

O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO EM MEIO A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS: UMA ANÁLISE PONDERADA ACERCA DA PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NESTE PROCESSO

Priscila Danielle Baraúna Milcent Ramos de Araújo¹

RESUMO

O presente artigo aborda de forma minuciosa o instituto da negociação coletiva, como propulsor de justiça social, representando um direito adquirido pelos trabalhadores tanto por lei ordinária, como pela Constituição Federal. Entretanto, face a crise ocasionada pelo coronavírus exporemos através de levantamentos doutrinários e judiciais que, o direito em questão, vem sendo diametralmente violado para se priorizar a celebração de acordos individuais que, por sua vez, colocam os trabalhadores em posição vulnerável e propensa a arbitrariedade patronal. Nesse sentido, faremos uma análise crítica acerca da importância da negociação coletiva como instrumento apto a conferir equilíbrio aos contratos trabalhistas, bem como, teremos um enfoque na participação sindical neste processo, uma vez, que a entidade em questão é a única que possui o condão de firmar acordos e convenções coletivas. Para uma análise ainda mais abrangente serão feitas considerações iniciais acerca do direito coletivo, além de se ter uma avaliação precisa referente as modificações perpetradas pela Reforma Trabalhista em ambos os institutos ora mencionados, visando debater seus reflexos práticos.

Palavras-Chave: negociação coletiva; organização sindical; coronavírus; direito coletivo; Consolidação das Leis do Trabalho.

ABSTRACT

This article discusses, in detail, how collective bargaining acts as a propeller of social justice, representing a right acquired by workers both by ordinary law and by the Federal Constitution. However, in the face of the crisis caused by coronavirus, we will expose through doctrinal and judicial surveys that the rights in question have been extensively violated to prioritize individual agreements that, in turn, place workers in a vulnerable position and prone to employer arbitrariness. In this sense, we will make a critical analysis about the importance of collective bargaining as an instrument capable of balancing labor contract; additionally, we will focus on the participation of labor unions in this process, since the entity in question is the only one with the right to sign collective agreements and conventions. For an even more comprehensive analysis, initial considerations about collective law will be made, in addition to having a precise assessment regarding the changes perpetrated by the labor reform in the aforementioned institutes, aiming to debate their real-life consequences.

Keywords: collective bargaining; labor unions; coronavirus; collective rights; Consolidation of Labor Laws (Brazil).

1 INTRODUÇÃO

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Contato: primilcent@hotmail.com

O atual cenário de calamidade pública no país, decorrente da pandemia do COVID-19, mostra-se extremamente desafiador para o direito, posto que este teve de se reinventar e adotar uma postura, cada vez mais, flexível e colaborativa, para regular a vida em sociedade. Contudo, à medida que o direito vai se adaptando a esta nova realidade, necessitamos que este não perca seu viés protetivo, visto que isto apenas colocaria os cidadãos brasileiros em uma posição ainda mais prejudicial. Nesse sentido, entendemos que a ponderação de direitos feita durante esta crise sanitária sem precedentes, deve priorizar o interesse coletivo, objetivando um alcance maior e uma diminuição das aflições da população, de modo a não acentuar a crise à longo termo.

Neste ensejo, percebemos que no âmbito trabalhista, o governo federal, ao promulgar medidas provisórias de urgência, acabou privilegiando a realização de acordos individuais em detrimento de negociações coletivas para pactuar diversos direitos que se encontram relativizados em decorrência da pandemia. Não obstante, a atitude em comento, demonstrou-se ainda mais maléfica para os empregados, pois estes não possuem paridade de armas em relação ao empregador para negociar igualmente melhores condições de trabalho, visto que esta atribuição é inerente as entidades sindicais, causando-se assim, um desequilíbrio danoso à esta parte mais fraca do contrato.

Ver-se à, desta forma, que o acordo individual não se mostra efetivo, neste momento, para solucionar demandas que se mostram nitidamente coletivas, enquanto a negociação coletiva que abrange as figuras dos acordos e convenções, está totalmente apta a formalizar normas que resguardem os direitos dos trabalhadores, uma vez que o dispositivo legal fruto do processo de negociação confere segurança jurídica as partes evitando o surgimento de novos entraves a respeito da matéria que foi objeto do litígio.

Vale mencionar também que as pautas reivindicatórias que serão negociadas mediante instrumento coletivo, presumem-se estar em consonância com as demandas de determinada categoria profissional, visto que estas são previamente aprovadas e discutidas em assembleia sindical e quando aprovadas, possuem eficácia *erga omnes*, produzindo, portanto, reflexos nos contratos individuais de trabalho. Salienta-se, ainda, que a organização sindical possui autonomia privada coletiva que confere a esta organização ampla liberdade para negociar, bem como, para manifestar a sua vontade de modo a estabelecer o conteúdo das relações jurídicas que participa, sem restrição e intervenção das autoridades públicas.

Sendo assim, o presente artigo passará a analisar as particularidades da negociação coletiva para que se compreenda e reflita acerca de como este instrumento se mostra o mais adequado para atender as demandas trabalhistas advindas da situação de emergência pública

que assola o país, bem como, se examinará de forma detalhada como se mostra a atuação sindical neste processo, visto que os aludidos institutos se encontram intimamente interligados.

