

## **E agora, voltemos à CLT (grupo de risco, com histórico de atleta)**

ANDREA MARIA LIMONGI PASOLD

JUÍZA DO TRABALHO TRT 12ª REGIÃO

MESTRE EM CIÊNCIA JURÍDICA PELA UNIVALI

Nós, do direito do trabalho, ouvimos e lemos nos últimos anos (e não foi suficiente, para alguns, a Lei 13. 467/17), sobre como a legislação é “exagerada” no protecionismo, que “impede” o crescimento do país, que “dificulta” o interesse dos empresários em aqui investir. Era como se conceder ao trabalhador dignidade na sua condição fosse algo que atravancasse o progresso.

Não bastasse, diversos acreditaram no que foi vendido sob o título “empreender”, como se ter um trabalho na informalidade, sem registro, sem cadastro, sem pagamento de impostos, sem benefícios, fosse seu sinônimo. A mera “liberdade” de trabalhar sem horário e sem um chefe nominal foi confundida com empreendedorismo e trabalho com plena autonomia.

Com isso, muitos trabalhadores passaram a invisíveis, aqueles que não estão no sistema previdenciário nem como contribuintes da Receita Federal, para o bem e para o mal. Pessoas que, entre separar um valor dos seus ganhos para contribuir para a previdência pública e para pagar imposto de renda ou utilizar o dinheiro para o pagamento das contas, não viram exatamente uma escolha. Cada valor recebido a mais já tinha seu correspondente destino no orçamento. Para ganhar mais, bastava trabalhar mais. Até um limite ainda desconhecido, de trabalho, não de ganho, porque este tem um limite final para tais trabalhadores.

A legislação tem uma razão para ser protecionista, que é muito parecida com a motivação do Código de Defesa do Consumidor, este quase idolatrado: a hipossuficiência, ou vulnerabilidade, de uma das partes no contrato. O consumidor é hipossuficiente, e o trabalhador é hipossuficiente. Inclusive, todo trabalhador é consumidor (não confundir com consumista), embora nem todo consumidor seja um trabalhador.

Por existir uma natural vulnerabilidade ou hipossuficiência do trabalhador no sistema capitalista adotado (não é uma crítica, é uma constatação), seja no momento do contrato, seja na sua execução, existe um conjunto de normas para permitir que se tenha um patamar mínimo de respeito à dignidade da pessoa que entrega sua força de trabalho. Isso significa um pagamento mínimo, que não pode ser apenas em utilidades (o que tornaria muito parecido com servidão, não é mesmo?), uma jornada com duração máxima controlada (considerando os efeitos perversos do cansaço crônico aos trabalhadores até mesmo em termos de produtividade), o pagamento não só de horas

trabalhadas mas também de tempo à disposição (porque ele poderia estar fazendo algo mais prazeroso ou lucrativo).

Veja-se que, em uma leitura rápida, não parece nada exorbitante. O que é, sim de alto custo, é a contratação pelos encargos, e não pelo trabalhador em si. Um sujeito que recebe R\$ 1.500,00 mensais não está recebendo uma fortuna, podemos ter certeza disso, mas ele custa para o empregador quase o dobro disso em encargos que não lhe serão diretamente dirigidos, embora se espere que possam, empregador e empregado, ser beneficiados indiretamente pelo que pagam, como se demonstrará adiante. Mas o custo não é do trabalhador em si.

Voltemos ao momento atual, abril de 2020. Já se vão pelo menos 15 dias de quarentena, isolamento... muitos dias sem trabalho para uns, e dias de muito trabalho para outros. Eis que, após muitos anúncios e conversa fiada na frente do Palácio, apertando mãos sem álcool gel e tirando fotos abraçados a pessoas que não se sabe onde estavam antes nem para onde irão depois, vieram algumas Medidas Provisórias (finalmente adequadas à sua função) visando à preservação do EMPREGO e renda.

Repito: EMPREGO. Aquele previsto e regulamentado somente pela senhora idosa (do grupo de risco) Consolidação das Leis do Trabalho. Que tem histórico de atleta, porque já passou por muitas alterações, e poucos são os dispositivos originais, mantém-se flexível. Mas sabe qual capítulo tem redação original? O que trata da força maior, artigos 501 a 504, que estão “bombando” no mundo empresarial. Pois não é algo, no mínimo, curioso?

A Medida Provisória 927, de 22 de março, dispõe sobre medidas trabalhistas que podem ser adotadas *pelos empregadores* para preservação do emprego e da renda. Empregadores são aqueles do art. 2º da CLT, que contratam, assalariam, dirigem a prestação de serviços subordinada. Não são tomadores de serviços, clientes, ou como quiserem denominar outros que se utilizam de serviços alheios fora dessa sistemática.

Isso significa que os prestadores de serviços em outras modalidades contratuais ficaram desprotegidos (mais uma vez). E quem fica desprotegido vai se ajustar como puder. Prestar outros serviços, para outras pessoas, e talvez também depois, quando uma nova normalidade se instalar, não queira nunca mais aquele tomador, aquele cliente, que o dispensou como coisa, e não como gente. Voltarei ao tema mais adiante.

