

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO PANDÊMICO: OS LIMITES CONSTITUCIONAIS AOS ACORDOS INDIVIDUAIS

CAMILLA DURANS BALDEZ D'ÁVILA TEIXEIRA¹

VANDER LUIZ PEREIRA COSTA JUNIOR²

RESUMO: O presente artigo tem como tema de pesquisa os limites do que pode ser acordado individualmente nas relações trabalhistas, a partir de alterações legislativas adotadas durante o estado de calamidade pública causado pelo COVID-19. O objetivo geral da pesquisa é questionar a constitucionalidade das novas medidas legislativas, e os objetivos específicos consistem em identificar as bases do direito fundamental ao trabalho e questionar a viabilidade da negociação coletiva. A metodologia utilizada se apoia na pesquisa bibliográfica, a partir da leitura das Medidas Provisórias 927 e 936, da Lei 14020 de 2020, da Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363, da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas, e na pesquisa qualitativa, sem hipóteses ou afirmações pré-concebidas. Os resultados da pesquisa apontam proibições ao que pode ser acordado individualmente nas relações de trabalho e na importância da aplicação do direito coletivo para as garantias trabalhistas que hoje existem.

Palavras-chave: COVID-19. Impactos. Relações de trabalho. Acordos Individuais. Constitucionalidade.

ABSTRACT: This article has as its research theme the limits to what can be individually agreed in labor relations, based on legislative changes adopted during the state of public calamity caused by COVID-19. The general objective of the research is to question the constitutionality of the new legislative measures, and the specific objectives are to identify the bases of the fundamental right to work and to point out which constitutional and labour principles guide the labour branch. The methodology used is bibliographic research, from reading Provisional Measures 927 and 936, Law 14020 of 2020, Direct Action of Unconstitutionality 6363, the Federal Constitution and the Consolidation of Labour Laws, and qualitative research, without pre-hypotheses or statements -conceived. The survey results point out prohibitions on what can be individually agreed in labour relations and the importance of collective law for the labour guarantees that exist today.

Keywords: COVID-19. Impacts. Work relationships. Individual Agreements. Constitutionality.

SÚMARIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 CONTEXTO PANDÊMICO E SUAS IMPLICAÇÕES NA LEGISLAÇÃO. 2.1 CORONAVÍRUS E IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 2.2 NOVAS MEDIDAS LEGISLATIVAS. 2.3 REFLEXOS JURÍDICOS: AS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. 3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE

¹ Graduanda do Curso de Direito da Universidade Católica de Salvador. 2020.2. E-mail: camilla.teixeira@ucsal.edu.br. camilla.davila.teixeira@gmail.com

² Mestre em Políticas Sociais e Cidadania. Docente da Graduação de Direito e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica da Universidade Católica do Salvador. E-mail: vander.junior@pro.ucsal.br

TRABALHO E ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO. 3.1 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E O DIREITO COLETIVO. 3.2 ACORDOS INDIVIDUAIS E CONSTITUCIONALIDADE. 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia causada pelo coronavírus tomou proporções nunca imaginadas pela população. No Brasil, diversas escolas, bares, restaurantes, praias, praças e demais locais de convívio social foram fechados por alguns meses como medida de contenção na propagação do vírus.

O efeito disso foi imediato na economia e na ocupação dos postos de trabalho do país. O Produto Interno Bruto caiu, o desemprego aumentou e milhares de pessoas ficaram desamparadas. O Governo Federal adotou, no primeiro semestre de 2020, medidas para contornar a crise gerada pela pandemia. Algumas medidas provisórias foram editadas e sancionadas pelo Presidente da República, com destaque para duas que versam sobre matérias trabalhistas pertinentes à pesquisa atual: a MP 927 de 22 de março de 2020 que, dentre outras providências, dispõe no seu artigo segundo, a preponderância do acordo individual escrito sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais. Posteriormente, também foi sancionada a MP 936 de 01 de abril de 2020, que futuramente veio a se transformar na Lei 14020 de 06 de julho de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e disciplina algumas normas trabalhistas controversas (BRASIL, 2020).

De acordo com esta última medida legislativa, tornou-se possível ser objeto de acordo individual de trabalho a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários, além da suspensão temporária do contrato de trabalho e da concessão do pagamento de benefício emergencial. Ao longo da leitura dessa lei, ficou evidente que se trata de uma opção, colocada à disposição do empregador, para celebrar negociação coletiva com o sindicato ou firmar um acordo individual escrito.