O tema em questão mostra-se de notória relevância social, visto que a insuficiência do contrato individual de trabalho gera implicações práticas prejudiciais aos empregados estando em descompasso com as metas governamentais de manutenção do emprego e da renda. Além disso, o tema possui grande importância jurídica, visto que analisa criticamente os dispositivos trabalhistas que foram elaborados em meio a pandemia além de traçar um paralelo referente a consolidação destes direitos no ordenamento jurídico pátrio, para que se perceba como as suas premissas fundamentais foram e vem sendo desrespeitadas em um momento crítico que o Estado deveria prezar pelo reestabelecimento da ordem e não sinalizar risco a subsistência dos trabalhadores ao reforçar o individualismo da liberdade aparente do trabalhador.

Outrossim, o método utilizado nesta pesquisa será o método hipotético-dedutivo, idealizado por Karl Popper, visto que há lacunas e problemas nos conhecimentos prévios, e a partir delas serão formuladas hipóteses, que, serão testadas através da técnica do falseamento. Deste modo, as hipóteses serão confrontadas com a realidade buscando atender aos problemas de pesquisa, que por seu turno, será predominantemente bibliográfica, visto que envolve inúmeros entendimentos jurisprudências e doutrinários. Registra-se que em decorrência da matéria ser trabalhista, o uso da legislação será imprescindível.

2 DIREITO COLETIVO

Segundo o ilustre autor Luciano Martinez (2012, p. 663) o direito coletivo seria:

O segmento do ramo laboral que regula, mediante específicos princípios e regras, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e produção.

Logo, conforme Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1215) podemos afirmar que o direito coletivo analisa as relações laborais em uma perspectiva *lato sensu*, posto que encontra-se pautado em interesses comuns à empregados que compõem uma mesma categoria profissional em detrimento de se basearem em conflitos individuais ou casos isolados do âmbito trabalhista, o que faz do aludido direito importante mecanismo para dirimir injustiças sociais e para resguardar a satisfação dos empregados na seara trabalhista.

Ressalva-se, ainda, que, o direito coletivo tem como objeto de estudo a organização sindical, a representação dos trabalhadores, a negociação coletiva e o direito de greve, que, por serem indispensáveis para a caracterização do Direito Coletivo do Trabalho, passarão a ser analisados de forma pormenorizada no presente estudo.

No que tange ao direito de greve, percebe-se que este se mostra crucial para a consolidação do Estado Democrático de Direito, e encontra-se respaldado pela CF/88 em seu art. 9º, que preceitua: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

Deste modo, vemos que a greve é um instrumento que viabiliza aos empregados a oportunidade de pressionarem seus respectivos empregadores na busca pelo atendimento de demandas da classe trabalhadora, o que será feito por meio de uma paralisação na prestação de serviços dos funcionários de modo temporário e pacífico. Recomenda-se ainda, que para a potencialização dos efeitos almejados pelo direito de greve, haja a presença ativa dos sindicatos, concedendo-se assim, voz aos interesses da coletividade. Ademais, vale mencionar que o referido direito somente será exercido, no caso concreto, se não for possível resolver as questões trabalhistas diretamente com empregador através do diálogo (DELGADO, 2012, p. 1426).

Já no que se refere a organização sindical, é notório que esta entidade também merece destaque como pressupõe Amauri Nascimento (2009, p. 1294), pois atua e existe sob o pretexto de resguardar os direitos dos trabalhadores, estando, de igual modo, prevista no bojo do texto constitucional em seu art. 8º. Entretanto, é importante frisar que apesar dos sindicatos terem como propósito basilar a luta por interesses sociais, econômicos e profissionais de um determinado grupo vinculado a uma atividade laboral específica, a organização em comento possui inúmeras outras atribuições, sendo a principal destas, a possibilidade de se celebrar negociações coletivas. Isso porque, a entidade sindical e a negociação coletiva são ramos do direito coletivo que se complementam mutuamente, como podemos inferir através do art. 8º, VI da CF que prevê: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Neste contexto, percebe-se que a negociação coletiva é um instrumento apto a conferir direitos aos trabalhadores, sendo uma ferramenta de modernização das relações trabalhistas, bem como, trata-se de uma forma de autocomposição que deve ocorrer, necessariamente, antes das partes buscarem a solução do litígio por meio dos Tribunais do Trabalho como dispõe o art. 114, §2º da CF/88. A importância deste instituto reside no fato que, o processo de negociação será feito pelo sindicato de empregados como forma de se alcançar a criação de

uma norma específica, podendo se utilizar do acordo ou convenção coletiva para atingir este fim (RODRIGUES, 1996, p. 53).

A diferença entre acordo e convenção como aduz João de Lima Teixeira Filho (2005, p.1209) consiste nos sujeitos que negociam, em que na primeira hipótese, haverá participação do sindicato de empregados negociando diretamente com a empresa ou grupo de empresas e na segunda hipótese teremos o sindicato de empregados negociando diretamente com o sindicato dos empregadores. Vale mencionar também que segundo o art. 7º, XXVI da CF/88, mostra-se como direito constitucional do trabalhador que este, obtenha o reconhecimento das convenções e acordos coletivos firmados em âmbito trabalhista.

