

## Freitas Pinho: MPs trouxeram impactos positivos na relação de trabalho

Como motor das evoluções na história da humanidade, necessidades levam a inovações que podem se ater a momentos específicos a se tornarem de uso regular. Isso ocorre nas mais diversas áreas, da tecnológica à da saúde, e também no direito do trabalho, que é dinâmico como a sociedade. Cada qual em sua característica, durante este período de quarentena e distanciamento forçados pela pandemia da Covid-19, alterações legais trazem impactos positivos nos campos da regulação de negociações entre empregados e empregadores e do uso da tecnologia.



Trata-se da extensão dos prazos de acordos e convenções

coletivas, em princípio direcionado a este período específico, e da ampliação das formas de negociação remota, com ferramentas de comunicação que facilitam as reuniões à distâncias, cujas viabilidades foram abertas, respectivamente, pelas MPs 927/2020 e 936/2020, como veremos adiante, após reconstituir o caminho trilhado até se abrirem essas possibilidades.

Desde que o Decreto Legislativo 06/2020 reconheceu, em março, o estado de calamidade pública por conta dos efeitos da Covid-19, o Governo Federal editou uma série de medidas provisórias objetivando o enfrentamento da crise, bem como a salvaguarda de empresas e a manutenção do emprego e da renda de trabalhadores. Nessa esteira destacaram-se as MPS 927 e 936 como os instrumentos de ordem trabalhista para o combate dessa situação.

Inicialmente, a MP 927/2020 trouxe logo em seu art. 2º a possibilidade de empregado e empregador celebrarem acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, tendo preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.



Embora esse artigo ainda seja objeto de muita controvérsia no meio jurídico, em especial quanto ao art. 7º, § XXVI — que trata do reconhecimento de acordos e convenções coletivas —, e o art. 8º, § III — o qual confere ao sindicato a defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria —, o ministro Marco Aurélio Mello garantiu sua constitucionalidade. “As normas editadas com o objetivo de permitir que empregado e empregador possam estabelecer parâmetros para a manutenção do vínculo de emprego, estão de acordo com as regras da CLT e com os limites estabelecidos na Constituição Federal”, ressaltou o relator ao indeferir a liminar requerida na ADI (ação direta de inconstitucionalidade) 6344.

Na mesma linha, que, com grande sapiência, o ministro ainda observa que, “no quadro de pandemia, não se pode cogitar de imprevidência do empregador e frisa a necessidade de reconhecer que as medidas de isolamento social repercutem na situação econômica e financeira das empresas. Sob essa condição, Marco Aurélio considera razoável a antecipação de feriados, pois preserva a fonte de renda dos empregados e reduz o ônus dos empregadores”.

Dessa forma, pelas considerações do ilustre ministro houve o sopesamento no confronto entre princípios constitucionais diante da necessidade urgente de se manter os postos de trabalho, com a consequente preservação das empresas e da renda dos trabalhadores.

Desta feita, as medidas incluídas no art. 3º puderam efetivamente ser implementadas, preservando postos de emprego através de alternativas como: I – teletrabalho; II – antecipação de férias individuais; III – concessão de férias coletivas; IV – aproveitamento e a antecipação de feriados; V – banco de horas; VI – suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII – direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII – diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Porém, embora não haja uma determinação específica sobre quem deva ser o real destinatário dessas medidas, tenha-se em mente, pelo princípio da boa-fé que elas deverão abarcar apenas as empresas efetivamente impactadas, as quais tiveram sua atividade econômica restringida por conta dos efeitos da pandemia.

Contudo, a partir da análise do art. 19, que trata do diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço, em seu parágrafo único e incisos está definido que, nessa hipótese, os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput, independentemente: I – do número de empregados; II – do regime de tributação; III – da natureza jurídica; IV – do ramo de atividade econômica; e V – da adesão prévia. Assim, conclui-se haver distinção sobre o destinatário, alcançando a todos indistintamente.

## **Impacto positivo provisório: extensão de acordos e convenções**



Dentro desta medida provisória, chegamos ainda a um dos dois impactos positivos de que tratamos aqui: a possibilidade de os acordos e as convenções vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias — contados da data de entrada em vigor da MP 927/2020 — serem prorrogados a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias.

Sobre essa extensão de prazo — por sua vez, em vigor dentro da validade da medida provisória é preciso assinalar dois aspectos. O primeiro deles é que, embora seja a "critério do empregador", faz-se necessário abrir a negociação coletiva com o sindicato. Pelo momento que se atravessa, não se vislumbra o risco de as representações laborais não atenderem o pleito de prorrogação, pois não traz quaisquer prejuízos ao trabalhador estender a vigência de um instrumento coletivo vencido ou prestes a vencer — até mesmo porque as negociações coletivas em situações normais costumam arrastar-se por prazo superiores ao período contemplado na MP. Contudo, mister se faz, pela constitucionalidade e, por conseguinte, pela validade dos atos praticados, seja convocado o ente laboral para início das tratativas.

