

QUAIS OS IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NO GERENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE *COMPLIANCE*?

Fabrcio Lima Silva*
Iuri Pinheiro**

1 INTRODUÇÃO - BREVE APRESENTAÇÃO DO CONCEITO E PILARES DE PROGRAMAS DE *COMPLIANCE*

No Brasil, o termo *compliance* é sinônimo da expressão “programa de integridade”, conforme previsto na Lei n. 12.846/2013 e no Decreto n. 8.420/2015.

Importante destacar que os programas de *compliance* não devem se restringir ao combate à corrupção. Tais programas, para manterem lógica, consistência e coerência, devem versar sobre todas esferas da empresa, envolvendo questões fiscais, contábeis, trabalhistas, financeiras, ambientais, jurídicas, previdenciárias, éticas, dentre outras. Assim, recomendável a adoção de um programa mais amplo e abrangente de integridade e ética corporativa, chamado por alguns, como Casanovas, como “superestruturas de *Compliance*.”¹

* Juiz do Trabalho do TRT da 3ª Região; Coordenador da Pós-graduação em Direito e *Compliance* Trabalhista do Ieprev/Faculdades Arnaldo; Autor do Manual do *Compliance* Trabalhista, da Editora Juspodivm.

** Juiz do Trabalho do TRT da 3ª Região; Coordenador da Pós-graduação em Direito e *Compliance* Trabalhista do Ieprev/Faculdades Arnaldo; Autor do Manual do *Compliance* Trabalhista, da Editora Juspodivm.

¹ CF. CASANOVAS, Alain. *La adecuación de una superestructura de compliance*. Madri, 2016. Tradução livre.

Alguns pilares são essenciais ao funcionamento de um programa de *compliance*, dentre os quais citamos: Suporte da alta administração; Mapeamento/Gestão de riscos; Políticas e códigos de conduta; Treinamentos e Comunicação; Canal de denúncia; Investigação; Monitoramento e auditoria; Avaliação de fornecedores e *Due Diligence*.

Todos os pilares possuem notável importância, mas o gerenciamento de riscos assume um relevante papel no contexto de propagação da pandemia do coronavírus e seus impactos nas relações de trabalho.

2 O GERENCIAMENTO DE RISCOS

A existência de um adequado gerenciamento de riscos e eficaz sistema de controle interno é essencial para o cumprimento do programa de integridade, em conformidade com os normativos internos, externos e com os objetivos estabelecidos pela alta administração da empresa.

O CADE, em seu Guia Programas de *Compliance*, dispõe que: “A adoção de programas de *compliance* identifica, mitiga e remedia os riscos de violações da lei, logo de suas consequências adversas.”²

Sob o viés trabalhista, é muito importante que sejam avaliados os processos adotados pelo departamento pessoal, os registros documentais dos contratos de trabalho e a verificação de conformidade com a legislação trabalhista e demais normativos aplicáveis aos contratos de trabalho.

Os riscos, contudo, não são apenas normativos. Esses riscos de descumprimentos normativos se associam a riscos de falhas de registros documentais das obrigações, falhas contábeis e passam, ainda, pela análise de riscos operacionais decorrentes do próprio processo produtivo, bem como riscos regionais e culturais, que poderão provocar conflitos intersubjetivos justamente pela falta de uma boa gestão de pessoal.

² *Ibidem*.

O sistema de controle interno deve trabalhar com a antecipação de riscos, com a adoção de medidas preventivas, detectivas e reativas.

O *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) publicou a obra "*Internal Control - Integrated Framework*" com intuito de ajudar empresas e outras organizações a avaliarem e aperfeiçoarem seus sistemas de controle interno. O referido modelo tem sido adotado por diversas organizações, como, por exemplo, no Manual Gestão de Risco do Ministério da Justiça.³

Além disso, outro normativo de especial relevância é a ISO 31000: 2018 (Gestão de Riscos), que estabelece uma série de regras e diretrizes para implementação eficaz de um modelo de gestão de riscos.

O programa de *compliance* deve, portanto, estar integrado ao sistema de gerenciamento de riscos, com o mapeamento de todas as legislações e regulações às quais a empresa esteja sujeita, além do zelo e estímulo a um bom ambiente de trabalho porque, afinal, um ambiente equilibrado e saudável traz motivação, e esta é diretamente ligada à boa produtividade, redução do absenteísmo e redução de conflitos pessoais.

3 OS IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NO GERENCIAMENTO DE RISCOS

O gerenciamento de riscos no âmbito trabalhista já é uma tarefa extremamente árdua diante do farto rol de normas aplicáveis às relações de trabalho e a multiplicidade de acomodações interpretativas, além da complexidade do relacionamento interpessoal.

E essa tarefa fica ainda mais complexa com a pandemia covid-19 porque os riscos se potencializam estratosféricamente.

³ CF. BRASIL, Ministério da Justiça, 2018. *Manual de gerenciamento de riscos e controles internos*. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/Acesso/governanca/gestao-de-riscos/biblioteca/Manual/ManualdeGestodeRiscosMJverso1.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2019.

Com efeito, o isolamento social e a quarentena abrem um leque muito variado de situações que podem ocorrer com o contrato de trabalho.

A Medida Provisória n. 927/2020 trouxe as seguintes opções:

- I - O teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Praticamente todas as medidas envolvem riscos que vão desde os aspectos formais da Medida Provisória (prazos e meios de registro de alterações contratuais), passam por possíveis questionamentos de inconstitucionalidades e podem culminar em irregularidades no modo de sua aplicação prática.

Sem pretensão de exaurir o tema, apontamos exemplificativamente alguns deles.

3.1 Teletrabalho

O teletrabalho sempre envolve preocupações relacionadas à ergonomia do ambiente de trabalho e possíveis doenças ocupacionais que possam surgir.

Caso surjam doenças ocupacionais em período de teletrabalho, certamente será investigado em eventuais demandas judiciais se o empregador orientou seu empregado sobre os riscos ocupacionais (ergonômicos e de luminosidade por exemplo) e se certificou que o trabalho à distância reunia requisitos mínimos de segurança.

