



Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020 institui “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20/3/2020 e da emergência da saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus de que trata a Lei 13.979, de 6-02-2020.

Renato Rua de Almeida ¹

Do ponto de vista da legislação trabalhista são duas as medidas tomadas pela MP em comento:

- 1) Redução da jornada com preservação do emprego e renda.
 - 2) Suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro.
- Essas duas medidas de natureza trabalhista têm por objetivo:

- a) Preservar o emprego e a renda
- b) Viabilizar a atividade econômica, diante da diminuição de atividades
- c) Reduzir o impacto social em razão das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

O artigo 62 da CF prevê a competência do Presidente da República para em caso de relevância e urgência, adotar medida provisória, com força de lei, devendo submetê-la de imediato ao Congresso Nacional.

Estão presentes a relevância e urgência para a adoção da MP em comento, justificando sua constitucionalidade.

Ao procurar preservar o emprego e renda dos trabalhadores e a atividade econômica privada, a MP em comento, em cumprimento da garantia da ordem econômica e financeira prevista no Título VII do texto constitucional, busca a manutenção da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, para assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, dentre vários princípios, o da livre concorrência e o do pleno emprego, previstos no artigo 170, respectivamente nos incisos IV e VIII, da Constituição de 1988.

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



Em decorrência, examinaremos duas consequências jurídicas, dentre outras, da MP m. 936/de 01/4/2020, a saber: a validade do acordo individual para redução da jornada (I) e aplicação exclusiva das medidas para empresas privadas excluídas as públicas (II).

Portanto, a primeira delas é saber se há inconstitucionalidade ou não do artigo 12 da MP em comento que prevê o acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salários face ao disposto no artigo 7º, inciso VI, do texto constitucional, que somente admite a redução salarial mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Ora, a regra jurídica prevista pelo artigo 7º, inciso VI, do texto constitucional, tem aplicação nas hipóteses de redução salarial ao nível da categoria profissional por meio exclusivamente de convenção coletiva de trabalho (I) e de redução salarial ao nível da atividade de determinada empresa por meio exclusivamente de acordo coletivo de trabalho, (II), visando unilateralmente à melhoria da condição social dos trabalhadores, como preconiza o *caput* do artigo 7º, da CF de 1988.

Nessas duas hipóteses, busca-se a participação obrigatória dos sindicatos profissionais nas negociações coletivas (artigo 8º, inciso VI da CF/88), para que a autonomia privada coletiva possa garantir à categoria profissional representada ou aos trabalhadores de determinada empresa a proteção necessária quanto ao princípio da irredutibilidade salarial e também a contrapartida necessária, como preconizado pelo artigo 611-A, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da Reforma Trabalhista trazida pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que prevê expressamente que se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Ora, na hipótese sob análise, não se trata de negociação coletiva típica, por meio dos instrumentos da convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se busca a proteção da categoria profissional ou dos trabalhadores de determinada empresa, quando a presença da autonomia privada coletiva é obrigatória na aplicação do princípio da irredutibilidade salarial e da garantia da contrapartida necessária.

Na presente hipótese da MP em comento, a redução salarial mediante acordo individual visa à garantia do emprego e renda para os trabalhadores de uma maneira geral, sobretudo nas pequenas e médias empresas, garantidoras maiores que são do objetivo do pleno emprego, e também a viabilidade da atividade econômica dessas empresas.

Prevalece, pois, o interesse público, que ultrapassa os interesses privados localizados nas categorias profissionais e nos trabalhadores de determinada empresa.



Ademais, a própria legislação de ordem pública consubstanciada na MP em comento garante aos trabalhadores a contrapartida necessária com a vedação da dispensa imotivada durante a vigência desses acordos individuais de trabalho.

Portanto, a conclusão é no sentido de que o artigo 12 da MP em comento ao prever a celebração de acordo individual de trabalho para redução da jornada e salário é perfeitamente constitucional face ao disposto no artigo 7º, inciso VI do texto constitucional de 1988, salientando-se que, no caso presente, a autonomia privada coletiva a favor dos trabalhadores pela atuação dos sindicatos profissionais é substituída pela legislação de ordem pública constante da MP em comento.

A segunda consequência jurídica é saber se é constitucional ou não a previsão prevista pelo artigo 3º, parágrafo único da MP em comento, de que ela se aplica apenas às empresas privadas, excluídas expressamente as empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, face à isonomia prevista pelo artigo 173, § 1º, inciso II, da CF/88, ao prever expressamente a sujeição dessas entidades paraestatais ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias.

Ora, como visto acima, a MP em comento procura, em segundo lugar, garantir a atividade econômica das empresas privadas dentro dos princípios da livre iniciativa e livre concorrência.

Por essa razão, há uma série de políticas públicas econômico-financeiras compensatórias, sobretudo para as pequenas e médias empresas, que mantiverem o pleno emprego, seja na hipótese de redução da jornada e salário, seja na hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Ademais, a teor do *caput* do artigo 173 da CF de 1988 é próprio das empresas privadas a exploração direta da atividade econômica, que só excepcionalmente essa exploração será permitida às empresas públicas, isto é, quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

Por outro lado, as empresas públicas já têm o apoio dos erários da União, dos Estados e dos Municípios para exercerem excepcionalmente seus misteres nas atividades econômicas, além do induzimento do Estado para facilitar e promover a atividade econômica pelas empresas públicas, a exemplo da exploração do petróleo pela Petrobrás e na hipótese de determinados financiamentos públicos feitos por intermédio do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, sem estarem, muitas vezes, sujeitas às agruras da livre concorrência das empresas privadas.

Desta forma, em razão das vantagens acima mencionadas, as empresas públicas não necessitam da parte do Estado de outras políticas públicas



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

compensatórias, como delas necessitam as empresas privadas, na conformidade da MP em comento.

Por fim, as empresas públicas que exercem a exploração direta de atividade econômica pelo Estado não sofrem, como as privadas, em especial as pequenas e médias empresas, as dificuldades econômicas por elas vividas no momento difícil em que todos passamos, até porque são protegidas em razão de que sua existência é especialmente amparada pelo Estado por serem necessárias aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo.

Por essa razão, as empresas públicas que exercem a exploração direta de atividade econômica não são compelidas a reduzir seus empregados em detrimento do pleno emprego, mesmo porque, uma vez concursados, seus servidores têm a garantia constitucional da vedação da despedida imotivada, nos termos do artigo 37 da CF de 1988.

Portanto, em segundo lugar, é constitucional o disposto no artigo 3º, parágrafo único da MP nº 936, de 01 de abril de 2020, face ao disposto no artigo 173, § único da CF de 1988, não ocorrendo, pois, quebra do princípio da isonomia.

Em conclusão essas duas consequências jurídicas ora examinadas concorrem da melhor forma, a nosso ver, para o terceiro objetivo da MP em comento, qual seja reduzir o impacto social em razão das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública ora vigentes no Brasil.

São Paulo, 2 de abril de 2020.