A MP 936, por sua vez, apresenta o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares. Nessa MP (já analisada no podcast Drops de Direito do Trabalho, assim, como a 927)<sup>1</sup> a União passa efetivamente a arcar com parte do custo para manutenção dos postos de trabalho, exigindo que tais postos sejam mantidos.

---

<sup>1</sup> Drops de Direito do Trabalho. In <https://open.spotify.com/show/4Wrm5WnJq4TVEYODkF8WQ7?si=f62n6JmqSXelsJXcWSgtcw>

Seu objetivo é preservar emprego e renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública.

Enquanto a MP 927 se aproxima mais do que se pretendeu na reforma trabalhista, mas permitindo agora os acordos individuais para as mesmas finalidades (infelizmente, mas talvez necessário momentaneamente), a MP 936 traz efetivos auxílios financeiros subsidiados, junto com a flexibilização por ajuste (ou comunicação) individual.

A MP 927 trouxe opções que são realmente temporárias, como banco de horas, antecipação de férias e feriados. A MP 936, por sua vez, apresenta a possibilidade de redução de jornada e de salário. Epa. Não é proibido reduzir salário? A Constituição da República, no artigo 7º, garantiu o direito de irredutibilidade salarial, assim, puro e simples, salvo acordo coletivo ou convenção coletiva (VI).

Ou seja, já há uma possibilidade de flexibilização do maior direito do trabalhador, desde que se faça por negociação coletiva. E neste sentido, a Medida Provisória garante o patamar mínimo civilizatório ao permitir a redução do salário como consequência de redução de jornada, mantendo-se o salário-hora. Não se trata, portanto, de uma autorização de redução salarial unilateral pelo empregador, como alguns fizeram (antes da edição da MP).

É um permissivo temporário (por até 90 dias, não consecutivos, mas respeitando o módulo de 30 dias), considerando a calamidade decorrente da pandemia do COVID19. Não é um corte de salários com o empregador aproveitando a mesma força de trabalho.

Do ponto de vista do empregador, ocorre uma economia do percentual de redução do salário. Mas, do ponto de vista do trabalhador, não necessariamente, já que a União vai suprir, ao menos parcialmente, a diferença, embora o empregado realmente reduza a jornada de trabalho. Para o empregador, portanto, há uma espécie de suspensão parcial do contrato, no caso da redução, mas para o empregado, é uma interrupção, porque ele não trabalha, mas recebe um valor.

A quantia paga ao empregado corresponde ao que ele ganharia se estivesse trabalhando? Nem sempre. Mas é uma situação melhor do que reduzir jornada e salário efetivamente. Isso porque a base de cálculo é o seguro desemprego, cujo teto é de R\$ 1.813,00, ou seja, na redução máxima permitida por acordo individual (e para os trabalhadores que assim podem fazê-lo), ele receberá 70% do teto do seguro desemprego, o que pode estar muito longe de 70% do seu salário.

Era melhor que fosse por negociação coletiva? Eu sempre acho que sim. Como escreveu meu colega Oscar Krost no seu “A Força do Coletivo”:

“Negociações individuais viabilizadas pelas novas normas trazidas pelo Poder Executivo, com destaque às Medidas Provisórias nº 927 e 936, ambas de 2020, sobre redução de jornada e de salários, suspensão contratual e ações do gênero, deixam a desejar, não no aspecto material, mas formal, o que pode ser facilmente resolvido. [...]

Negociação coletiva, participação sindical, acordos e convenções setoriais, mediação e participação ampla. Democracia e assunção de responsabilidade, eis a chave da distribuição das perdas e da adoção do protagonismo na tomada de decisões. [...]. **Quanto maior for o número de interessados a participar do debate, menor será o que poderá questionar, futuramente, a lisura das resoluções.**

Como já dito, um grande desafio exige um enfrentamento de mesmo porte, o que pode ocorrer com o chamamento a uma mesa de negociações de patrões e trabalhadores, com ou sem o Estado.”<sup>2</sup>

A MP 936 foi alvo de Ação Direta de Inconstitucionalidade, assim como a 927 (esta, com Medida Cautelar, cuja liminar foi rejeitada pelo relator, Min. Marco Aurélio de Melo<sup>3</sup>), e coube ao Min. Ricardo Lewandowski, que nesta noite (06 de abril) deferiu a liminar, destacando-se o seguinte da decisão:

“Mas a mera previsão, na MP 936/2020, de que tais acordos “deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato representativo da categoria, no prazo de até dez dias corridos” aparentemente não supre a inconstitucionalidade apontada na inicial. Isso porque a simples comunicação ao sindicato, destituída de consequências jurídicas, continua a afrontar o disposto na Constituição sobre a matéria.