Diversas questões devem ser gerenciadas e documentadas pela empresa ao colocar empregados em teletrabalho. Apresentamos abaixo algumas interrogações que precisam ser analisadas.

- Houve orientação dos requisitos de segurança mediante informação verbal e por escrito sob recibo?
- Houve orientação acerca de cuidados para assegurar uma separação entre o ambiente pessoal e de trabalho de modo a evitar eventuais doenças psíquicas?
- O empregador forneceu equipamentos ou ressarcimento de equipamentos que vão além do padrão ordinário?
- Havia reuniões virtuais periódicas para atestar, pelo menos virtualmente, as condições do local em que ele exercia a atividade, bem como permitir ao empregado expor dificuldades?
- Havia cobrança incessante de produtividade ao longo de todo o dia?

É importante reforçar que o trabalho à distância geralmente suprime a visualização constante das condições ambientais de trabalho, propiciando o descumprimento das condições ergonômicas adequadas nas estações de trabalho, iluminações deficientes ou até mesmo a realização do trabalho em locais inapropriados, tais como na própria cama.

Assim, deverá ser observado se foram fornecidos equipamentos adequados de trabalho (caso necessário) e o manual de orientações sobre o modo de realização das atividades, tudo mediante recibo.

Relevante, ainda, ajustar com o empregado o fornecimento periódico do envio de fotografias do local de trabalho e reuniões virtuais. O ônus de demonstrar o cumprimento de tais deveres de cautela (inciso I do art. 157 da CLT) é da empresa, mas, por cautela, seria prudente requerer, desde a inicial, que, caso se entenda de modo diverso, a ela seja atribuído através de distribuição dinâmica, por força da aptidão da prova.

Ainda na temática do teletrabalho, é importante relembrar que a exclusão desse tipo de trabalho do direito de horas extraordinárias tem como pressuposto a inviabilidade de fiscalização da jornada, mas, na prática, podem ocorrer meios telemáticos de controle.

Uma complexidade a se atentar é a eventual adoção de redução de jornada e salário para quem esteja em teletrabalho, cumprindo ter consciência de que isso poderá gerar eventuais pedidos de horas extraordinárias.

3.2 Antecipação de férias

A antecipação de férias trará a discussão jurídica acerca da desnaturação do próprio instituto, que é garantido constitucionalmente, já que sua finalidade é propiciar uma desconexão planejada. Além disso, a possibilidade de postergar o pagamento do terço de férias para 20 de dezembro também gerará debate jurídico, considerando a disposição constitucional que prevê a fruição de férias com acréscimo de um terço.

Particularmente, em uma análise inicial, entendemos por razoáveis essas disposições da MP n. 927/2020, considerando que vivemos uma situação de anormalidade, que exige concessões de todos, mas não se pode negar que a possibilidade de interpretação diversa atrai carga de risco que deve ser avaliada para decidir pela assunção deste ou adoção de outra alternativa.

Para fins de constitucionalidade, pode ser defendido que o direito constitucional às férias está assegurado e que o modo de pagamento do terço constitucional é disciplinado por norma infraconstitucional e que, nos termos do art. 2º da MP n. 927/2020, pode ser objeto de negociação nesse período excepcional.

3.3 Antecipação de feriados

A antecipação de feriados trará a mesma discussão relacionada a possível desnaturação do instituto e envolverá também um problema de ordem prática causado por omissão do

texto da Medida Provisória, qual seja: quais são os feriados que podem ser antecipados? Apenas os do ano de 2020? Aqueles que possam ocorrer em até um ano?

Considerando a omissão, a prudência recomenda que se considerem apenas os feriados de 2020.

3.4 Banco de horas

O banco de horas foi criado pela Lei n. 9.601/1998 com o objetivo de assegurar a compensação das horas extraordinárias através de folgas em detrimento do pagamento das respectivas horas com o adicional.

Inicialmente, a legislação exigia que o banco de horas fosse instituído por norma coletiva, mas a Lei n. 13.467/2017 autorizou a negociação individual no caso de compensação que viesse a ser realizada em até seis meses.

Uma discussão que sempre acompanhou essa temática foi a possibilidade de descontar da rescisão do contrato de trabalho o eventual saldo negativo do banco de horas.

Muitos desses descontos já foram anulados judicialmente, mas a análise da jurisprudência revela ser comum a demonstração da prova oral de falhas no registro de ponto, o que coloca em xeque a existência de saldo negativo. Por todos, cita-se: AIRR-11245-27.2015.5.01.0067, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09.03.2018.

Mesmo que os controles de ponto sejam idôneos e, de fato, haja saldo negativo, há divergência no âmbito dos Regionais acerca da possibilidade de se descontar valores desse saldo na rescisão. Nesse tocante existem, pelo menos, quatro posicionamentos:

i) Não é possível qualquer desconto porque a compensação já é uma forma excetiva de afastar o pagamento do direito constitucional de horas extras, não se admitindo que ainda provoque descontos ao final. A assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador englobaria essa hipótese.

ii) É possível o desconto pela natureza bilateral do banco de horas, que pode gerar trabalho a maior ou menor.

iii) É possível, mas desde que pactuado de forma escrita, ante a excepcionalidade da medida, devendo ser prevista no acordo coletivo ou individual (a depender da hipótese) a possibilidade de desconto.

Para quem admite a possibilidade do desconto, ainda há discussão acerca de eventual limite, já que o art. 477, § 5º, determina que não poderia haver “compensação” na rescisão superior a um mês de remuneração.

A MP n. 927/2020 autorizou a instituição de banco de horas com a perspectiva de que seja computado saldo negativo, dispensando-se o empregado do cumprimento da jornada de trabalho com percepção do salário, mas com a compensação das horas em até dezoito meses e limitada a duas horas extras diárias.

No contexto da pandemia, reputamos razoável que se possa autorizar o banco de horas nos termos regulamentados ante a absoluta excepcionalidade e a compreensão de que é uma forma equânime de manutenção de emprego e salário.

