



ARTIGO 2º DA MP N. 927 DE 2020, QUE DISPÕE SOBRE MEDIDAS TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DECORRENTE DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID 19)

Renato Rua de Almeida¹

O artigo 2º da MP n. 927 de 2020 prevê que empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito com natureza jurídica de força maior, a fim de garantir a permanência do vínculo trabalhista, prevalecendo sobre normas legais e coletivas, respeitados os limites constitucionais.

Essa celebração de acordo individual foi ratificada pelo artigo 12 da MP n. 936 de 2020, que foi editada em complemento da MP 927 de 2020, ao instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Resta saber se é constitucional a celebração desse acordo individual sobre as medidas de natureza trabalhista da redução proporcional da jornada e de salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho, previstas pelo artigo 3º da MP 936 de 2020.

De fato, o artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal prevê expressamente a irredutibilidade salarial, salvo convenção ou acordo coletivo, afastando o acordo individual.

Ora, a questão da redução proporcional da jornada e salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordo individual não pode ser examinada exclusivamente à luz do texto constitucional mencionado, mas, por ser medida de

¹ Advogado trabalhista em São Paulo, doutor em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Paris I (Panthéon-Sorbonne) e professor aposentado de direito do trabalho da Faculdade de Direito da PUC-SP, membro da ABDT e do IBDSJ e presidente do Instituto Jacques Maritain do Brasil



força maior e de ordem pública, há de ser também apreciada à luz de outros valores constitucionais, numa interpretação sistemática e unitária da Constituição, como adverte o constitucionalista português Jorge Miranda.

Dentre outros valores constitucionais, é de se destacar que, à luz do artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal, constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade solidária.

Ora, diante das consequências entre nós da epidemia do novo coronavírus, é mister estabelecer a validade do acordo individual, ao lado dos instrumentos da negociação coletiva, como sendo uma forma solidária e mais ágil sobretudo no âmbito das pequenas e médias empresas para a redução proporcional da jornada e salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ademais, a hipótese do artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, preconizando a convenção e acordo coletivo de trabalho para a redução da jornada e salário, constitui, na verdade, o resultado exitoso do processo da negociação coletiva tendo em vista a superação de conflito coletivo de trabalho, diferentemente da hipótese ora examinada, em que existe convergência entre empregadores, empregados e o próprio Estado, que garante o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Essa foi, aliás, a *ratio decidendo* Supremo Tribunal Federal ao afastar por expressiva maioria a medida cautelar conferida pelo ministro Ricardo Lewandowski na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.363, que pretendia a declaração de inconstitucionalidade do acordo individual para a promoção da redução da jornada e salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho.

A decisão benfazeja do Supremo Tribunal Federal possibilitou entre nós a segurança jurídica, validando milhões de acordos individuais até então celebrados e também outros milhões a serem certamente celebrados, tendo em vista a permanência do vínculo empregatício como preconizada pelo artigo 2º da MP 927 de 2020.