Há previsão constitucional expressa, contudo, acerca da irredutibilidade salarial, excepcionado apenas se disposto em convenção ou acordo coletivo e com intermediação do ente sindical. Da mesma forma, há previsão acerca da duração da jornada de trabalho normal, cuja redução só pode ser firmada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Afinal, em se tratando de relações individuais de trabalho, o empregador pode acordar com o empregado tais disposições, mesmo que não haja interferência sindical?

Decerto que os princípios constitucionais e trabalhistas podem e devem ser considerados, assim como a adoção pontual dos critérios de razoabilidade e de proporcionalidade, dadas as circunstâncias da crise sanitária que perpassam o mundo. As alterações legislativas recentemente trazidas surgem com o intuito de apaziguar os efeitos da pandemia, ao conferir mais autonomia para as relações individuais de trabalho. Isso, porém, trouxe à tona discussões acerca da constitucionalidade dessas novas medidas.

Afinal, devem tais medidas se constituírem em cláusulas de exceção a direitos fundamentais expressos?

2. CONTEXTO PANDÊMICO E SUAS IMPLICAÇÕES NA LEGISLAÇÃO

2.1 CORONAVÍRUS E IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em 2020 o mundo se confrontou com a expansão de um vírus com patógeno letal que matou milhares de pessoas, e que mudou as relações de trabalho adotadas no mundo. Epicentro original do novo coronavírus, a cidade de Wuhan, na China, detectou a primeira vítima no final de 2019 e, como se trata de um vírus de fácil contágio, rapidamente se espalhou pela Ásia e atingiu os demais continentes. O Brasil, por exemplo, confirmou o primeiro caso no dia 26 de fevereiro, em São Paulo, e em pouco menos de dois meses ultrapassou a Rússia tornando-se o país que ocupa o segundo lugar em números de casos confirmados da doença (UOL, 2020).

Em setembro de 2020 foi publicado o artigo *“Offline: COVID-19 is not a pandemic”* na revista científica The Lancet, em que alguns cientistas defendem não se tratar de uma pandemia e sim de uma sindemia. O termo foi criado na década de noventa pelo antropólogo americano Merrill Singer para explicar uma situação em que duas ou mais enfermidades interagem de tal forma a causar um dano maior do que a soma dessas duas enfermidades causariam. Além disso, as interações biológicas e sociais entre diferentes condições patológicas aumentariam a vulnerabilidade de uma pessoa a uma determinada doença, como, por exemplo, doenças não-infecciosas como diabetes e hipertensão e as disparidades sociais, haja vista que

os pobres têm mais dificuldade para acessar os serviços de atendimento e tratamento da saúde (informação verbal).³

No Brasil, foram adotadas medidas antes da notificação oficial do primeiro caso. O isolamento e a quarentena já haviam sido adotados em países europeus e asiáticos como método necessário para combater essa doença infecciosa. A ciência por trás dessas medidas é sustentada por modelos matemáticos e por uma perspectiva epidemiológica clássica.

Inicialmente veio a Lei 13979 sancionada pelo Presidente da República no dia 6 de fevereiro de 2020 que estabeleceu disposições sobre o enfrentamento da emergência de saúde pública, com possibilidade de adoção do isolamento e de quarentena pelas autoridades em seus âmbitos de competência. Há também a restrição na entrada e saída de pessoas do país, e limitações na locomoção interestadual e intermunicipal (BRASIL, 2020).

Após a Lei ser sancionada, outros estados da Federação adotaram medidas, como por exemplo a Bahia, que no dia 17 de março publicou dois Decretos: o Decreto Estadual n. 19.528, que instituiu o trabalho remoto e deu outras providências, e o Decreto Estadual n. 19.529, que instituiu o isolamento e a quarentena, e traz no inciso VII do art. 3º o fechamento e a restrição de acesso a empreendimentos privados e equipamentos públicos de uso comum e coletivos (BAHIA, 2020). O Estado do Maranhão foi além e chegou a implementar o *lockdown* ou bloqueio total, na capital São Luís, medida mais radical para evitar a circulação de pessoas e a propagação do vírus.

Em 20 de março de 2020, devido aos impactos da pandemia, veio a ser reconhecido o estado de calamidade pública através do Decreto Legislativo n. 06, previsto para subsistir até 31 de dezembro de 2020. Além de flexibilizar limites orçamentários, o Decreto também legitimou a instauração de regimes jurídicos urgentes e provisórios (BRASIL, 2020).

O fechamento do comércio afetou diretamente a rotina da população e a economia. Além da redução do PIB de 5% a 8% estimados pelo Banco Mundial e estudo da OIT que estima o aumento do número de desempregados no mundo em quase 25 milhões, alguns impactos nas relações de trabalho já são sentidos pela população (ONU, 2020).