O maior risco que fica para ser objeto de gerenciamento cuidadoso nessa temática é ponderar a possibilidade de ruptura contratual antes de uma futura compensação e, caso se adote esse mecanismo, que se institua termo escrito com a previsão expressa de desconto rescisório, caso a extinção contratual se opere antes da compensação total, sendo recomendável que se observe o limite de um mês de remuneração do § 5º do art. 477 da CLT.

3.5 Suspensão das exigências administrativas em saúde e segurança no trabalho

Em relação à suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança no trabalho, a previsão causa uma grande preocupação pela sua amplitude.

É certo que existem exigências administrativas concentradas em expedientes burocráticos, tais como os requisitos de pleito eleitoral de CIPA, que, nesse momento, revelam-se de difícil observância.

Contudo, a extensão da previsão poderia sugerir a desnecessidade de medidas concretas de saúde e segurança, tais como requisitos técnicos de equipamentos de proteção coletiva ou individual, o que seria um contrassenso em um momento que vivemos uma insegurança de saúde pública e não resistiria a um filtro de constitucionalidade, porque o inciso XXII do art. 7º da CF/88 proclama o Princípio do Risco Mínimo Regressivo.

Em termos de *compliance* e gerenciamento de riscos, o recomendável é que a empresa que esteja em funcionamento adote medidas de prevenção e cautela com os aspectos de saúde e segurança do trabalho.

Nesse tocante, é recomendável que a empresa elabore um manual de orientações sobre o uso de máscaras, higiene das mãos com preparação alcoólica ou sabão, bem como cuidados concernentes, zelando pela formalização de recibo de entrega e fiscalização do comportamento adequado.

Outra situação que sempre foi muito relegada é a dos exames médicos, sendo recorrente que sejam realizados sem muito critério, o que potencializa muito o risco de concretização de danos.

Imagine-se um trabalhador que seja admitido com uma doença preexistente e que sofra agravamentos durante o contrato de trabalho. Um exame admissional mal feito poderá não constatar a doença, e a empresa pode vir a ser responsabilizada por um dano que não deu causa ou que, pelo menos, não teria responsabilidade em toda sua extensão.

Por isso é que se reputa bem arriscado seguir a premissa do art. 15 da MP n. 927/2020, que dispensou os exames médicos admissionais e periódicos, sendo recomendável que se busque tal realização, ainda que com base em telemedicina e exames médicos colhidos em domicílio, conforme autorização excepcional do Conselho Regional de Medicina.

3.6 Diferimento do recolhimento de FGTS

O diferimento do recolhimento de FGTS é passível de sofrer o questionamento por se tratar de direito assegurado constitucionalmente, em relação ao qual reiteramos a advertência de razoabilidade justificada pela excepcionalidade.

3.7 A suspensão dos arts. 29 e 31 da MP n. 927/2020 pelo STF

Apreciando diversas ações diretas de inconstitucionalidade, o STF suspendeu os arts. 29 e 31 da Medida Provisória. O primeiro estabelecia que o coronavírus não é doença ocupacional, salvo comprovação denexo causal, e o segundo flexibilizava a atuação dos auditores fiscais do trabalho.

Inicialmente, quanto ao art. 29, é preciso salientar que, na prática, não há muita alteração de cenário.

Isso porque a suspensão desse artigo remete à discussão para o campo da Lei n. 8.213/1991, que indica caminho semelhante ao prever que a doença endêmica não é considerada acidente de trabalho, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho (art. 20, § 1º, “d”).

Obviamente, a depender do tipo de atividade, é possível considerar a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexotécnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento, a teor do art. 21-A da Lei n. 8.213/1991.

Aqui se deve realçar novamente a importância do cuidado da empresa quanto aos aspectos de saúde e segurança do trabalho, o que certamente será objeto de consideração em eventuais demandas judiciais e acabará sendo revelado por outros fatos, tais como a quantidade de trabalhadores que continuaram trabalhando e tenham contraído a doença.

Quanto à suspensão da restrição à atuação dos auditores fiscais do trabalho, parece-nos que a decisão segue na linha que era esperada pela perspectiva preventiva da segurança do trabalho, não havendo razão para justificar o trabalho inseguro quando lutamos pela vida.

4 RESCISÃO CONTRATUAL POR FATO DO PRÍNCIPE

Outro risco que precisamos elucidar neste breve ensaio é sobre a possibilidade de rescisão contratual por força maior ou fato do príncipe.

Uma primeira observação a ser feita é que o reconhecimento de que a situação se enquadra em força maior pela MP n. 927/2020 não é suficiente para promover automaticamente a redução de indenizações da rescisão contratual. Isso porque, para tanto, o art. 502 da CLT exige a extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos, de modo que, se a empresa continuar executando atividades, já não se mostra cabível a o enquadramento.

Além disso, o referido art. 502 da CLT exige que a força maior “determine a extinção da empresa”, de modo que será necessário demonstrar que o fechamento foi tão somente em virtude da suspensão de atividades por ato governamental.

Contudo, sequer se tem conhecimento de quanto tempo perdurará a suspensão de estabelecimentos, sendo extremamente arriscado já afirmar que a paralisação por alguns dias teria, por si só, tornado inviável o negócio empresarial. Ainda que se imagine uma suspensão de atividades por 40 dias, é complexo avaliar se ela seria suficiente, por si só, para provocar o fechamento do estabelecimento.

A análise será pontual, de acordo com o perfil de cada negócio empresarial, e de avaliação final, após melhor delineamento do alcance dos atos estatais.

As mesmas ponderações valem para o caso de fato do príncipe, que reflete uma modalidade de força maior e está detalhado no art. 486 da CLT:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (Redação dada pela Lei n. 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

É necessário, contudo, desmistificar uma falsa ilusão que tem pairado no cenário. Há quem imagine que, com o fato do príncipe, o empregador deixaria de ter qualquer responsabilidade, mas não é isso que se extrai do dispositivo transcrito, o qual menciona que a indenização ficaria a cargo do governo.

