

Pagamento do décimo terceiro salário em 2020

*Francisco Gérson Marques de Lima

Doutor, professor da UFC, Subprocurador-Geral do Trabalho, tutor do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho

A questão

Chegado o final de ano, como ficarão os 13ºs salários? Deverão ser pagos de forma integral ou com os ajustes da redução salarial e da suspensão dos contratos decorrentes da pandemia, autorizados que foram por Medidas Provisórias e pela Lei nº 14.020/2020?

Análise conjuntural

Muitas empresas estão alegando a tese de pagamento dos 13ºs salários na forma proporcional e/ou considerando a redução dos salários, a fim de se extrair a média do ano.

As reduções salariais e as suspensões dos contratos já foram benefícios concedidos pelo legislador às empresas, em meio aos sacrifícios dos trabalhadores e ao aporte financeiro do Poder Público, ante os Auxílios Emergenciais.

Não podem, agora, os trabalhadores sofrerem novamente com a quota de sacrifícios, pois seria dar sobrevida e prorrogar os efeitos de medidas que foram autorizadas apenas excepcionalmente. E o que é excepcional interpreta-se excepcionalmente.

Além do mais, os fins perseguidos pela legislação não foram plenamente alcançados, pois alguns setores econômicos aproveitaram a crise para reduzir seu quadro de pessoal, pagar rescisões em patamares inferiores aos ordinários, diminuir salários e precarizar ainda mais o trabalho. As empresas sairão da crise, em matéria trabalhista, “enxutas” e com menos necessidade de mão-de-obra, porque aprenderam a investir em tecnologias. O exemplo é o setor da educação, que despediu muitos professores e antecipou o projeto de uso generalizado de tecnologias da informação, o que ocasionará mais desemprego de professores em 2021 – apesar da pouca expectativa de redução considerável nas mensalidades escolares.

No transporte, quem mais está sofrendo é o aéreo, mas cujas passagens assumiram valores enormes, com voos cada dia mais desconfortáveis (por seus horários inconvenientes, escalas e conexões absurdas, valores elevados das passagens e rotas que causam perplexidades). Contudo, as dispensas em massa têm marcado a realidade das empresas aéreas antes mesmo da pandemia, agravando-se com esta.

A crise atual é relativa, devendo-se observar dois aspectos, vistos a olhos nus, sem os discursos preparados e cheios de dados que a população não compreende ou não tem acesso. Sentindo no bolso e vendo ao vivo e a cores, vamos lá:

- Muitos setores econômicos estão aquecidos, com demandas muito superiores aos anteriores à crise (demanda reprimida). É o caso do comércio de material de construção, empresas de fabricação e montagem de móveis, comércio de material tecnológico, vendas ao consumidor etc. Os supermercados e farmácias nem se abalaram com a pandemia, pelo contrário se beneficiaram dela. O setor funerário alavancou, juntamente com o serviço de entrega a domicílio. O serviço de internet, com todo o mau serviço das operadoras, cresceu bastante, exigindo pacotes maiores (e mais caros). Hoje, faltam diversos produtos no mercado e, quando se acham, os preços estão muito elevados. Tudo subiu, menos os salários.
- Constata-se um aumento de preços descomunal e descontrolado, enquanto se mantêm os salários, senão redução dos seus valores, decorrência da pandemia e da autorização legislativa. Basta ver o preço do feijão, da carne, do arroz e do óleo de cozinha. Sim, vem aí o aumento das tarifas de energia elétrica, que puxa vários outros produtos e serviços, pois tudo é movido a energia. Preços disparados! Parece que, em algum ponto da cadeia produtiva (ou em vários dela), o capital corra para reparar imediatamente os prejuízos e as perdas que sofreu com a pandemia, além de prevenir lucros no caso de agravamento da crise causada pelo coronavírus (segunda onda, prevista para início de 2021).

A folha salarial atual não é a mesma de antes da pandemia, está menor. E continuará assim, com as exceções de praxe. As negociações coletivas em 2020 foram péssimas para os sindicatos laborais e seus representados. Antes da pandemia, contavam com os obstáculos causados pela legislação do trabalho, alterada que foi para reduzir os direitos sociais e enfraquecer os sindicatos. Na pandemia, o argumento econômico das empresas pesou e os sindicatos tiveram de concordar com redução de direitos, priorizando a manutenção de empregos, mesmo com reduções salariais e admitindo corte de pessoal. Houve perdas sociais, que não serão restabelecidas. Ou, algumas, só o serão a longuíssimo prazo.

