

INFORME JURÍDICO

ESPECIAL COVID-19

Pellon & Associados Advocacia | 13/05/2020

OS EFEITOS DA MEDIDA PROVISÓRIA 936 E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, EM TEMPO DE CORONAVÍRUS

Por Joao Roberto Monteiro Costa

joao.costa@pellon.com.br

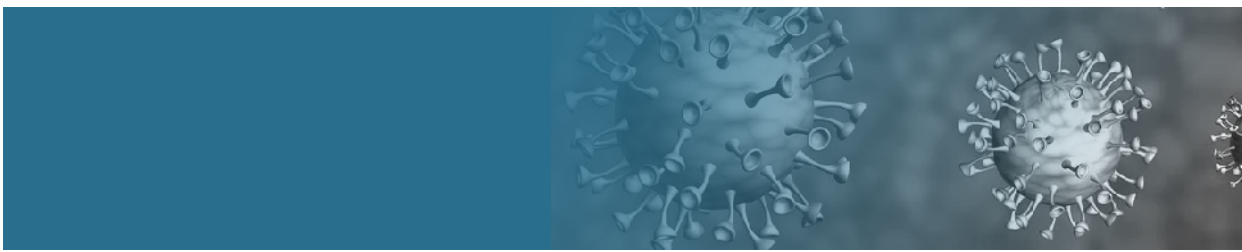
Com o surgimento da pandemia do coronavírus que vem assombrando o cenário da saúde e economias mundiais, o Governo Federal agiu rápido e editou medidas provisórias com o fito de evitar a demissão em massa dos trabalhadores e, ao menos, minimizar os impactos na economia.

Nesse sentido, o artigo 2º da MP 927/20 veio para firmar que o acordo individual entre patrão e empregado prevaleceria, naquele primeiro momento e em caráter excepcional pelo qual estamos (e ainda estamos) vivendo, sobre as Leis em sentido “lato sensu” e normas coletivas, com o intuito da preservação ao emprego, desde que não entrasse em rota de colisão com a Constituição Federal.

Para surpresa de toda a população e não só da comunidade jurídica, em 06/04/2020, o

Excelentíssimo Ministro do Supremo Tribunal Federal, Ricardo Lewandowski, entendeu ser inconstitucional a MP 936 no tocante a parte que autoriza o acordo individual entre patrão e empregado, tanto para a redução do salário como para a suspensão do contrato e, ainda, condicionou a validade do ajuste individual a posterior ratificação em negociação coletiva, ou seja, mais do que a chancela do sindicato, quis literalmente que este assumisse o controle das negociações.

Data máxima vênua ao voto do ministro relator da ADIN 6363/2020, Ricardo Lewandowski, estávamos diante do fim da MP 936. Não houve ponderação dos interesses antagônicos por parte dessa decisão liminar do ministro do STF. Uma coisa é notificar o sindicato, outra bem diferente era no sentido de condicionar a validade do acordo a anuência desse mesmo sindicato.



Tal decisão, por si só, tinha o condão de colocar o sindicato em posição extremamente vantajosa, que por sua vez teria a máquina na sua mão no sentido de querer ditar as regras do jogo, impondo condições sejam elas as mais genéricas e inviáveis ao empregador, tornando inócuo todo esforço do Governo Federal em conter os efeitos da pandemia através das Medidas Provisórias.

Desse modo, entendíamos naquele momento que o ideal era o empresário não se valer da medida provisória depois da polêmica decisão e procurar o sindicato da categoria para negociar, deixando claro que o empregado poderia se recusar a fazê-lo, não restando assim qualquer alternativa ao empregador a não ser a demissão em massa.

Ocorre que na manhã do dia 13/04/2020, em julgamento de embargos de declaração na ADIN 6363, o ministro relator esclareceu que o acordo individual realizado entre empregador e trabalhador seria válido e eficaz de imediato, não tornando a comunicação ao sindicato condição *sine qua non* de eficácia do acordo individual, sendo eventual inércia do sindicato resolvida pelo acordo individual entabulado entre as partes, facultando ao sindicato promover a negociação coletiva em caso de discordância do referido acordo individual.

Naquele cenário, se o sindicato fizesse a negociação coletiva, deveria ser priorizada, segundo o voto do ministro, a norma mais favorável ao trabalhador, seja o que foi acordado individualmente ou o acordado por norma coletiva.

A grande dúvida que havia ficado era de como seria feita essa análise, se haveria de ser escolhido um ou outro instrumento, extraíndo-se o melhor ponto do acordo individual, acordo coletivo ou da convenção coletiva; parecendo-nos nesse pri-

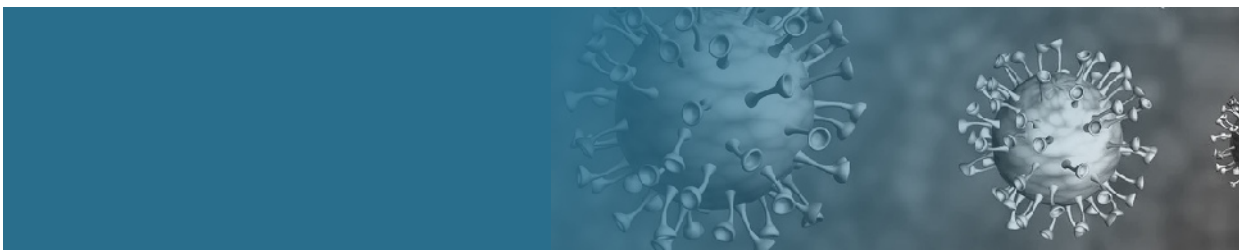
meiro momento que a decisão teria sido no sentido de buscar a norma mais favorável ao empregado, ponto a ponto.