Em outras palavras, o governo responderia pela indenização rescisória do FGTS, ficando as demais verbas a cargo do empregador.

Considerando que o fato do príncipe é uma espécie de força maior, há quem defenda que essa indenização seria apenas de 20%, na esteira do inciso II do art. 502 da CLT.

É preciso ainda destacar que o fato do príncipe é previsto na CLT como matéria a ser arguida em defesa, o que demandaria a necessidade de um processo judicial em desfavor do empregador.

A matéria é tão complexa que o art. 486 da CLT está em vigor desde 1943 e não há notícia de que já tenha havido algum caso concreto de reconhecimento pelo Poder Judiciário.

Uma questão que pode ser ponderada, no caso de ocorrência de força maior ou fato do príncipe, é que não seria devido o aviso prévio, já que a rescisão seria por fato alheio à vontade e previsibilidade do empregador.

5 RISCOS DA MP N. 936/2020

A Medida Provisória n. 936/2020 permitiu a suspensão do contrato de trabalho e a redução de salário e jornada com o pagamento do Benefício Emergencial por parte do governo.

Havia uma grande ansiedade por parte da sociedade para a contrapartida estatal que socorresse ambos os polos da relação de emprego, mas, por impactar em aspectos essenciais do contrato de trabalho, a medida exige muitos cuidados no gerenciamento dos riscos que podem surgir a partir de sua aplicação.

Neste ensaio, não cuidaremos da constitucionalidade do acordo individual para redução de salário e jornada, considerando que o STF já firmou entendimento vinculante acerca de tal questão.

Apenas fazemos uma advertência. Embora se legitime o acordo individual sem o requisito constitucional da negociação coletiva ante a delicada situação contemporânea, a Medida Provisória exigiu que, pelo menos, haja comunicação ao sindicato no prazo de dez dias.

Aqui é um primeiro risco a ser diligenciado pela empresa: envidar esforços para realizar essa comunicação. Isso pode ser realizado de modo físico através de carta por AR e também pelos meios telemáticos (comunicações eletrônicas pelos canais disponíveis ou pelos contatos que eram tratados) ou até mesmo ata notarial.

Se ainda assim persistir, entendemos que caberia até mesmo ação de consignação em pagamento, já que esse remédio processual não se destina apenas à entrega de quantia certa, sendo legítimo também para depósito de coisas (nesse caso, os acordos individuais), na esteira do art. 539 do CPC.

É importante todo esse cuidado porque a ausência de comunicação ao sindicato pode levar a três entendimentos:

a) não tem qualquer consequência. Dificuldade disso é que seria uma norma sem sanção e com esvaziamento da previsão constitucional de participação sindical;

b) cláusula resolutiva superveniente, retirando a validade do negócio jurídico;

c) incidência analógica da regra acerca da ausência de comunicação ao governo, apenas produzindo efeitos quando da comunicação.

5.1 As faixas salariais para definição da espécie de acordo de redução de jornada e salário, bem como suspensão contratual levam em conta o salário-base ou o complexo salarial?

O art. 12 da Medida Provisória estipula as faixas salariais fazendo alusão simplesmente ao termo “salário”.

O caráter genérico da terminologia gera a dúvida acerca do alcance. Seria possível interpretar como sendo apenas o salário-base por ser uma parcela de referência da pactuação.

Contudo, entendemos que, se a norma não fez restrição, não é cabível que o intérprete o faça de modo prejudicial ao trabalhador. Assim, toda parcela que corresponda a salário será considerada para efeito desse enquadramento, a exemplo de gratificações legais e adicionais, que compõem a espiral salarial (efeito expansionista circular nos dizeres de Mauricio Godinho Delgado).

Nesse ponto, merece ser ilustrada uma situação prática.

Imagine que um trabalhador receba salário-base de R\$ 3.000,00 e adicional de periculosidade no importe de R\$ 900,00. Nesse caso, a faixa salarial global seria R\$ 3.900,00, o que exigiria a necessidade de negociação coletiva para suspensão do contrato de trabalho.

Agora suponha que esse trabalhador tenha sido colocado em regime de teletrabalho antes do advento da suspensão e que a periculosidade fosse relacionada às condições físicas do ambiente de trabalho.

Nessa hipótese, a Presidência do TST já se manifestou pela possibilidade de supressão do adicional de periculosidade se inexistente a causa do salário-condição no teletrabalho (Processo: TST-SLS-1000302-89.2020.5.00.0000), o que transformaria o salário em R\$ 3.000,00.

Desse modo, ficaria o questionamento: caso o empregador resolva acordar essa suspensão contratual, o ajuste poderia se dar pela via da negociação individual?

É possível entender de duas formas:

a) como o trabalhador havia passado ao regime de teletrabalho com reposicionamento do seu salário para R\$ 3.000,00, seria possível a pactuação por acordo individual;

b) o salário do empregado perfazia o montante de R\$ 3.900,00, tendo sido reduzido apenas em virtude da adoção pontual de um determinado mecanismo de superação de calamidade.

Acompanhamos o entendimento “b” porque o salário real e habitual do empregado era de R\$ 3.900,00, sendo este o patamar salarial que se deve considerar para efeito de aplicabilidade das medidas de enfrentamento da pandemia.

5.2 O valor dos adicionais de insalubridade e periculosidade também são reduzidos na mesma proporção da redução de jornada e salário?

De forma coerente com o que expusemos quanto à definição das faixas salariais, a redução da jornada provocará a redução do complexo salarial e não apenas do salário-base.

De todo modo, o adicional de periculosidade é uma parcela salarial que incide sobre o salário-base do empregado, de modo que, com a redução deste, aquele também já sofreria a proporcional redução.

O caso do adicional de insalubridade, por outro lado, levará a uma dubiedade interpretativa, sendo possível defender:

i) que o empregador continuaria responsável pelo pagamento do mesmo montante de adicional de insalubridade, já que, independente da jornada e do salário, o adicional em questão incidiria sobre o salário mínimo (art. 192 da CLT);

ii) que o empregador responderia apenas pela proporcionalidade do adicional de insalubridade, porque a outra metade entraria no cômputo do benefício emergencial e, assim, o pagamento integral pelo empregador provocaria *bis in idem*.

