
Acordos Trabalhistas Durante a Pandemia

Os acordos sempre foram uma ferramenta bastante eficaz para a solução de conflitos judiciais, independentemente da esfera que se está tratando, afinal poupam tempo, desgaste emocional, custos e põe fim ao litígio entre as partes. Por outro lado, talvez o único ponto negativo de um acordo é que nenhuma das partes fica totalmente satisfeita ao transigir, pois é necessário que cada uma delas ceda um pouco em suas pretensões.

Em tempos de Pandemia, em que inúmeros empregadores sofrem pesadas restrições de funcionamento de suas empresas e se deparam com reduções nefastas em seu faturamento, acaba sendo inviável a manutenção do quadro de colaboradores.

O Governo Federal acenou com algumas medidas para colaborar com a manutenção de empresa, tais como suspensão do contrato de trabalho, redução proporcional de jornada e salário, antecipação de férias, banco de horas com tempo para compensação maior e linhas de financiamento específicas para custeio da folha salarial das empresas.

Entretanto, considerando que já são mais de 14 meses de severas restrições em diversas atividades econômicas, existem alguns ramos de atividade que não tem mais qualquer possibilidade de manter os seus funcionários vinculados, sendo o desligamento do colaborador a única medida possível.

Ocorre que se tem verificado que a maior parte dos empregadores que fazem os desligamentos dos funcionários em decorrência da crise financeira ocasionada pela pandemia da COVID-19 sequer tem condições de efetuar o correto pagamento das verbas rescisórias a que o trabalhador tem direito.

É neste contexto que o acordo trabalhista passa a ter uma importância ainda maior do que sempre teve, eis que busca aproximar os interesses do trabalhador em receber uma verba alimentar a que tem direito e também do empregador, que tem ciência do seu dever de efetuar o pagamento dos encargos devidos ao ex-funcionário e precisa encontrar uma forma viável de fazer a quitação dos mesmos.

Existe a possibilidade de empregador e funcionário firmarem um acordo extrajudicial, que como o nome já diz não envolve qualquer chancela do judiciário e pode ser livremente estipulado entre

as partes. Este tipo de acordo é válido e dá quitação às verbas descritas no instrumento firmado entre as partes, porém não dá quitação integral da relação havida, de forma que acaba existindo o risco de alguma demanda judicial posterior.

Uma segunda possibilidade de acordo, porém agora com a chancela judicial, seria através de uma ação homologatória de acordo extrajudicial, regulada pelo artigo 855-B e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nesta modalidade de acordo poderá ser dada quitação integral ao contrato de trabalho, o que dá segurança às partes para nada mais poder ser requerido.

Por fim, temos ainda uma terceira possibilidade de acordo trabalhista, que inclusive acaba sendo a mais comum com ampla vantagem sobre as demais. Se trata do acordo que é realizado em uma reclamatória trabalhista normal. Neste tipo de acordo o colaborador ingressa com ação trabalhista fazendo inúmeros pedidos contra o empregador. Após ter sido devidamente notificado da ação, o empregador poderá apresentar a defesa ou mesmo já tentar a negociação do acordo com o ex-funcionário.

Após ambas as partes avaliarem os riscos envolvidos, as provas produzidas, a possibilidade de pagamento da reclamada e a necessidade (pressa) do reclamante em receber algum valor, as partes acabam cedendo mutuamente em suas pretensões e chegando a um denominador comum para a resolução da lide.

Muitas vezes as partes querem uma vitória plena em uma ação judicial, com o total acolhimento dos seus pedidos, entretanto, em uma análise mais ampla, um bom acordo pode ser imensamente vantajoso em relação a uma longa discussão judicial, eis que os resultados são de difícil previsão e em boa parte dos casos acaba sendo muito mais caro e desgastante.

Em tempos de crises severas como a que ocorre nos dias atuais, não há dúvidas de que em grande parte das oportunidades um acordo entre as partes será a melhor solução para conflitos, afinal atende parcialmente os anseios dos envolvidos e os poupa de uma longa briga judicial.

Vinicius Ongaratto
Advogado do escritório MZ Advocacia
vinicius@mzadvocacia.com.br