



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

PANDEMIA E PANDEMÔNIO JURÍDICO.

Luiz Carlos Amorim Robortella¹
Antonio Galvão Peres

O Governo Federal acaba de apresentar o maior programa de proteção ao emprego já visto no país, mas há quem aponte inconstitucionalidade no mecanismo de negociação individual. O argumento é raso: a Constituição só autoriza redução salarial, mesmo que proporcional à redução da jornada, se houver negociação com o sindicato.

Mais que proteger a economia, as Medidas Provisórias 927 e 936 viabilizam o isolamento para proteção da vida e aliviam as consequências sociais e econômicas.

Mais que nunca é necessária a adaptação do direito à realidade. O direito não é neutro. A lei deve ser útil à sociedade na prosperidade e nacaatástrofe e, para isto, existem técnicas interpretativas reconhecidas pelos mais importantes juristas. Normas de difícil ou impossível cumprimento em tempos de isolamento, principalmente nas pequenas e microempresas, invisíveis para os sindicatos, são inúteis.

A lógica interpretativa dessas normas não é e não pode ser a usual. Em tempos excepcionais, a interpretação é a de exceção.

A Constituição tem dimensão transcendental que ilumina e inspira o ordenamento jurídico. Deve-se promover cuidadosa articulação dos direitos sociais com outros princípios e normas constitucionais. A irredutibilidade salarial não se sobrepõe ao artigo 196 da Constituição; “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Ao analisar essas normas deve-se adotar a hermenêutica dos princípios, mediante a compreensão de sua totalidade. Não se pode esquecer que se trata de um documento mais político que jurídico e, por isto, repele interpretações reducionistas.

É inadequada a pecha de inconstitucionalidade apressadamente lançada sobre as recentes medidas provisórias, que, com toda a razoabilidade, admitem a redução de salários mediante

¹Advogados trabalhistas e Doutores em Direito do Trabalho pela USP.



acordo direto entre patrão e empregado. Ainda mais quando se sabe que a preservação da saúde e do emprego são valores maiores e, portanto, a situação mais benéfica para o trabalhador.

É claro que se recomenda a negociação coletiva, quando viável, mas jamais pode ser vista como a única alternativa. A MP 936 traz em seu artigo 12 inteligente mecanismo ao apenas exigir para trabalhadores com maior perda de renda.

Tudo agora se agrava diante de decisões aparentemente contraditórias no Supremo Tribunal Federal. De um lado, o Min. MARCO AURÉLIO DE MELLO, ao rejeitar o pedido liminar na ADI 6343, contextualizou a MP 927 e concluiu que “descabe, no que ficou prevista a preponderância do acordo individual escrito, (...) assentar, no campo da generalidade, a pecha de inconstitucionalidade”. De outro, ao examinar mecanismo análogo da MP 936, concluiu o Min. RICARDO LEWANDOWSKI na ADI 6363 que a possibilidade de acordo individual “parece ir de encontro” a certos dispositivos da Constituição.

O pronunciamento do Pleno do STF quanto aos temas é urgente. Na impossibilidade ou dificuldade de negociação de alternativas, as demissões são a saída fácil para muitas empresas, ou talvez a única.

Por fim, encontram-se na legislação normas estabelecendo que, “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum” e de que o preenchimento de lacunas deve ser feito com a atenção para que “nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

O momento exige racionalidade política, econômica e jurídica.