Entendemos pela segunda linha de entendimento pelos fundamentos ali expostos, mas ressaltamos que, a prevalecer a primeira linha de argumentação, é preciso atentar para o fato de que, se o empregado estiver sujeito à insalubridade e periculosidade, o adicional mais vantajoso para efeito de opção pode ter sofrido modificação.

5.3 Seria possível promover a redução de jornada dos trabalhadores enquadrados no art. 62 da CLT?

Conforme o artigo 62 da CLT, não são abrangidos pelo regime do capítulo da “Duração da Jornada”:

- I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;
- II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;
- III - os empregados em regime de teletrabalho.

A questão é bem delicada porque a justificativa para que esses trabalhadores não sejam destinatários da proteção constitucional de limitação de jornada é a suposta impossibilidade de aferição do número de horas trabalhadas.

Caso a empresa, de alguma forma, ainda que indiretamente, passe a efetuar o controle da jornada para adequação aos dispositivos da Medida Provisória n. 936/2020, poder-se-ia restar afastada a aplicação das referidas disposições e provocar discussões

judiciais sobre o direito de horas extraordinárias.

Por outro lado, é possível defender a aplicabilidade através de redução dos dias trabalhados, o que manteria a “jornada diária”, mas reduziria o módulo semanal ou mensal.

Outra possibilidade seria a redução do quantitativo de produtividade que era desempenhado, o que seria factível de se verificar a depender do tipo de trabalho.

Todavia, salientamos, tal medida não é indene de riscos, a depender da interpretação dada quanto à abrangência do *caput* do art. 62, com a observância do princípio *in dubio pro misero*.

Menores riscos seriam enfrentados com a suspensão dos contratos regidos pelas exceções.

Em favor da aplicabilidade, merecem ser destacados os sempre percucientes fundamentos trazidos pela professora Vólia Bonfim Cassar, em seus “*Comentários à Medida Provisória n. 936/2020*”:

Mesmo excluídos do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, os empregados de confiança, os externos e os teletrabalhadores podem firmar termo de compromisso de redução do trabalho proporcional à redução do trabalho. Aliás, o parágrafo único do artigo 75-E da CLT transfere para o teletrabalhador o ônus de fiscalizar seu meio ambiente de trabalho e de cumprir as medidas de segurança e medicina de trabalho.

Ora, se o teletrabalhador pode, para questões da saúde ocupacional (direito de indisponibilidade absoluta), firmar termo de responsabilidade de cumprimento das regras de segurança e medicina do trabalho, por que os demais trabalhadores abrangidos pelo artigo 62 da CLT não podem fazer o menos, isto é, autodeclarar seu compromisso em reduzir seu trabalho?

Negar a estes trabalhadores o direito de manutenção de seus empregos pelo ajuste de redução salarial é empurrá-los para a despedida imotivada, principalmente os gestores, que têm salários mais altos.

Entretanto, uma posição intermediária poderia ser a redução de jornada através de redução dos dias trabalhados, o que manteria a “jornada diária”, mas reduziria o módulo semanal ou mensal.

Outra possibilidade seria a redução do quantitativo de produtividade que era desempenhado, o que seria factível de se verificar a depender do tipo de trabalho.

Todavia, salientamos, tal medida não é indene de riscos, a depender da interpretação dada quanto à abrangência do *caput* do art. 62, com a observância do princípio *in dubio pro misero*.

Menores riscos seriam enfrentados com a suspensão dos contratos regidos pelas exceções.

Por fim, destacamos que, se for efetuado o registro de jornada na hipótese de *home office*, teletrabalho ou trabalho externo, restando afastada a hipótese de incidência do art. 62 da CLT, não haveria impedimento para a redução da carga horária, sendo, inclusive, devidas horas extras, se prestadas.

5.4 O empregador poderá exigir a realização de horas extras por aqueles que tiveram a redução de jornada?

Uma das justificativas para a edição da Medida Provisória é justamente fazer enfrentamento à crise financeira que poderá assolar as empresas em razão da paralisação ou redução das atividades, privilegiando a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores.

Esse é o motivo para previsão da criação do benefício emergencial a ser pago pelo Governo Federal.

Importante destacar que a Medida Provisória, ao tratar da hipótese de suspensão do contrato de trabalho, dispôs que:

Art. 8º [...]

[...]

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária, e o empregador estará sujeito:

- I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- III - às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

Embora relacionadas à hipótese de suspensão contratual, entendemos que o referido tratamento também poderá ser aplicado na hipótese da exigência de prestação de horas extras no caso de redução de jornada, uma vez que também restariam configurados indevidos prejuízos ao erário.

Destacamos que o § 7º do art. 5º da MP estabelece que serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido.

Porém, sabemos que necessidades imprevistas podem ocorrer na dinâmica do empreendimento, sendo imperioso que se tente documentar as causas dessas hipóteses excepcionais e sendo recomendável a compensação imediata do sobrelabor em detrimento do pagamento de horas extras.

5.5 Posso reduzir o salário/jornada de alguns empregados e suspender de outros, por exemplo, na mesma empresa?

A Medida Provisória n. 936/2020 não estabeleceu restrições quanto à possibilidade de estabelecimento diferenciado de suas medidas quanto aos empregados de uma mesma empresa.

Algumas atividades podem ser mais necessárias durante o período de isolamento, e outras, nem tanto. Exemplificativamente, podemos citar o exemplo dos garçons que trabalham em estabelecimentos que paralisaram o atendimento ao público e estão trabalhando apenas com entregas, ou daqueles trabalhadores que se enquadram nos grupos de risco.

Entretanto, é importante que exista justificativa para o tratamento diferenciado, evitando-se configuração de indevida discriminação.

5.6 O curso de qualificação profissional é obrigatório para a suspensão contratual prevista pela Medida Provisória n. 936/2020?

