desgaste político no âmbito da entidade. Uma das saídas que o Ministério Público do Trabalho da 7ª Região (Ceará) encontrou, após reunião com as representações de empregados e de empregadores, foi a firmação de TAC-Termo

de Ajustamento de Conduta, no qual as empresas se comprometem a se ajustarem a determinadas condições, as quais foram previamente discutidas com a entidade sindical profissional. O MPT/CE admite que é uma forma de tentar enfrentar o problema atual, contribuindo nesta grave situação de epidemia, a exigir medidas excepcionais.

**Manutenção de direitos sociais.** O momento não é de reivindicação de novos direitos, salvo nos setores que se beneficiam com a crise epidêmica. A hora é de manter o que for possível, propiciar a atividade empresarial, assegurar empregos e garantir renda mínima aos trabalhadores. Isto não significa, claro, que os direitos sociais ou os fundamentais do trabalho sejam retirados. Eles serão negociados, temporariamente, até certos limites, o da sustentabilidade do sistema de emprego e renda, a funcionalidade da economia e a dignidade humana.

**“Concertación” sindical.** Em épocas de dificuldades econômico-sociais, muitos países adotaram medidas de ajustes emergenciais e provisórias chamadas de *concertação*, consistentes em acordos e alianças entre trabalhadores, empregadores e Estado para a superação momentânea das dificuldades. No geral, não eram pactos apenas trabalhistas, pois envolviam outros campos (relações de consumo, aspectos tributários, medidas econômicas...).

Nestes processos, direitos são revistos, alguns suspensos, surgem garantias não econômicas (ex.: fórmulas de garantia de empregos), pactos provisórios, cláusulas trabalhistas e sociais, regras sobre contenção de inflação, fórmulas de contratos civis e comerciais etc. Uma das tônicas nas “concertações” é a preocupação com uma renda mínima aos trabalhadores, até para manter o consumo, sem o qual as economias não sobrevivem.

Os sindicatos são essenciais na firmação de acordos de *concertación social*. Se a crise causada pela epidemia do COVID-19 se agravar, pode ser necessário pensar-se em pactos desta natureza, no Brasil. Para os

partidários da extrema esquerda, os pactos de *concertación social* são mecanismos de salvar o capitalismo, regime contra o qual se opõem e, por isso, criticam tais alianças.

### **Trabalhadores informais e autônomos.**

A situação mais preocupante é dos trabalhadores informais e dos autônomos, a exemplo dos taxistas, dos ditos “empreendedores”, dos que se penduram em trabalhos por plataformas digitais, dos parassubordinados, dos que vivem de “bico” etc., pois não possuem nenhuma garantia de sobrevivência financeira, a maioria não têm seguros para estas situações, não possuem planos de saúde nem reserva financeira suficiente para o final do mês. E o Estado não poderá inseri-los em programas de seguro-desemprego, não se beneficiarão com liberação de FGTS, não há férias a ser antecipadas nem licenças remuneradas de 14

ou mais dias... Nem podem sair às ruas! Ou, se saírem, não há clientes. Somente uma política social de proteção poderá acudi-los.

**Teste à humanidade.** Para além do aspecto meramente jurídico e econômico, a situação atual é um desafio que a humanidade precisa enfrentar em termos de solidariedade, de reavaliar a importância do Estado Social, da relevância do sistema trabalhista de empregos e do trabalho formal, de sistemas políticos e de capacidade humana de sobreviver sem muitos bens materiais, sob vida comedida, frugal. Por isso, a epidemia começou pelos ricos, atacou o sistema econômico, pôs em xeque o modelo produtivo. A próxima epidemia não enviará aviso prévio.

Portanto, é hora de aprendermos com o que estamos vivenciando. A humanidade precisa refletir e tirar aprendizados. ■



Polícia a cavalo patrulha ruas de Roma durante quarentena do coronavírus | Maurizio Abramatti / EFE-EPA - 20.3.2020, in notícias.r7.com.