Segundo matéria do Correio Braziliense (BARBOSA; STRICKLAND; KAFRUNI, 2020) a taxa de desempregados no país passou de 11% no fim de 2019 para 12,2% no primeiro

³ Informação obtida no vídeo “POR QUE GRUPO DE CIENTISTAS DIZ QUE COVID-19 É SINDEMIA, E NÃO PANDEMIA”. Disponível no YouTube.

trimestre de 2020. E, segundo matéria veiculada na UOL, a taxa de desemprego no período de junho-agosto chegou a 14,4% e subiu para 14,6% no trimestre julho-setembro, cerca de 14,1 milhões de pessoas (AFP, 2020).

2.2 NOVAS MEDIDAS LEGISLATIVAS

A pandemia do coronavírus contribuiu para a redução de vagas no mercado de trabalho, eis que as medidas tomadas para evitar aglomeração de pessoas implicaram no fechamento de pontos de comércio ou redução de jornadas de trabalho. Nesse sentido, foram necessárias a aprovação de medidas para reduzir o impacto da crise para empregadores e empregados para evitar o colapso na economia.

Foram sancionadas duas Medidas Provisórias no início da pandemia que versaram sobre matérias trabalhistas pertinentes ao tema de pesquisa atual. São elas as Medidas Provisórias 927 e 936, que introduziram normas para o preavalecimento de acordos individuais.

A Medida Provisória (MP) número 927 sancionada em 22 de março de 2020, em seu artigo segundo, traz a seguinte disposição sobre o acordo individual:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020).

Também trouxeram novas disposições sobre acordo individual: artigo 6º, parágrafo 2º, em que empregador e empregado podem negociar a antecipação de períodos futuros de férias; o artigo 13 parágrafo 2º que traz a possibilidade de antecipação de feriados religiosos; e o artigo 26 e seus incisos, que possibilitam a prorrogação da jornada de trabalho ou adoção de escalas de horas suplementares. O artigo 18 da referida MP que previa a suspensão do contrato de trabalho, acordado individualmente ou com grupo de empregados, por até quatro meses sem a obrigatoriedade de pagar o salário do profissional e, voluntariamente, pagar uma ajuda compensatória mensal, foi revogado pelo Presidente da República poucos dias após a publicação.

O que ocorreu, na perspectiva de Antônio Humberto Souza Junior, é que o governo transferiu “a regulação heterônoma da lei e autônoma das normas coletivas para a autonomia contratual individual a disciplina das medidas de enfrentamento da crise do coronavírus na área trabalhista”, fazendo valer a ideia de prevalecer a vontade dos empregados e empregadores sobre a lei e os pactos coletivos (SOUZA JUNIOR *apud*. GURGEL, 2020, p.78).

Apesar da referida Medida Provisória ter caducado em 19 de julho de 2020, a possibilidade de realização de acordos individuais sem todos os requisitos da Lei, devido à excepcionalidade do momento, tornou-se uma alternativa para as relações empregatícias. Em razão da ausência de votação da MP 927 pelo Congresso Nacional, a medida perdeu a vigência. Importa lembrar que todas as relações jurídicas adotadas durante a vigência da Medida Provisória são válidas e produzem os efeitos nela previstos, contudo, a partir do dia 20 de julho, voltaram a vigor as regras contidas na CLT, tais como a valorização do que foi negociado em detrimento do quanto acordado individualmente ou estabelecido na legislação (GAMEIRO, 2020).

No dia primeiro de abril de 2020, entrou em vigor mais uma medida provisória que voltou a tratar de acordos individuais. A MP 936 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares no enfrentamento do coronavírus. Seguindo a tramitação normal, a medida provisória foi sancionada e transformada na Lei 14.020 de 06 de julho de 2020, com poucas alterações.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda traz três principais medidas: o pagamento de benefício, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

De acordo com o inciso I, parágrafo 2º do artigo 5º, o benefício será concedido caso seja celebrado acordo individual, posteriormente comunicado ao Ministério da Economia. Detalhou-se mais adiante no artigo 7º, “o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias”, através de acordo individual escrito entre empregador e empregado e com percentuais prefixados (BRASIL, 2020). Diante dessa possibilidade, também é possível adotar a suspensão temporária do contrato de trabalho, firmado entre empregador e empregado, através de acordo individual escrito e pelo prazo máximo de sessenta dias fracionável em dois períodos de até trinta dias, podendo ser prorrogado o ajuste laboral por prazo determinado em ato do Poder Executivo, conforme leitura do artigo 8º.