O curso de qualificação profissional está previsto como essencial para a suspensão contratual prevista pelo art. 476-A da CLT (*lay-off*).

A Medida Provisória cuida da suspensão contratual em sua Seção IV e não inclui entre seus requisitos e regras a necessidade de curso de qualificação profissional. Contudo, ao tratar do capítulo de disposições finais, o art. 17, I, proclama o seguinte:

Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art.1º:

I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;

É necessário observar que foi utilizado o verbo “poderá”, o que remete a uma semântica facultativa em detrimento da obrigatoriedade de oferecimento do curso.

Além disso, o dispositivo faz alusão ao art. 476-A da CLT, que cuida da suspensão contratual em termos diversos (com prazos e requisitos diversos), permitindo uma interpretação de que esse curso mencionado seria destinado ao caso de eventual suspensão nos termos do dispositivo da CLT.

É importante destacar que MP n. 936/2020 estipula a necessidade de negociação coletiva e permite que, em qualquer caso, possa-se pactuar por esse meio, com redução pela metade dos prazos da negociação e com utilização de meios telemáticos.

Diante disso, certamente o debate sobre a necessidade de curso de qualificação será mais acentuado caso a suspensão tenha sido pactuada por via coletiva.

Contudo, entendemos que, se a suspensão se deu nos moldes da MP n. 936/2020, não será estritamente necessário o curso de qualificação, porque há uma disciplina específica que não o exige e porque se cuida de um remédio para uma solução emergencial de uma crise inesperada, não sendo farta a disponibilidade de ensino à distância para as mais diversificadas funções.

A previsão, portanto, seria destinada aos casos em que venha a ser pactuada suspensão pelo art. 476-A da CLT, que teria a forma de curso exclusivamente telepresencial e o prazo reduzido em virtude das dificuldades da sociedade no momento atual.

Registramos, todavia, que, sendo viável, o oferecimento do curso seria um valioso contributo social concretizador da função social da empresa (inciso III do art. 170 da CFRB).

Ainda que haja dificuldade de oferta para algumas profissões, existem temáticas que possuem utilidade para qualquer profissão, a exemplo de cursos de:

- i) cuidados básicos para saúde e segurança do meio ambiente de trabalho;
- ii) educação digital (comportamento prudente em redes sociais e ferramentas eletrônicas), tema que é tratado no nosso Manual do *Compliance* Trabalhista;
- iii) educação financeira.

5.7 É possível pactuar a suspensão nos contratos por prazo determinado?

A Medida Provisória assegurou a possibilidade de suspensão do contrato e trabalho no seu art. 8º, fazendo menção aos termos empregado e empregador sem qualquer tipo de restrição, razão pela qual não enxergamos óbice à sua pactuação nos contratos por prazo determinado.

É importante destacar, contudo, que o período de afastamento será computado na duração do contrato por prazo determinado se as partes não tiverem acordado de modo diverso.

Exemplo prático:

Imagine-se um contrato de experiência de 90 dias que já tenha tido o transcurso de 30 dias e que não contenha previsão de que afastamentos não devem ser contados no prazo de duração do contrato.

Caso o empregador acorde com o empregado a suspensão do contrato por 60 dias, este poderá ser findo logo após o retorno da suspensão, já que 30 dias já haviam transcorrido.

Esse cômputo do período de afastamento pode não ser desejável para ambas as partes do contrato de trabalho. Ao empregador porque suprimirá período de avaliação do empregado “em experiência”, afastando também do empregado a possibilidade de demonstrar o seu valor ao reduzir o período de efetiva prestação de serviços.

Por isso é que poderia ser conveniente a celebração de aditivo contratual para dispor expressamente que o período de afastamento não será computado no contrato por prazo determinado.

5.8 Os empregados contratados por prazo determinado possuirão a garantia provisória de emprego prevista para os casos de redução de jornada e salário, bem como suspensão contratual? Em caso afirmativo, como seria a operacionalização nesses tipos de contratação?

A garantia de emprego prevista no art. 10 da Medida Provisória não faz restrição ao tipo de contratação, razão pela qual não deve o intérprete fazê-lo, sobretudo considerando que se trata de ação afirmativa que visa a salvaguardar os meios de subsistência.

É necessário lançar mão, portanto, da regra de hermenêutica de que ações afirmativas existenciais devem ser interpretadas em favor do ser humano.

A dificuldade prática de operacionalização reside em investigar o que aconteceria se a garantia de emprego se projetasse para além do termo final do contrato por prazo determinado, rememorando a resposta anterior de que o prazo do contrato

continua a correr, caso as partes não tenham acordado a exclusão do período de afastamento (§ 2º do art. 472 da CLT).

Exemplo prático:

Na hipótese de um contrato de experiência de 90 dias, o contrato que estava com 20 dias em curso e que tenha sido suspenso por 60 dias.

Caso não haja a previsão de exclusão de cômputo do período de afastamento, restariam 10 dias de contrato após o retorno.

Ocorre que a estabilidade seria de 60 dias após o retorno (art. 8º da MP n. 936/2020).

Diante disso é possível se entender:

- a) o contrato se convola em prazo indeterminado;
- b) não há convolação em contrato por prazo indeterminado, mas fica assegurada a garantia de emprego até o fim desta;
- c) fica assegurada a garantia de emprego apenas pelo tempo que restar do contrato de trabalho.

A alternativa “a” nos parece de difícil acolhida porque a projeção do contrato para além do previsto inicialmente já é uma flexibilização do pactuado, sendo demasiado ir além e transformar a natureza do pacto.

Por isso a alternativa “b” nos parece o caminho mais seguro, já que se preserva a natureza do contrato, mas se assegura também a proteção que a ordem jurídica visa a atender durante o prazo de garantia de emprego.

Não acolhemos a alternativa “c” porque acabar-se-ia comprometendo a proteção mínima que se busca atender e que, nesse caso, justifica-se também como forma de compensação pela ajuda estatal que a empresa está recebendo.