Com a permissão dos governos para a retomada da economia, mesmo paulatinamente e sob cautelas sanitárias, os sindicatos não foram chamados para renegociar as perdas pandêmicas. As empresas retornam a suas atividades e seus lucros, enquanto os trabalhadores ficam pendurados em parcelas miseráveis do Auxílio Emergencial, que são pagas pelo Governo Federal, com poucas esperanças de reinserção no mercado de trabalho e, muito menos ainda, de preservação do patamar salarial. Benefício governamental que, no Brasil, pareceu cumprir muito mais uma pauta eleitoral do que de solidariedade aos trabalhadores. O governo autorizou as rescisões e suspensões contratuais e arcou com parte dos salários que eram de incumbência dos patrões.

Neste quadro e do muito que ainda poderia ser dito, os sindicatos devem resistir às teses de grandes e competentes escritórios de advocacia a serviço dos grupos econômicos e firmar posição pelo pagamento integral do 13º salário. Devem avançar

mais, buscar e negociar políticas de qualificação tecnológica dos trabalhadores, no fito de minimizar a miséria humana e prevenir uma crise social de proporções inimagináveis, onde a falta de trabalho remunerado estará no centro do estopim social.

Sob o aspecto estritamente jurídico, o MPT lançou uma Diretriz Orientativa, em 29.10.2020, no sentido de que o 13º deve ser pago de forma integral, porque é isso que se extrai do contexto jurídico e porque a legislação não trata explicitamente do pagamento proporcional. No silêncio da lei, prevalece a regra geral, a do pagamento integral. O mesmo raciocínio é aplicado à remuneração das férias. É certo que cada Procurador (assim como cada magistrado) é livre para pensar de forma diferente, porque essas Orientações não possuem caráter vinculativo, mas o expediente emanado das Coordenadorias do MPT informa a posição oficial da Instituição e serve de balizamento para os interlocutores sociais.

Na verdade, esta matéria é boa para negociação coletiva. É possível, sim, que algumas empresas se encontrem endividadas e ainda estejam longe de se recuperar do impacto que sofreram, situação que exige parcelamento do 13º salário, de maior prazo para pagá-lo, de alguma medida que assegure a existência da empresa e dos empregos.

Mas situações assim deverão ser tratadas com transparência de elementos e dados econômicos, balanços da empresa, demonstração de sua condição financeira etc. Não bastam os discursos nem os choros e lamentações. Os sindicatos devem ficar atentos (muitíssimos atentos).

E se a empresa não quiser pagar o décimo terceiro desta forma?

Em último caso, se as empresas resistirem ao pagamento integral do décimo terceiro (observado o adiantamento da primeira parcela, claro), resta a via judicial, para discussão sobre a diferença a ser paga. E isto pode se dar por meio de **ações individuais** (o que não é recomendável aos que permaneçam empregados, ante a iminência de retaliações do empregador e as inibições processuais criadas pela Reforma Trabalhista de 2017) e de **ações coletivas**, manejadas pelo sindicato que representa a categoria, no âmbito da Justiça do Trabalho, restritas aos filiados, se assim desejar, e/ou mediante adesão dos não filiados, que colaborarão no pagamento das despesas (honorários advocatícios, contadores, custas...). Embora a resposta do Judiciário possa demorar, a medida judicial é bastante viável e compensatória. Outro caminho é submeter a matéria a canais extrajudiciais de resolução de conflitos, mas já esclarecidos os termos e limites prévios da conciliabilidade.

Reduzir direitos não deve fazer parte de legítimos sindicatos representantes dos trabalhadores. E as autoridades devem sempre fazer juízo panorâmico da situação e zelar pelo cumprimento dos direitos irrenunciáveis, antes de homologarem ou chancelarem acordos que possam implicar em verdadeiras renúncias de direitos.

Opinião conclusiva do autor

Feitas estas considerações e respondendo à pergunta inicial, o 13º salário há de ser pago de forma integral, porquanto esta é a inteligência que se extrai da legislação atual. Também, há fatores econômicos e sociais que assim recomendam. No entanto, por exceção e ante dados concretos, é possível que os sindicatos negociem a maneira como esta parcela deva ser paga, numa ambiência de ganhos recíprocos e boa-fé. Esta “flexibilização” não pode ser negociada individualmente, entre empregado e empregador.

É um importante debate que se abre.