

Acordos individuais na Covid poderão ter efeitos questionados?

Faz praticamente um ano, precisamente em 1º de maio de 2020, que ocupamos [esta coluna para tratar](#) daquele momento juridicamente controverso quanto às flexibilizações permitidas pela legislação de emergência. Estávamos cuidando da MP 936/20 e da decisão do STF na Adin 6.363 em que aquela Corte, por maioria de votos, decidiu que os acordos individuais em época de pandemia não agridem a CF e, nestes casos, não se aplicaria a garantia disposta no artigo 7º, VI, da Carta Maior.



... pandemia era temporária.

Nesta altura de 2021, o temporário parece não ser mais surpreendente e se

transformou na rotina de todos quer quanto aos cuidados pessoais e coletivos de higiene, quer quanto às questões das relações trabalhistas terminadas e iniciadas em tempos de pandemia. Não é mais de se espantar que determinados empregados não conheçam o local físico das empresas e os conhecimentos entre pessoas se dê por meio dos diversos sistemas de comunicação e interação visual.

Parece que o normal nos dias atuais é o trabalho a distância e parece que é desta forma que as empresas estão se estruturando.

Significa dizer que as dúvidas sobre os acordos individuais para redução de jornada e redução do salário estariam superadas pelas condições excepcionais deste momento, excluindo a discussão de nulidades quanto a alegada violação da Constituição Federal, em seu artigo 7º, VI, XIII e XXVI, que homenageia a participação sindical obrigatória quando se tratar de negociações coletivas.

Naquele momento (maio/2020), trouxemos a dúvida instaurada por alguns quanto à possibilidade de redução por "acordo" entre empregado e empregador pois se trataria de expressão retórica diante da ausência de alternativa ao empregado e que se tratava de mera "imposição" do empregador. Tese ainda prevalente.



De fato ainda persiste a condição de que o ponto de partida de todos os questionamentos deveria levar em consideração as circunstâncias da vida, o valor protegido, e do momento em que se torna aplicável.

A pandemia é temporária. Melhor dizendo, naquele momento, tínhamos a impressão de que a pandemia seria temporária.

Depois de mais de um ano não se pode dizer que estamos em condições temporárias porque a pandemia está presente e sem prazo para ser dominada, a crise social revelada em branco e preto, o número de desempregados em nível absurdo, os sonhos foram roubados e a esperança ficou para o mesmo dia em que se vive.

Neste período de mais de um ano, não se pode dar tratamento de excepcionalidade quando o anormal se transformou na convivência e na organização estrutural das empresas e da sociedade como um todo.

Talvez nos dias atuais não valha mais a afirmação de que "Há uma irracionalidade na exceção gerada pela pandemia que impõe regras e condutas que não teriam sido previstas ordinariamente pelo legislador".

As Medidas Provisórias 1.044 e 1.045 de abril são repetitivas ao que se legislou anteriormente e falam de um fenômeno ao qual, pela convivência de mais de um ano, não se pode atribuir o elemento surpresa. Tais MPs operam na precariedade do tempo como se a crise tivesse sido estabelecida com prazo definido para terminar.

De fato, estamos convivendo com a rotina do anormal como expectadores inconformadamente passivos. O desemprego vai aumentar, os empregos vão diminuir, a desigualdade social será mais acentuada e a violência encontrará razões na miséria que não será maior por causa do espírito de solidariedade que desperta na sociedade com iniciativas de distribuição de comida para os mais necessitados.

As MPs são paliativas e desafiam a boa fé nas relações trabalhistas. Se efetivamente se procurasse uma solução para a manutenção de emprego e renda, as propostas deveriam ser de médio e longo prazo e não funcionar como um voo de galinha.

A insegurança jurídica para as empresas vai continuar e, agora, depois da convivência com o anormal, difícil crer que nenhuma ação de negociação coletiva foi entabulada para superar as dificuldades, que os sindicatos não tiveram condições de se unir sem tratar de categorias ou ideologias para restaurar direitos ou de superar os obstáculos para propor um avanço na garantia mínima de proteção aos trabalhadores.



Vale a repetição da citação do nosso artigo citado nesta coluna, da professora Raquel Scalcon da FGV Direito-SP, em [artigo excepcional](#) em 24 de abril neste **Consultor Jurídico** com o tema "A importância da Teoria do Direito em época de Covid-19", a propósito de artigo do ministro do STF Luiz Fux em que afirmou que coronavírus não é "Habeas Corpus", traz importantes considerações perfeitamente aplicáveis no campo do direito do trabalho em sentido análogo, nas afirmações de que "coronavírus não é desculpa para reduzir salários, não é salvo-conduto para demitir, não é licença para sonegar, muito menos justificativa automática para inadimplir". "Em síntese: uma pandemia não afasta *per se* a incidência de regras jurídicas."

Certamente, o uso da coronavírus perdeu espaço como justificativa das dificuldades que deixaram de ser emergentes e temporárias, mas continuam emergentes e sem prazo para cuidar dos aspectos sociais e trabalhistas mais profundos, tudo com objetivo de construir algo mais duradouro e estável no sentido de preservar empregos e proteção social digna.