Contudo, embora não sigamos essa linha de entendimento, apresentamos, por honestidade intelectual, a argumentação que poderia ser desenvolvida.

Seria possível defender que toda norma merece uma aplicação particularizada a cada caso concreto, e o contrato por prazo

determinado demandaria uma aplicação diversa do contrato indeterminado.

Além disso, poder-se-ia cogitar a aplicação analógica do § 4º do art. 1º da Lei n. 9.601/1998, que prevê a preservação da garantia de emprego apenas durante o prazo do contrato.

Por fim, seria viável invocar a lógica do precedente recente do Tribunal Superior do Trabalho, que firmou posição no sentido de que trabalhadoras contratadas por prazo determinado fazem jus à estabilidade gestante (Súmula n. 244 do TST), exceto em se tratando de trabalho temporário, porque seria uma contratação que não tem expectativa de continuidade, devendo ser encerrado após o seu prazo fatal.

Assim, embora defendamos o entendimento “b”, reconhecemos ser plausível defender o entendimento “c”, especialmente para as hipóteses de contrato de trabalho temporário.

5.9 É possível mesclar alternativas da Medida Provisória n. 936/2020 com outras constantes na Medida Provisória n. 927/2020? Redução de jornada com banco de horas? Redução de jornada com férias?

Não há qualquer óbice nas medidas provisórias para que os instrumentos ali constantes sejam utilizados cumulativamente, desde que haja compatibilidade, tal como a utilização do teletrabalho e redução de jornada e salário.

Uma cumulação engenhosa que foi sugerida pelo Professor Rafael Lara Martins é a possibilidade de adotar:

- a) Redução de jornada e salário;
- b) banco de horas.

Essa alternativa permitiria que o empregador reduzisse a jornada, por exemplo, em 70%, e o percentual remanescente de jornada não fosse exigido nesse momento, deixando os

empregados em quarentena e que essas horas negativas fossem compensadas posteriormente através de horas extras.

É preciso destacar que o trabalhador receberá o benefício emergencial calculado com base na redução praticada e que o salário relativo à jornada mantida será pago normalmente, mesmo sem a prestação de serviços nesse momento, o que revelaria inexistir prejuízo ao trabalhador.

É pertinente destacar também que não haveria uma malversação de recursos do erário porque o empregador poderia optar pela suspensão contratual, o que faria com que a União tivesse que arcar com o benefício emergencial em sua integralidade.

Por outro lado, é possível argumentar que a empresa estaria, de certo modo, transferindo riscos do empreendimento aos empregados porque, se ela resolveu reduzir jornada em detrimento de suspender contrato, seria porque vislumbra alguma necessidade de trabalho.

E, diante da incerteza de qual seria a efetiva demanda, ela estaria a usar o banco de horas como uma “carta na manga”, dispensando o trabalho, caso a demanda não seja a esperada, exigindo a recomposição posterior sem que venha a ter que pagar horas extraordinárias no futuro.

Uma forma de mitigação do risco dessa interpretação seria adotar o banco de horas de forma imediata, mas isso levaria à indagação de qual seria sua utilidade se a empresa poderia suspender integralmente os contratos. Uma possível resposta seria o prazo mais alongado da redução de salário e jornada.

Particularmente, entendemos que vivemos uma imprevisibilidade extraordinária e que isso não levaria a uma transferência de riscos nos padrões usuais, mas justamente pela análise de matriz de risco parece ser uma medida desaconselhável se a suspensão do contrato é uma das opções.

Outra cumulação que também já debatemos com o Professor Rafael Lara foi se seria possível aplicar a redução de salário e jornada por 90 dias (MP n. 936) e, durante esse período, colocá-lo em férias na forma da MP n. 927?

Para ficar claro o que se está tratando, é preciso diferenciar bem duas perspectivas possíveis:

1 - reduzir salário e jornada e, após, conceder férias (ou o inverso);

2 - reduzir salário e jornada e, no período de redução, colocá-lo em férias.

O item “1” não apresenta maiores dificuldades porque as medidas estão sendo combinadas em espaços de tempo diferentes.

O problema mesmo está no item “2” porque as medidas estariam sendo superpostas em um mesmo espaço de tempo.

Isso porque o empregado teria o salário reduzido e, durante esse período (imaginem-se 90 dias), seria colocado em férias.

É preciso deixar claro que a remuneração das férias será aquela da data de sua concessão (art. 142 da CLT). Logo, se as férias forem concedidas desse modo, haveria uma redução de 25, 50 ou 70% do seu valor.

A meu ver, a medida é arriscada, porque a justificativa para reduzir salário é a pontual redução de jornada e, quando o empregado está de férias, não temos uma jornada reduzida que legitime a se reduzir o salário e, tampouco, o direito constitucional de férias, ainda mais em patamar que pode superar 50%.

A redução de salário e jornada me parece que tem como pressuposto a existência de alguma atividade, representando as férias um outro tipo de medida. Ambas podem ser executadas em espaços de tempo diversos, tal como no item “1” acima tratado, mas não de forma superposta.

É possível defender a possibilidade, porque os textos normativos não vedariam tal combinação, e a solução seria bem eficiente sob a ótica econômica, mas a probabilidade do risco e o impacto elevado de possíveis passivos nos parecem tornar extremamente desaconselhável a medida.

5.10 Trabalhador aposentado não pode ter o contrato suspenso?

O art. 6º, § 2º, II, “a”, da MP n. 936/2020 dispôs não ser devido o Benefício Emergencial (BEm) ao empregado que esteja em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social.

Diante disso, fica claro que o empregado aposentado não receberá o BEm, o que fez ecoar vozes no sentido da impossibilidade de suspensão contratual do trabalhador aposentado.

A Portaria n. 10.846/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho caminhou exatamente nesse sentido ao estipular vedação expressa de celebração de acordo individual de redução de jornada e suspensão contratual para os empregados que não façam jus à percepção do BEm (§ 2º do art. 4º da Portaria).

A lógica desse entendimento reside no fato de que um dos fundamentos de legitimidade da suspensão contratual por acordo meramente individual é justamente o pagamento de benefício emergencial pelo governo.