Por fim, temos a figura da representação dos trabalhadores que se encontra prevista no art. 11 da Lei Maior, bem como, fora regulamentada pelos arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, e que, por sua vez, visa promover um ambiente de comunicação ainda mais próximo do empregador dentro das relações trabalhistas. Este ramo do direito coletivo, pressupõe que haja uma representação dos funcionários dentro da própria empresa para que se aprimore e inove as formas de solucionar os conflitos, sendo inclusive, uma hipótese mais específica que o sindicato, pois apenas abrange as reivindicações dos empregados de uma mesma empresa, o que não retira, contudo, seu caráter coletivo para fins legais (BENHAME, 2019, p. 6).

2.1 PRINCÍPIOS QUE REGEM O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

É importante destacar que o direito coletivo é regido, principalmente, pelos princípios da: liberdade associativa e sindical, princípio da autonomia sindical, princípio da adequação setorial negociada, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, princípio da intervenção sindical na normatização coletiva, princípio da equivalência dos contratos coletivos e princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, logo, teceremos, sumariamente, comentários acerca de cada um dos princípios em comento.

Primeiramente, no que se refere ao princípio da liberdade associativa e sindical, este encontra-se previsto no art. 5º, inciso XX da CF/88 demonstrando que o ato de associação decorre da livre manifestação de vontade dos indivíduos, isto é, para qualquer reunião estável e pacífica, bem como, se confere a prerrogativa aos cidadãos de livre criação e extinção de sindicatos. Já no que tange ao princípio da autonomia sindical se pressupõe a capacidade de autogestão dos sindicatos, ou seja, a livre estruturação interna e externa dos sindicatos, impedindo assim, uma interferência contínua dos órgãos de controles administrativos estatais na atuação da organização sindical (PINTO, 1998, p. 78).

Ao se tratar do princípio da adequação setorial negociada será analisada a conformidade entre as normas advindas da negociação coletiva e aquelas que nasceram da legislação estatal, visando resguardar direitos protegidos pelo ordenamento jurídico pátrio. Nesta seara, percebemos que o princípio supracitado guarda íntima relação com o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, uma vez que este autoriza o sindicato a elaborar normas jurídicas desde que estas estejam em consonância com as disposições legais. O princípio da intervenção sindical na normatização coletiva, por sua vez, exige que a negociação coletiva seja submetida ao crivo dos sindicatos, para que assim, seja resguardado os direitos inerentes a classe trabalhadora (GARCIA, 2008, p. 1050).

No que se refere ao princípio da equivalência dos contratos coletivos, nota-se que é exigido das partes natureza jurídica idêntica e instrumentos eficazes para defesa dos interesses, impedindo assim, que determinado contratante seja submetido as vontades da parte contrária. Além disso, o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, significa que os acordos coletivos deverão ser públicos e as partes deverão ser leais à aquilo que foi pactuado, para que não atuem de maneira contraditória, visando, portanto que os contratos coletivos possuam efetiva concretização prática (DELGADO, 2012, p. 1315).

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL À LUZ DA LEI N. 13.467/17

De tudo que foi acima exposto e discutido, nota-se que ao ocorrer determinado conflito trabalhista, o instituto mais utilizado para a concretização de direitos dos trabalhadores é a negociação coletiva, posto que se irá buscar por meio do diálogo, a pactuação de melhores condições de trabalho e emprego. Como fora visto também, é impossível dissociar o estudo da negociação coletiva ao estudo das organizações sindicais, posto que os sindicatos estarão sintonizados com a realidade profissional da respectiva categoria, estando aptos a defender seus interesses.

Sendo assim, podemos afirmar que com a reforma trabalhista promovida por meio da Lei n. 13.467/17 houve uma valorização, ainda maior, da negociação coletiva no ordenamento jurídico pátrio, concedendo a esse instituto, cada vez mais, prestígio. Isso porque a lei em comento, incluiu, dentre outras mudanças, o §3º ao art. 8º da CLT que pressupõe uma intervenção mínima da Justiça do Trabalho na autonomia da vontade coletiva, bem como, passou-se a prever a prevalência do negociado sobre o legislado como dispõe o art. 611-A da CLT, criando-se assim, um rol exemplificativo que demonstra a abrangência das matérias que

poderão ser objeto de negociação coletiva e que, no caso concreto, irão se sobrepor a legislação heterônoma (LIMA, 2017, p. 9).

Cumprir mencionar também que a prevalência do negociado sobre o legislado não poderá reduzir ou suprimir os direitos que se enquadram como patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores, previstos no art. 611-B da CLT, demonstrando-se assim, que o legislador criou um rol taxativo que limita a autonomia sindical na negociação coletiva, fazendo com que a prevalência do negociado se mostre relativa em detrimento de absoluta. Não obstante, podemos afirmar que é possível que se reduza salário, por meio de acordo ou convenção coletiva desde que sejam seguidos os requisitos previstos em lei, fazendo com que a hipótese em comento se mostre como uma exceção ao que dispõe o art. 611-B da CLT (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 712).

Outra mudança trazida pela Reforma Trabalhista foi aquela disposta no art. 614, §3º da CLT em que, foi afastada a aplicação da ultratividade das convenções e acordos coletivos de trabalho, trazendo para estes, prazo de validade de no máximo 2 anos, dando assim, uma maior liberdade as partes de rediscutirem os termos estipulados nestes instrumentos ao final do prazo em questão. Nota-se que essa alteração foi extremamente vantajosa, uma vez que impede a prorrogação *ad aeternum* das referidas negociações e faz com que aquilo que for pactuado por meio do instrumento coletivo esteja sempre em conformidade com as demandas dos empregados.