Por isso, cumpre dar um mínimo de efetividade à comunicação a ser feita ao sindicato laboral na negociação. E a melhor forma de fazê-lo, a meu sentir, consiste em interpretar o texto da Medida Provisória, aqui contestada, no sentido de que os “acordos individuais” somente se convalidarão, ou seja, apenas surtirão efeitos jurídicos plenos, após a manifestação dos sindicatos dos empregados. Na ausência de manifestação destes, na forma e nos prazos estabelecidos na própria legislação laboral para a negociação coletiva, a exemplo do art. 617 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>8</sup> será lícito aos interessados prosseguir diretamente na negociação até seu final.

[...]

Isso posto, com fundamento nas razões acima expendidas, defiro em parte a cautelar, ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.”<sup>4</sup>

Pelo visto, o STF, pelo menos neste momento, vai assumir a briga pela negociação coletiva. Não pretendo, neste texto, alongar explicações sobre a MP. Ela foi tratada em quatro episódios do podcast e será objeto de artigo específico. Aqui quero chamar a atenção para o fato de que ambas as medidas, MP 927 e 936, são voltadas ao

---

<sup>2</sup> Publicado em [www.evoluindodireitodotrabalho.com](http://www.evoluindodireitodotrabalho.com)

<sup>3</sup> Sugiro a leitura do texto que analisa a decisão, em <https://www.evoluindodireitodotrabalho.com/publicacoes-2>

<sup>4</sup> ADI 6363 /2020, ainda não publicada.

trabalhador com vínculo formalizado, pela CLT. Também vai beneficiar quem recebe menos, porque o prejuízo será maior quanto maior for o salário e, portanto, a redução.

A MP 936 traz uma garantia de emprego ao trabalhador sujeito à redução e/ou à suspensão. É uma garantia relativa, como todas do direito brasileiro, mas ainda assim é muito efetiva, porque convertida em valores monetários expressivos caso não obedecida.

E a MP 944, por sua vez, cria o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários e equiparados, tendo por finalidade o pagamento da folha salarial dos empregados. Mais uma vez, EMPREGADOS. Não prestadores de serviços. Empregados.

De acordo com a Medida Provisória em questão, teremos taxas de juros muito baixas, prazo elástico para pagamento e carência para a primeira parcela, e as condições só serão mantidas se mantidos os empregos. Nem todas as empregadoras poderão fazer uso de tal medida, e há o limite de dois salários mínimos como salário base do empregado que, na realidade, corresponde à esmagadora maioria dos trabalhadores empregados no país.

Parece-me, assim, que, com todas as críticas que possam ser feitas (eu faço muitas), há também o mérito das medidas em reconhecer que, afinal de contas e de tudo, é o empregado registrado, e o empregador que contrata e registra, como tal, quem lhe presta serviços, que realmente contribuem para a economia do país, porque pagam tributos, encargos, que são revertidos nas verbas que agora a União pode dispor.

E por que não devolver exatamente a estes que contribuem? Todos os meses há descontos diretos na folha de pagamento, recolhimentos obrigatórios pelo empregador, e este agora pode, com mais razão, exigir que lhe seja entregue o que o Estado recebeu. Empregador não é quem “dá” emprego, bom lembrar. Dar pertence à figura jurídica da doação, um negócio pelo qual uma pessoa entrega e não recebe nada de volta. Empregador é quem gera postos de trabalho para que o trabalhador preste seu serviço e, por ele, receba o salário e os demais benefícios, para que o empregador possa auferir o lucro que lhe pertence pela mais valia e valor agregado dos produtos e serviços que vende ao...consumidor! É uma troca, e não é de favores.

E sim, continua valendo o princípio da alteridade do direito do trabalho, pelo qual o empregador é quem assume os riscos do empreendimento, do negócio, precisamente porque os lucros também serão seus. O compartilhamento de parte dos lucros é liberalidade, e não obrigação. Assim, também não pode exigir que o empregado assumira prejuízos, porque não são seus os riscos. O trabalhador está sempre sujeito a perder o emprego, e o empregador sujeito ao insucesso. Leis do mercado do sistema capitalista. Sem auxílios externos.

Mas não se contava com uma pandemia mundial. Que exige até dos mais liberais Estados a compreensão de que não há mercado que sustente o sistema sozinho em uma

crise desta proporção. Para manter o mercado, o Estado tem que atuar de forma social. É quase irônico, tanto que alguns países demoram mais para assim agir do que outros.

Entendo o pagamento do benefício pela União como algo natural na situação em que estamos, e não há favor algum. Há retribuição e exercício de função social do Estado Contemporâneo. E se não for por tudo isso, que seja para manter o poder aquisitivo do consumidor que é, não por acaso, trabalhador.

E por tudo isso enxergo a grande oportunidade de se perceber que o tradicional não se confunde com o antigo, antiquado, inadequado. Ainda pode e deve servir para um sistema baseado em exploração da força de trabalho e meios de produção concentrados, e é o que vai permitir a sobrevivência neste momento para muitos trabalhadores. CLT, querida, temos muito ainda a interpretar, atualizar, muito do sistema trabalhista vai ser revisto e terá que ser substituído, mas hoje, estou feliz que ainda a tenha por perto.