Contudo, é preciso ratificar que a Medida Provisória não proibiu o acordo de redução ou suspensão, e é oportuno realçar que, não raro, essas pessoas são justamente aquelas enquadradas em grupos de risco e que poderiam eventualmente fazer questão da suspensão contratual para evitar riscos advindos do deslocamento.

É pertinente destacar também que a suspensão contratual poderia ser operacionalizada por meio de pagamento de contrapartida pela empresa com os mesmos valores e natureza indenizatória tal qual o benefício emergencial.

Essas ponderações denotam que vedar por completo a possibilidade de redução ou suspensão contratual pode não ter sido o caminho mais adequado, e a Portaria, nesse particular, poderia estar maculada de crise de legalidade ao criar restrição não prevista em “lei”, violando reflexamente a Constituição.

5.11 Seria possível suspender o contrato ou reduzir a jornada de quem foi contratado após 01.04.2020?

A MP n. 936/2020 tem por finalidade assegurar a manutenção dos contratos de trabalho e da atividade empresarial que passaram a ser afetados pela pandemia, de modo que não seria admissível a sua utilização para novos contratos.

Essa foi a perspectiva adotada pela Portaria n. 10.846/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Situação delicada é aquela de quem era empregado, mas estava trabalhando sem registro formal em carteira, porque o e-Social impede a anotação retroativa, de modo que, administrativamente, não seria possível, mas nada impediria o ajuizamento de ação com vistas ao reconhecimento do vínculo de emprego e a condenação da União ao pagamento do benefício emergencial.

Salienta-se, contudo, que eventual reconhecimento de vínculo clandestino ensejará comunicação aos órgãos de fiscalização competentes.

5.12 Seria possível suspender ou reduzir a jornada do contrato de trabalho da gestante?

A Medida Provisória n. 936/2020 não estabeleceu nenhuma restrição quanto às empregadas gestantes.

Embora, tecnicamente, as gestantes não estejam enquadradas no grupo de risco, ainda não existem conclusões científicas suficientes para o embasamento de tais conclusões.

Assim, em razão da especial tutela que deve ser observada em relação ao nascituro, abstraindo-se a questão da perda financeira, a redução do trabalho ou a suspensão do contrato podem ser consideradas como benéficas à trabalhadora.

Todavia, mais uma vez, destacamos que a utilização dos institutos não poderá ter intuito discriminatório e que poderá surgir jurisprudência no sentido da impossibilidade jurídica dessas medidas.

Isso porque, para a gestante, não estaria em jogo apenas a irredutibilidade salarial, mas também a garantia de emprego à gestante, devendo-se rememorar que o emprego envolve prestação e contraprestação, as quais deveriam permanecer em equilíbrio tal qual pactuado originariamente.

Ademais, o inciso XVIII do art. 7º da CFRB assegura a licença à gestante sem prejuízo do salário e, caso haja a redução salarial, isso poderia impactar no valor do benefício. Por outro lado, caso haja a suspensão contratual, a gestante seria equiparada à segurada facultativa (§ 2º do art. 8º da MP n. 936/2020), o que também modificaria o cálculo.

Uma solução seria o cancelamento da redução ou suspensão antes do efetivo encaminhamento à previdência social.

Contudo, considerando a sensibilidade, o cuidado e a empatia que se deve ter em relação a essas pessoas em condição tão especial da vida, o mais aconselhável é evitar a adoção de medidas que impactem financeiramente e em eventuais benefícios para as gestantes.

5.13 Empregado que teve salário reduzido pode “pedir demissão”?

A MP n. 936 prevê, em seu art. 10, a existência de garantia de emprego ao empregado que receber o benefício emergencial.

Há quem afirme que não seria propriamente uma garantia de emprego, porque a própria norma já enuncia a possibilidade de dispensa com a prefixação de uma indenização.

A despeito da “garantia de emprego”, a norma prevê que é possível o “pedido” de demissão ou a aplicação de dispensa por justa causa, o que é extremamente razoável, porque um empregado não pode ficar aprisionado em um contrato de trabalho, e o empregador não é obrigado a se sujeitar a condutas ilícitas.

Contudo, não se pode perder de vista que a Continuidade da Relação de Emprego é um Princípio caro ao Direito do Trabalho, de modo que esse rompimento deve ser sempre cauteloso, com a formalização da manifestação de vontade.

Uma advertência. É muito comum nos depararmos com textos formais e até com “juridiquês”, o que levanta suspeita se o próprio empregado que o teria escrito.

Mesmo nessas hipóteses caberia a quem assinou provar eventual vício de consentimento, mas é recomendável que, no “pedido” de demissão, peça-se ao empregado apenas que escreva com suas próprias palavras a pretensão que está verbalizando, com data, localidade e assinatura.

Nesse caso da MP n. 936/2020, seria conveniente pedir que conste no “pedido” de demissão a ciência de que possui garantia de emprego e o eventual motivo do rompimento.

Por fim, existe um risco jurídico importante a considerar.

O art. 500 da CLT exige a homologação da rescisão pelo sindicato para os trabalhadores que tenham estabilidade. Embora se refira à estabilidade decenal, o C. TST tem entendido que essa formalidade se aplica a todas as garantias de emprego (vide RR 10237-67.2018.5.03.0030), de modo que seria importante buscar essa homologação.

No caso de dificuldade de comunicação com o sindicato, federação, confederação ou secretaria do trabalho, é importante que isso seja devidamente documentado para que não se alegue omissão do empregador.

6 CONCLUSÃO

É evidente que a pandemia do coronavírus agrega um leque muito diversificado de riscos de gestão trabalhista, tornando-se extremamente relevante que todo empregador promova a avaliação de risco de cada uma das possíveis medidas adotadas, de modo a tomar atitudes conscientes, equilibradas e sensatas, de modo a tornar viável a manutenção da empresa, minimizando perdas, mas evitando a formação de passivos ou a possibilidade de futuras condenações judiciais.