À luz da Lei 13.467/17, também devemos fazer menção ao art. 620 da CLT que preconiza: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”, logo, percebe-se que apesar da norma em comento ter inovado no que tange a matéria de negociação coletiva, sendo, portanto, imprescindível a sua menção no presente estudo, este dispositivo gera grandes debates em âmbito doutrinário acerca de sua inconstitucionalidade.

Isso porque, o dispositivo em questão vai de encontro ao princípio constitucional implícito da norma mais favorável, que pressupõe em âmbito trabalhista, que no conflito entre duas normas aplicáveis ao caso concreto, deve ser aplicada aquela mais benéfica ao trabalhador. Por outro lado, o artigo supramencionado expressamente dispõe que ainda que a convenção coletiva se mostre prejudicial em determinada situação, esta irá se sobrepor ao acordo, restando nítido o descompasso da norma sob análise com os direitos inerentes aos trabalhadores (VIVEIROS, 2018, p. 343).

Já no que se refere as mudanças perpetradas pela Reforma Trabalhista que impactaram diretamente as organizações sindicais, podemos mencionar que a principal se refere a retirada

da compulsoriedade da contribuição sindical que se encontrava prevista no art. 579 da CLT, passando a este valor se tornar facultativo. Nesse sentido, nota-se que, previamente a reforma, o empregador, necessariamente descontava da remuneração do empregado o equivalente a um dia de trabalho que seria, por sua vez, repassado ao Sindicato, não obstante, com o advento da Lei 13.467/17, o pagamento deste valor passou a depender de uma autorização expressa e prévia do trabalhador, fazendo com que a principal fonte de arrecadação dos Sindicatos desaparecesse (DIESSE, 2018, p. 12).

Com a retirada do caráter obrigatório da contribuição sindical, é nítido que houve uma crescente desvalorização do instituto sindical na visão do trabalhador, contudo, conforme o que fora mencionado no decorrer deste estudo, percebe-se que os sindicatos se mostram vitais para resguardar os direitos dos empregados, especialmente porque a referida organização possui paridade de armas para impor sua vontade em relação ao empregador, dando voz as reivindicações dos trabalhadores. Salienta-se, ainda, que, as negociações coletivas firmadas em âmbito trabalhista possuem eficácia *erga omnes*, ou seja, irão gerar reflexos nos contratos individuais daquela categoria profissional da qual foi objeto a negociação, demonstrando assim, a sua magnitude prática.

4 O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM MEIO A PANDEMIA DO COVID-19

É nítido que o Poder Público optou por priorizar os acordos individuais como forma de enfrentar a emergência da saúde pública que assola o país, como podemos perceber por meio das redações atribuídas a MP 927/2020 e MP 936/2020 que, por sua vez, fizeram com que o instituto da negociação coletiva assumisse papel de coadjuvante em um momento em que a legislação estatal deveria conceder a este um maior campo de atuação. Isso porque, face a pandemia ocasionada pelo COVID-19, vemos a retirada em massa, de direitos que foram adquiridos pelos trabalhadores e que geram, principalmente, consequências coletivas em detrimento de individuais, o que demanda a existência de entidades sindicais atuantes para servir os interesses de seus representados, posto que, caso contrário, o trabalhador passa a se submeter as vontades do empregador, sendo, portanto, oprimido.

Contudo, cumpre mencionar que a MP 936/2020 foi convertida na Lei n. 14.020/2020 na data de 06 de julho de 2020, acabando por promover reformas pontuais no texto original da aludida medida, bem como, trouxe providências complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública, tais como, estabeleceu novos limites salariais para realização

do acordo individual, afetando o alcance da negociação coletiva, e trouxe elucidacões acerca das regras de transiçao referentes aos acordos firmados na vigência da MP 936/2020 estabelecendo que estes preservam sua validade e se regem-se pelos ditames nela prevista, tornando assim, imprescindível o estudo tanto da medida em comento, como da Lei n.14.020/2020.

Nesse sentido, passo a analisar algumas das principais mudançãs promovidas pelas medidas provisórias ora mencionadas e que afastam o papel das negociações coletivas em meio a situação de pandemia, bem como, articularei comentários críticos a respeito das consequências práticas que foram e continuam sendo ocasionadas pelas normas em questão. Outrossim, mostrarei algumas das alterações promovidas pela Lei 14.420/2020 com enfoque naquelas que dispõem acerca das negociações coletivas e da atuação sindical.

Inicialmente, a MP n 927 de 22/03/2020 dispõe sobre as questões trabalhistas para o enfrentamento da situação de calamidade publica prevista no Decreto Legislativo n 6 de 20/03/2020 visando a preservação do emprego e da renda e dentre as inúmeras alterações que esta norma providenciou convém destacar a realizada em seu art. 2º, posto que se criou uma cláusula aberta para o empregador enquanto durar o período de calamidade, no sentido de que tudo que for acordado individualmente e de forma escrita entre este e o empregado poderá se sobrepor a própria CLT, sendo apenas exigido que o que for acordado esteja em consonância com a CF/88 (ANJOS, 2020, p. 2).