Apesar da decisão ter tornado válidos os acordos individuais firmados, não havia como aplaudirmos tal decisão em sede de embargos declaratórios, pois sabemos que em termos de negociação coletiva, sempre haveria aquele famoso “toma lá dá cá”, e o sindicato abriria mão de algo para sempre se beneficiar por outro ângulo, o que fugiria do espírito da medida provisória, que seria a manutenção do emprego e renda.

Apenas a título de curiosidade, de acordo com a Secretaria Especial da Previdência e Trabalho, extinto Ministério do Trabalho agora incorporado ao Ministério da Economia, a anterior decisão do ministro Ricardo Lewandowski impedia a realização de quase um milhão de acordos entre empregadores e trabalhadores.

Não tendo como reduzir salário, jornada e inviável a suspensão dos contratos de trabalho - ao menos nesse mês de abril, estaríamos diante da consequência lógica que o governo sempre quis evitar, em esforço hercúleo, o aumento em proporções gigantescas do desemprego com a dispensa em massa por motivo de força maior, inteligência do artigo 501 da CLT.

Como muito bem concluiu a maior autoridade em Direito e Processo do Trabalho na atualidade, a Ilustre ex Desembargadora e professora Vólia Bonfim, o acesso ao seguro desemprego se daria até então pela via transversa, o desempregado é quem iria receber o seguro desemprego e não mais o empregado com contrato de trabalho ativo que, temporariamente, teria alguns de seus direitos mitigados em prol da preservação de seu emprego.



As perguntas que todo empresário deveria começar a se fazer:

1) Qual empresário assumiria o risco de firmar um acordo com seu empregado e, em seguida, o sindicato dizer “Não”, se sobrepondo a norma coletiva sobre o acordo individual, tendo em vista a preponderância da norma mais benéfica ao empregado?

2) Mesmo sendo considerado válido o acordo individual firmado entre as partes até o julgamento do mérito da ADIN no dia 17/04/2020, como o empresário iria enviá-lo ao sindicato que, por sua vez, está com as suas portas fechadas dado o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical após o advento da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), além do isolamento proveniente da pandemia?

A esperança de um País inteiro para que o bom senso e a razoabilidade prevalecessem veio na manhã do dia 17/04/2020, quando do julgamento da liminar concedida, o STF, por maioria, julgou a constitucionalidade dos dispositivos da MP 936, sendo cassada a liminar do Ministro Ricardo Lewandowski.

Prevaleceu a divergência aberta pelo ministro Alexandre de Moraes que entendeu que, em razão do momento excepcional, a previsão de acordo individual seria razoável, pois garantiria uma renda mínima ao trabalhador e preservaria o vínculo de emprego ao fim da crise. Segundo ele, a exigência de atuação do sindicato, abrindo negociação coletiva ou não se manifestando no prazo legal, geraria insegurança jurídica e aumentaria o risco de desemprego.

Seguindo esse raciocínio, na nossa visão, a decisão do Supremo Tribunal Federal trouxe, acima de tudo, segurança jurídica às relações de

trabalho em tempo de coronavírus. A nosso sentir, submeter todos os acordos individuais entre empresário e trabalhador à chancela dos sindicatos prejudicaria sem precedentes a ideia central da norma, que, por sua vez, revela-se na manutenção do emprego andando de mãos dadas com a sobrevivência da economia. Não há como, em tempos excepcionais, não serem tomadas medidas de exceção.

Segundo o jornal Valor Econômico em matéria publicada em 24/04/2020, mais de 3,5 milhões de acordos para redução de jornada de trabalho e salário pelo período de até três meses e acordos para suspensão de contratos por até dois meses foram registrados no sistema do Ministério da Economia. Tendo em vista esses acordos firmados, o Governo Federal desembolsará a vultuosa quantia de R\$ 6,983 bilhões de reais para compensar a perda de renda pelo trabalhador.

Por fim e não menos importante, o plenário do STF, na tarde de 29/04/2020, suspendeu a eficácia dos artigos 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020.

Durante o julgamento das Ações diretas de inconstitucionalidade 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354, por maioria dos votos, os ministros, apesar de entenderem pela manutenção dos principais pontos da MP 927, suspenderam o artigo 29, que desconsidera a contaminação por coronavírus como doença ocupacional.

Além do dispositivo acima mencionado, fica suspenso também o artigo 31 da referida MP 927, que flexibiliza a atuação dos auditores fiscais do trabalho.

RIO DE JANEIRO

Edifício Altavista

Rua Desembargador Viriato, 16

20030-090 / Rio de Janeiro - RJ - Brasil

T +55 21 3824-7800

F +55 21 2240-6970

SÃO PAULO

Edifício Olivetti,

Av. Paulista, 453, 8º e 9º andares

01311-907 / São Paulo - SP - Brasil

T +55 11 3371-7600

F +55 11 3284-0116

VITÓRIA

Edifício Palácio do Café,

Av. Nossa Senhora dos Navegantes, 675

salas 1.110/17

29050-912 / Vitória - ES - Brasil

T +55 27 3357-3500

F +55 27 3357-3510

Pellon
& Associados

A D V O C A C I A



www.pellon.com.br

corporativo@pellon.com.br