O segundo aspecto diz respeito ao fato de a MP 927/2020 acabar por alterar o art. 614, § 3º da CLT, que prevê a validade máxima de dois anos para os acordos coletivos e convenções coletivas, ao possibilitar a extensão por mais 90 dias, abrindo oportunidade para um instrumento coletivo de dois anos e três meses de vigência. Contudo, essa extensão da validade deverá observar os trâmites do §1º desse mesmo art. 614, sendo incluída no sistema mediador do Ministério da Economia para que se possa dar a publicidade exigida por lei.

Releva notar que, num primeiro momento, o sistema mediador ainda não estava adaptado tecnicamente a essa nova situação, gerando desgastes àqueles que buscaram estender a validade de seus instrumentos coletivos tão logo publicada a medida provisória. Hoje, porém, o sistema já comporta esse evento.

No que tange à MP 936/2020 estas considerações positivas também a alcançam. A instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda se apresentam necessárias nesse momento de calamidade pública e nisso não há o que se discutir.

Assinale-se que o objetivo da referida MP em preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública foram alcançadas com a implementação do pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

## **Aposentados excluídos, faz-se a ressalva**

Entrementes, aqui se faz uma grande ressalva relativamente à exclusão de aposentados ou de quem receba algum provento da previdência social, mas que se encontrava com um contrato de trabalho em vigor.



Nesse ponto, a medida acabou por sufocar uma parcela considerável da população, que continua a trabalhar para completar sua renda – muitas vezes, a única de sua família. Essas pessoas acabaram ceifadas da percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, não obstante tenham tido a redução proporcional de suas jornadas de trabalho e de salário ou a suspensão temporária de seus contratos de trabalho.

Além disso, em quase sua totalidade, essas pessoas fazem parte do grupo de risco, seja pela idade, seja por possuírem algum tipo de doença crônica que lhes retiram parte da saúde imunológica. Por tudo isso é um ponto que deveria ser revisto, estabelecendo-se critérios objetivos para a inclusão dessa parcela da população.

## **Tecnologia: impacto positivo que pode ter vindo para ficar**

Se a MP 927/2020 abre possibilidade de extensão, por mais 90 dias, dos acordos e convenções coletivas vencidos e vincendos, dentro do prazo de validade da medida provisória, a MP 936/2020 é séria candidata a ter sua inovação tornada permanente, com a adoção das formas de reunião à distância possibilitadas por tecnologias recentes.

Em seu art. 17, § II, a MP 936/2020 abre a possibilidade da realização de assembleias por meios telemáticos com a utilização de aplicativos como Zoom e WhatsApp, evitando assim aglomeração de pessoas e ainda dando mais celeridade às deliberações.

Vale registrar que essa condição, no âmbito patronal, ainda acabou por aproximar as empresas de seus representantes de classe, pois empresários, sempre muito ocupados em sua atividade, tornaram-se mais receptivos e interessados em participar das assembleias da categoria.

Portanto, não se pode negar que essas medidas provisórias, criadas especificamente para esse período de quarentena, tiveram o condão de trazer mudanças significativas nas relações de trabalho, as quais de forma nenhuma restaram em prejuízos ao trabalhador.

É importante registrar ser o direito do trabalho ramo muito dinâmico das ciências jurídicas, motivo pelo qual assentará entendimentos sobre as peculiaridades de cada nova modalidade de trabalho, seja a executada no domicílio do empregado e a realizada à distância. Por conseguinte, aquilo que lei previu para acontecer de forma paulatina, acabou por se tornar uma necessidade premente nesse momento de pandemia, tornando-se, porém, extremamente eficiente por conta da evolução tecnológica.

Nesse aspecto, repita-se, a tecnologia tem se mostrado instrumento eficaz também no desenvolvimento da atividade econômica, haja vista, por exemplo, o incremento das transações comerciais online, seja por meio de sites na internet ou, até mesmo, por WhatsApp, durante a quarentena.



Por todos esses motivos é que tanto as relações de trabalho quanto as atividades econômicas propriamente ditas ganharam um novo impulso no período pós-pandemia. A tecnologia é fator encurtador de distâncias e terá papel significativo nesse novo cenário, criando novos postos de emprego e renda hoje ainda carentes de profissionais.

Por último, não se pode deixar de registrar, que ambas as medidas provisórias estimularam a participação das entidades sindicais, oportunizando meios eficazes de participação da categoria, principalmente através de assembleias online, bem como demonstrando para toda sociedade sua importância nesse contexto de calamidade pública para alavancar o desenvolvimento econômico e social. Possam, enfim, as entidades sindicais saberem usufruir desse momento para se rerepresentarem às suas bases como instrumentos para ecoarem os seus interesses.

Doravante, espera-se, não sejam essas medidas de aproximação ceifadas pelo término da pandemia ou pela perda de vigência da medida provisória, acarretando o esfriamento dessa relação há muito buscada por patrões e empregados a qual, por conta do momento peculiar vivido, acabou se intensificando. Se hoje o acordo individual foi a solução imediata para enfrentamento à pandemia do coronavírus, não nos esqueçamos de mencionar que os acordos coletivos ou convenções coletivas têm perspectiva de gerar a segurança jurídica necessária às partes envolvidas, ante o princípio da intervenção mínima na autonomia vontade coletiva e a esperança trazida pelos meios telemáticos de participação efetiva de toda categoria.

**Date Created**

01/06/2020