Logo, percebe-se que que o referido artigo deixou muitos empregados em situação de vulnerabilidade, posto que pode ser acordado com o empregador a suspensão total do pagamento enquanto durar a calamidade ou até mesmo o pagamento parcial dos salários, bem como pode se ajustar que o empregado não receba valor de natureza salarial e sim, determinado valor à titulo de ajuda de custo, demonstrando assim, o impacto concreto da ausência de negociações coletivas para os trabalhadores. Registra-se, também, que o artigo supracitado mostra-se como uma clara contradição ao art. 611-A da CLT, visto que este prevê que a norma coletiva se sobrepõe a lei ordinária não sendo possível, neste aspecto, que o acordo individual entre patrão e empregado se sobreponha ao instrumento coletivo.

Ainda no que se refere a MP 927/2020 percebe-se que esta em seu art. 36, acaba por favorecer o empregador, no sentido de que permite que as providências tomadas por ele no período dos trinta dias anteriores a data de vigência da MP, ou seja, à data de 22/03/2020 e que não contrariem o que dispõe o bojo de seu dispositivo legal estariam convalidadas, logo, certas atitudes tomadas a despeito da remuneração do empregado e que não obtém respaldo na

legislação normativa, poderão ser aceitas, respeitando unicamente o que dispõe a medida provisória em questão (JUNIOR *et al*, 2020, p. 53).

Ver-se à, portanto, que o dispositivo sob análise pecou ao não incluir de forma devida a participação dos sindicatos no processo de pactuação de contratos trabalhistas em época de pandemia, uma vez que é direito dos trabalhadores poderem se abrigar na tutela da organização sindical, visto que a aludida entidade surgiu da própria necessidade do empregados se defender coletivamente.

Ressalva-se ainda, que uma atuação ativa dos sindicatos é benéfica tanto para os trabalhadores, como para seus respectivos empregadores, pois quando a negociação relativa ao direito do trabalho é feita de forma coletiva, se pressupõe que se está atendendo os interesses e demandas concretas de determinada categoria profissional o que minimiza as insatisfações no campo trabalhista, fazendo com que os empregados recorram cada vez menos ao Poder Judiciário e resolvam seus conflitos de forma pacífica por meio da autocomposição (NASCIMENTO, 2009, p. 1227).

Também é importante mencionar neste estudo, o advento da MP 936/2020, atual Lei n.14.020/2020 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e trouxe um benefício emergencial que será pago pelo governo ao empregado formal, ou seja, à aquele que possui carteira assinada. O objetivo do governo com a MP n. 936 foi preservar o maior número de postos de trabalho durante e após a pandemia, logo, a medida supracitada prevê a possibilidade de haver acordo individual para que se reduza, proporcionalmente, a jornada de trabalho e de salário, bem como, seja possível a suspensão temporária do contrato de trabalho (SOUZA; ARAGÃO; CARNEIRO, 2020, p. 1).

A ideia das referidas hipóteses que estão previstas no art. 5º da MP é que o governo entre com uma contrapartida financeira para que o empregado não perca renda e se vier a perder que seja o mínimo possível. Salienta-se que no texto original da MP 936/2020 a redução de jornada e salário só poderia ser acordada por um prazo máximo de 90 dias, já a suspensão do contrato teria um prazo máximo de 60 dias, porém a Lei n. 14.020/2020 permitiu que estes prazos fossem prorrogados por meio de ato do Poder Executivo (DERRENE, 2020, p. 2).

Com efeito, vemos que a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, bem como, a suspensão do contrato de trabalho são atitudes excepcionais tomadas pelo legislador como forma de adequar o regime trabalhista ao período de calamidade pública, não obstante, percebe-se que estas modificações, mesmo que temporárias, infringem direitos adquiridos pelo trabalhador, e a prerrogativa constitucional de defender estes interesses é da

organização sindical, o que implica dizer, que os direitos em questão não deveriam estar sendo acordados entre empregador e empregado, e sim, por meio dos sindicatos que terão força para compelir os empregadores à atender as demandas da coletividade, sobretudo, no momento de incerteza causado pela pandemia do COVID-19.

Nota-se que visando caminhos alternativos para enfrentar a emergência da saúde pública que assola o país, a MP 936/2020 em seu art. 12 e 7º, III, adotou um critério de que os empregados que recebem até R\$3.135,00 de salário ou quem receber acima de R\$12.202,12 e possuir diploma de curso superior poderiam negociar individualmente com seus empregadores a redução proporcional de jornada e salário nos percentuais de 25%, 50% e 70%. Porém, os salários intermediários, ou seja, aqueles entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 deveriam ter a redução fixada por acordo coletivo, salvo se o percentual de redução neste caso seja de 25% em que seria possível, de igual modo, a negociação individual (LOURENCINI, 2020, p. 3).

Não obstante, cumpre mencionar que a MP 936/2020 foi objeto da ADI n. 6363 que pretendia, em sede liminar, suspender a aplicabilidade dos artigos que autorizam, a negociação individual para redução proporcional de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho. Logo, na data de 06/04/2020 o ministro Ricardo Lewandowski deferiu, em parte, medida cautelar determinando que apenas terão validade os acordos individuais ora narrados, se houver anuência dos sindicatos de trabalhadores em até dez dias a partir da notificação, por outro lado, se não houver manifestação do sindicato, o acordo individual estará tacitamente validado (FERREIRA, 2020, p. 2).