As duas medidas mencionadas, de redução da jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, trazem a possibilidade de se acordar individualmente, mas não fazem menção imediata ao instrumento coletivo. Dando continuidade à leitura da lei, é no artigo 11 que é trazida a possibilidade de celebrar por meio de negociação coletiva as medidas abordadas. Ainda, se os acordos individuais forem pactuados nos termos desta MP, devem ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, conforme parágrafo 4º deste

mesmo artigo. É possível constatar que a lei em questão prioriza a formalização de acordos individuais e coloca a negociação coletiva como instrumento facultativo para o empregador.

O benefício emergencial, custeado com recursos da União, pode ser acumulado com uma eventual ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária de contrato de trabalho. Essa possibilidade presente no artigo 9º de se conceder ajuda compensatória pelo empregador deve ter o valor definido no acordo individual ou em negociação coletiva, conforme inciso I do parágrafo 1º.

O artigo 12 traz limitações ao que pode ser implementado por meio de acordo individual. As medidas podem ser implementadas se o salário for igual ou inferior a R\$3.135,00, ou se se tratar de portador de diploma de nível superior, que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência. Os empregados não enquadrados no *caput* do artigo só poderão implementar essas medidas através de convenção ou acordo coletivo, salvo se forem hipóteses dos incisos I e II nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito. Ou seja, se se tratar de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, ou se se tratar de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário que não resulte em diminuição do valor total recebido.

Por fim, o último artigo da medida provisória que se transformou na Lei 14020 pertinente ao tema de pesquisa é o artigo 13. Quando as novas medidas forem adotadas, como a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão “resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais” (BRASIL, 2020).

A MP 936, agora lei, faz menção à negociação coletiva em quatro dos seus dispositivos, alguns já vistos: artigo 8º, quando se trata da suspensão temporária do contrato de trabalho e estabelece possíveis sanções; artigo 9º, ao prever ajuda compensatória mensal, cujo valor é definido no acordo individual ou em negociação coletiva; artigo 11 *caput* e parágrafo 1º, tornando a negociação coletiva como opção, mesmo na hipótese de redução salarial; por fim, artigo 12, cujas medidas poderão ser implementadas por meio de acordo pactuado individualmente ou negociação coletiva, para determinados grupos de empregados.

Em razão da própria peculiaridade do momento, disposições como as das Medidas Provisórias 927 e 936 e, posteriormente, a Lei 14.020 de 2020, se tornaram desdobramentos jurídicos da crise. Destacam-se os objetivos da lei de 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 da emergência de saúde pública, conforme artigo 2º (BRASIL, 2020). Contudo, alguns debates e questionamentos foram instalados no ambiente jurídico pertinentes aos aspectos e consequências trazidos por tais inovações. Efetivamente trouxe maior segurança para as relações de trabalho?

2.3 REFLEXOS JURÍDICOS: AS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE

A sociedade reagiu às medidas propostas pelo Presidente da República em um momento excepcional de calamidade pública. Em relação à MP 927, foram ajuizadas sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI): ADI 6342, pelo PDT; ADI 6344, pela Rede Sustentabilidade; ADI 6346, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos; ADI 6348, pelo Partido Socialista Brasileiro; ADI 6349, conjuntamente pelo PCdoB, PSOL e PT; ADI 6352, pelo partido Solidariedade; e ADI 6354, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria.

Todas as ADIs acima mencionadas sustentam que a MP 927 afronta direitos fundamentais dos trabalhadores. No dia 29 de outubro de 2020, o plenário do Supremo Tribunal Federal julgou o indeferimento da medida liminar postulada nestas ações. Foram suspensos os artigos 29 e 31, porém, sem relação com a celebração de contratos individuais ou possível violação de direitos fundamentais (STF, 2020).

Com relação à MP 936, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) manifestou preocupação suas disposições. “A ANAMATRA reafirma a ilegitimidade da resistência de setores dos poderes político e econômico que intentam transformar uma Constituição [...] em um conjunto de preceitos meramente programáticos ou enunciativos” (ANAMATRA, 2020). A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) também manifestou preocupação com a MP 936 em nota pública divulgada no dia 02 de abril de 2020. Foram destacados a redução de salários, a suspensão contratual do emprego e o afastamento da negociação coletiva. (ANPT, 2020).

Foi ajuizada pelo partido Rede Sustentabilidade a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, com pedido de medida cautelar, em face da já mencionada MP 936, após um dia de sua entrada em vigor. Pela procedência da ADI, dever-se-ia declarar a inconstitucionalidade da referida medida provisória, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho.