De acordo com o ministro Ricardo Lewandowski, ao afastar os sindicatos das negociações realizadas entre patrão e empregado, este último se restaria prejudicado, posto que existe uma premissa de desigualdade estrutural entre estes dois polos da relação laboral, podendo o empregador facilmente se aproveitar da hipossuficiência do empregado no caso concreto, visando impor o acordo de maneira unilateral. Ademais, o ministro em comento reitera aquilo que foi alegado pelo requerente da ADI 6363, em que o acordo individual para redução de jornada ou salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho viola os arts. 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da CF/88, afrontando, portanto, direitos e garantias individuais dos trabalhadores que se configuram como cláusulas pétreas (PERON; MARTINS, 2020, p. 2).

Entretanto, cumpre ressaltar que o Plenário negou referendo   liminar concedida pelo ministro Ricardo Lewandowski e afastou a necessidade de aval dos sindicatos para o fechamento dos acordos acima mencionados, mantendo assim, a eficácia da regra estipulada

pela MP 936/2020 no que tange a a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordos individuais, o que se mostra como um grande retrocesso social, visto que contraria diretamente a Lei Maior do território nacional, bem como, seus preceitos fundamentais que buscam garantir, a todo o momento, melhores condições de trabalho para os empregados. (FERREIRA, 2020, p. 02)

Por sua vez, a Lei n. 14.020/2020 apesar de ter mantido os percentuais de 25%, 50% e 70% para a redução proporcional de jornada e salário estabeleceu que a redução de 50% e 70% poderia ser feita mediante acordo individual nos casos em que o empregado recebesse salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 desde que seu empregador no ano de 2019 tivesse auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000, bem como, nos casos em que o empregado recebesse salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 na hipótese em que seu empregador tivesse auferido no ano de 2019 receita bruta igual ou inferior a 4.800.000 e por fim, nos casos dos portadores de diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (SOUZA; ARAGÃO; CARNEIRO, 2020, p. 2).

Fora das hipóteses mencionadas acima, o empregador poderia ainda negociar individualmente a redução proporcional de 25% de jornada de trabalho e salário, como também poderia realizar essa redução quando o acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho. Não obstante, se a situação trabalhista não se enquadrar em nenhum dos casos em comento, necessariamente a redução deverá ser pactuada por meio de negociação coletiva (JOSÉ, 2020, p. 3).

Ademais, é importante frisar que para as empresas que celebraram acordos individuais na vigência da MP 936/2020 e que agora deverão se utilizar da negociação coletiva para estar em consonância com o que preceitua a Lei n. 14.020/2020, serão aplicadas as condições firmadas no acordo individual apenas no período anterior ao da negociação coletiva, posto que a partir da entrada em vigor desta última haverá a prevalência do instrumento coletivo naquilo que conflitar com as cláusulas do acordo individual (DERRENE, 2020, p. 2).

Entretanto, a regra em comento não se mostra absoluta, pois como já vimos no decorrer deste estudo, o direito do trabalho é regido pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, logo, se as condições do acordo individual se mostrarem mais vantajosas para o empregado estas prevalecerão sobre o acordo ou convenção coletiva. No que tange as normas coletivas previamente firmadas e que se encontram em vigor, estas poderão ser

renegociadas para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação da nova lei (SOUZA; ARAGÃO; CARNEIRO, 2020, p. 4).

Sendo assim, percebemos que a Lei n. 14.020/2020 concebe uma burocracia maior para que ocorra os acordos individuais o que entendemos como correto, pois, assim, criam-se parâmetros que buscam proteger, sobretudo, os empregados hipossuficientes que poderiam, facilmente, serem persuadidos e induzidos a se submeterem as vontades do empregador, colocando-se em uma posição ainda mais prejudicial. Nota-se, ainda, que no período de calamidade pública se pressupõe que os danos a saúde e aos serviços públicos são iminentes, logo, reiteramos, mais uma vez, a importância do instrumento coletivo como propulsor de justiça social, pois por possuir natureza jurídica de declaração de vontade aperfeiçoada em nível coletivo, retrata as demandas de todo um setor trabalhista, além disso, é nítido que a atual legislação que busca tutelar os interesses dos trabalhadores, por ter sido elaborada sob uma ótica individual não se mostra mais suficiente para regulamentar todas as situações que se multiplicam na sociedade.

4.1 A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Apesar das adversidades impostas pelas normas ora analisadas na atuação das organizações sindicais, bem como, em decorrência da fragilização deste instituto face a reforma trabalhista, podemos afirmar que os sindicatos ainda vêm desempenhando importante papel na busca por resguardar direitos dos trabalhadores em época de pandemia. Isso porque, a aludida entidade possui importante atribuição assistencial, oferecendo a seus respectivos membros assistência material, jurídica e social.

Os sindicatos estão desempenhando comportamento proativo no que tange a denúncia de abusos e no exercício de fiscalização de acordos firmados durante o período de calamidade pública, posto que se mostra nítido que muitos empregadores se utilizaram desta situação para atacar direitos trabalhistas. Logo, esta atitude por parte da organização sindical se mostra extremamente benéfica, uma vez que se preza pela segurança do trabalho e torna possível aos trabalhadores a reunião de insatisfações e demandas que poderão vir a compor pautas reivindicatórias que por sua vez, serão objeto de negociação coletiva. (FRAZÃO, 2020, p. 03)

Neste contexto, podemos mencionar que aquilo que a organização sindical visa proteger, diariamente, em sua atuação mostra-se idêntico a aquilo que o governo visa preservar ao criar normas trabalhistas para enfrentamento do período de calamidade pública,

qual seja a manutenção do emprego e da renda. Nesta seara, nada mais certo do que a lei propiciar uma atuação maior e conjunta com os sindicatos, para que assim, sejam dirimidos os percalços sofridos pelo corpo trabalhista durante o enfrentamento da emergência na saúde pública que assola o país. (MELO, 2020, p. 2)

Desta forma, práticas como aquelas dispostas no art. 17 da Lei 14.020/2020 que preveem que poderão ser utilizados meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho devem ser cada vez mais estimuladas e fomentadas no ordenamento jurídico, posto que enquanto durar o período de calamidade cabe a sociedade reinventar as formas de comunicação na busca pela efetivação de direitos.

Outrossim, é importante mencionar que muitos aplicadores do direito, já reconheceram a importância dos sindicatos em meio a pandemia tais como o presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), ministro Dias Toffoli que no dia 26/03/2020 participou de uma videoconferência com os líderes de movimentos sindicais para discutir medidas a serem adotadas junto ao setor produtivo, o Congresso, o Judiciário e o governo federal. Foi através desta reunião que inúmeras entidades negociaram cláusulas sanitárias e trabalhistas, e buscaram a realização de assembleias virtuais para estarem à par das demandas dos trabalhadores, fornecendo-lhes auxílio direto (GOMES, 2020, p. 1).

Fica nítido, portanto, que, os sindicatos são responsáveis por representar os interesses da coletividade, e acabam por promover avanço contínuo na maneira de solucionar conflitos, fazendo com que, progressivamente, a hostilidade da população face a adesão deste instituto, se transformasse, especialmente no período de pandemia, em postura de reconhecimento e estímulo à sua aplicação. Sendo assim, resta-se indubitável que o papel da negociação coletiva em tempos de coronavírus mostra-se de extrema valia, pois é por meio dele que a organização sindical negociará direitos e garantias para toda uma categoria, proporcionando assim, uma maior segurança e equilíbrio aos contratos trabalhistas, acabando por viabilizar a adaptação do mercado de trabalho à nova realidade econômica vivenciada na contemporaneidade (MELO, 2020, p. 3).

Reitero também que a ampliação de negociações coletivas acaba por desafogar o Poder Judiciário, evitando-se a ajuização de ações trabalhistas em excesso. Ademais, cumpre mencionar que no momento de incerteza ocasionado pela pandemia, nunca foi tão importante a união social em prol do bem comum, desta forma, a comunicação entre os sindicatos e as empresas deve ser redobrada visando buscar soluções conjuntas, evitando-se a fragmentariedade de decisões que, por sua vez, acabam por agravar, ainda mais, o quadro de

exclusão social no Brasil. Com efeito, é importante mencionar também que o cenário pós-pandemia parece ser ainda mais complicado para os sindicatos, posto que os índices tendem a afirmar que a taxa de desemprego irá aumentar ainda mais no país o que só reforçará a necessidade de cada vez mais sindicatos atuantes em defesa dos trabalhadores (FRAZÃO, 2020, p. 2).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta seara, podemos concluir que a organização sindical é uma entidade legítima para representar os interesses trabalhistas e os direitos sociais de seus respectivos membros, não podendo existir dissociada da figura da negociação coletiva, posto que é através desta ferramenta que será possível a celebração de acordos e convenções em proveito de determinada categoria profissional.

Percebe-se ainda que, o instrumento coletivo irá regulamentar o trabalho, garantir que sejam respeitados os direitos fundamentais do empregado, bem como, se evitará arbitrariedades patronais que acabam por fragilizar os trabalhadores e propiciar uma realidade social exploratória e opressora, uma vez que, em razão das desigualdades sociais que assolam o país, é notório que a grande maioria dos trabalhadores não possuem condições de defender seus direitos sozinhos, devendo, necessariamente, serem representados por meio de seus sindicatos.

Verifica-se assim, que, mais do que nunca, o país precisa de uma atuação presente das entidades sindicais para tutelar e defender a saúde, a renda e os direitos dos trabalhadores, visto que, face a decretação de emergência pública no território brasileiro, os empregados se encontram em uma situação ainda maior de insegurança e instabilidade. Somado a isto, a prevalência das demandas trabalhistas possui essência coletiva, não sendo razoável que a legislação amplie hipóteses de acordos individuais, ou mesmo, facilitem a sua aplicação no caso concreto, posto que se estará promovendo uma interpretação restrita à uma demanda coletiva.

Registra-se também que ao celebrar negociações coletivas, os sindicatos estarão aptos a acompanhar se as medidas firmadas durante e após a pandemia estão sendo devidamente cumpridas, protegendo os trabalhadores de eventuais danos e conflitos com seus respectivos empregadores. Ademais, reitero que a tutela coletiva pouparia o Poder Judiciário à análise de inúmeras demandas repetitivas, que logicamente gerariam uma enorme morosidade processual, o que prejudicaria substancialmente a máquina pública.

Por fim, entendemos que apesar do governo federal ter promulgado inúmeras medidas que legitimam a instauração de regimes jurídicos urgentes e provisórios, visando conter os impactos da situação calamitosa que assola o país, à longo prazo, a condição social e financeira dos trabalhadores se restará nitidamente impactada, pois sem o protagonismo sindical na celebração de negociações coletivas os trabalhadores se encontram em posição discrepante do empregador, estando dependente das vontades deste último. Nota-se que com o passar do tempo, o reflexo do descaso legal será agravado e as consequências da crise provocada pelo coronavírus serão ainda mais consideráveis, o que exige, portanto, que o Poder Público se sensibilize com a problemática enfrentada pelos trabalhadores agora e se conscientize da importância de uma atuação ativa dos sindicatos, pois é somente através deles que será possível amenizar os males decorrentes da pandemia do COVID-19.

REFERÊNCIAS

ANJOS, Jenifer Francine dos. O art. 2º da MP 927/20: Uma ferramenta perigosa. *Migalhas*, Ribeirão Preto, 30 mar. 2020. Disponível em: www.migalhas.com.br/depeso/323043/o-art-2-da-mp-927-20-uma-ferramenta-perigosa. Acesso em: 3 jul. 2020.

BENHAME, Maria Lucia. Os representantes dos empregados na empresa -Comissões de empregados nas empresas – A reforma trabalhista. *Migalhas*, Ribeirão Preto, 27 jun. 2020. Disponível em: www.migalhas.com.br/depeso/305278/os-representantes-dos-empregados-na-empresa-comissoesde-empregados-nas-empresas-a-reforma-trabalhista. Acesso em: 13 jun. 2020

BRASIL [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. *Manual da Reforma Trabalhista*. Salvador: JusPODIVM, 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, DF, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 jul.2020.

BRASIL. Lei n. 14.020 de 06 de julho de 2020. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2020. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 17 jul.2020.

BRASIL. Medida Provisória n. 927 de 22 de março de 2020. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 mar. 2020. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória n. 936 de 1º de abril de 2020. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 abr. 2020. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 17 jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DERRENE, Carlos Eduardo Santos Cardoso. *Considerações sobre a conversão da MP 936/2020 em Lei 14.020/2020*. Disponível em: www.ambitojuridico.com.br/noticias/consideracoes-sobre-a-conversao-da-mp-936-2020-em-lei-14-020-2020/. Acesso em: 14 jul. 2020

DIEESE. *Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical*. Nota Técnica Número 200, dezembro 2018. Disponível em: www.dieese.org.br. Acesso em: 13 jun. 2020.

FERREIRA, Raiane. *Como ficam os acordos individuais com o julgamento do STF sobre a ADI 6363 sobre a MP 936?*. Disponível em: www.jusbrasil.com.br Acesso em: 17 jul. 2020.

FILHO, João de Lima Teixeira. *Instituições de Direito do Trabalho – vol. II*, São Paulo: LTr, 22ª edição, 2005.

FRAZÃO, Mateus. Em tempo de pandemia, sindicatos voltam a ser valorizados por trabalhadores. *GZH*, Porto Alegre, 7 maio 2020. Disponível em: <http://pioneiro.clicrbs.com.br/rs/economia/noticia/2020/05/em-tempo-de-pandemia-sindicatos-voltam-a-ser-valorizados-por-trabalhadores-12520385.html>. Acesso em: 17 jul. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed., São Paulo: Método, 2008.

GOMES, Val. *Dias Toffoli, presidente do STF, participa de videoconferência com as Centrais Sindicais*. 2020. Disponível em: www.metalurgicos.org.br/noticias/dias-toffoli-presidente-do-stf-participa-de-videoconferencia-com-as-centrais-sindicais/. Acesso em: 17 jul.2020.

JOSÉ, Paulo Rogério. *A conversão da MP 936 na Lei nº14.020/2020 – O que mudou?* 2020. Disponível em: www.fecomercio-ro.websiteseguro.com/site/index.php/2016-09-02-06-09-26/noticias-fecomercio/item/1275-a-conversao-da-mp-936-na-lei-n-14-020-2020-o-que-mudou. Acesso em: 17 jul. 2020.

JUNIOR, Antonio Umberto de Souza; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. *Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo*. São Paulo: Revista dos Tribunais Thomson Reuters, 2020.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. *Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto*. São Paulo: LTr, 2017

LOURENCINI, José Eduardo. Comentários à MP 936/2020: principais aspectos relacionados ao Direito do Trabalho. *Jus*, [s.l.], abr. 2020. Disponível em: www.jus.com.br/artigos/80992/comentarios-a-mp-936-2020-principais-aspectos-relacionados-ao-direito-do-trabalho. Acesso em: 14 jul. 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. Negociações coletivas na crise do coronavírus. *Conjur*, [s.l.], 17 abr. 2020. Disponível em: www.conjur.com.br/2020-abr-17/negociacoes-coletivas-crise-coronavirus. Acesso em: 17 jul.2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24ª ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

PERON, Isadora; MARTINS, Luísa. STF determina que reduções de salário sejam comunicadas aos sindicatos. *Globo*, Rio de Janeiro, 6 abr. 2020. Disponível em: www.valor.globo.com/politica/noticia/2020/04/06/stf-determina-que-reducoes-de-salario--sejam-comunicadas-aos-sindicatos.ghtml. Acesso em: 17 jul. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 1ª ed., São Paulo: LTr, 1996.

SOUZA, Sylvia Lorena T. de; ARAGÃO, Camila Jardim; CARNEIRO, Pablo Rolim. As novidades da Lei 14.020 em relação à MP 936. *Conjur*, [s.l.], 7 jul. 2020. Disponível em: www.conjur.com.br/2020-jul-07/cni-novidades-lei-14020-relacao-mp-936. Acesso em: 14 jul. 2020.

VIVEIROS, Luciano. *CLT comentada*. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.