Os dispositivos contestados tratam da pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, nomeadamente: artigo 1º; artigo 7º, *caput* e incisos I e II; artigo 8º, parágrafos 1º e 2º, incisos I e II, e parágrafo 3º, incisos I a III; artigo 9º, parágrafo 1º e inciso I; artigo 11, parágrafo 4º; por fim, o artigo 12, incisos e parágrafo único.

Constituem fundamentos de mérito da ADI a irredutibilidade de salário e de jornada, com fulcro nos incisos VI e XIII do artigo 7º da CF. Essa garantia social faz com que a redução salarial, acompanhada da redução da jornada de trabalho, somente têm lugar mediante negociação coletiva. Como visto, o artigo 12 prevê tais reduções mediante acordo individual para empregados com salário igual ou inferior a três mil cento e trinta e cinco reais, ou portadores de diploma de nível superior, que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Também trata da impossibilidade de supressão da negociação coletiva, vide inciso XXVI do artigo 7º, e artigo 8º da Constituição. As negociações coletivas são garantias para o trabalhador na busca da redução de desigualdade e melhoria da sua condição social, e o sindicato é obrigado a participar de tais negociações por ser uma associação permanente e organizada com finalidade de defesa, manutenção e promoção dos interesses de cada categoria.

Destarte, os dispositivos que preveem redução de direitos por acordo individual violam convenções internacionais que o Brasil é signatário, como as convenções da OIT. A ADI faz menção à Convenção 98, que em seu artigo 4º trata do compromisso em tomar medidas para fomentar e promover o desenvolvimento de negociações coletivas; e também à Convenção 154, que no artigo 5º também trata do fomento à negociação coletiva a todos os ramos da atividade econômica. A preponderância do acordado individualmente sobre normas legais e negociais coletivas vai de encontro ao previsto nas referidas convenções e promove um desestímulo às negociações coletivas.

A possibilidade de acordo individual escrito, ainda que em estado de calamidade pública, vai de encontro às normas constitucionais e convencionais citadas, pois dá prevalência da negociação individual sobre a coletiva. Ademais, em momentos de crise como o presente, justifica-se, ainda com mais força, a necessidade de fortalecimento da negociação coletiva, e não seu enfraquecimento, em vista da necessária proteção dos direitos dos hipossuficientes na relação trabalhista (ADI 6363, 2020, p.17).

Ainda no mérito da questão, a ADI sublinha o princípio de vedação do retrocesso social, que será abordado oportunamente. Segundo José Joaquim Gomes Canotilho, “o direito social assegurado por meio da atividade legislativa não pode ser objeto de redução, ou seja, adquire caráter de direito social negativo, que atrai o dever de abstenção estatal” (ADI 6363, 2020,

p.19). Uma vez concretizados, os direitos não podem vir a ser diminuídos ou suprimidos pelo Estado; assim, deve ser questionada a constitucionalidade de certos dispositivos da MP mencionados, como o próprio artigo 12.

Naquela demanda, foi requerido o deferimento de medida cautelar para suspensão das medidas que tratam da utilização de acordo individual na redução de salário e suspensão de contrato de trabalho e, também, pugnou pela procedência da ADI ao declarar a inconstitucionalidade da referida MP 936 por violar garantias trabalhistas com assento nas normas da Carta Política vigente.

O ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal, deferiu, em parte, medida cautelar na ADI 6363, estabelecendo que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato previstos na MP 936 de 2020 somente serão válidos se os sindicatos de trabalhadores forem notificados em até dez dias e se manifestarem sobre sua validade. Deste modo, a não manifestação do sindicato representaria concordância com o acordado individualmente.

A análise dos dispositivos do texto magno nela mencionados revelam que os constituintes, ao elaborá-los, pretenderam proteger os trabalhadores – levando em conta a presunção jurídica de sua hipossuficiência – contra alterações substantivas dos respectivos contratos laborais, sem a assistência dos sindicatos que os representam (STF, 2020, on-line).

Tendo em vista o afastamento dos sindicatos de negociações, tornando-os órgãos de participação opcional como foi visto no artigo 11 da MP 936, convertida, a posteriori, na Lei 14.020, verifica-se o potencial de prejuízos causados aos empregados, já que podem vir a reduzir o equilíbrio entre as distintas partes da relação laboral. O ministro destaca que o diálogo social tripartite recomendado pela OIT, envolvendo governos, entidades patronais e organizações de trabalhadores, é imprescindível para a implementação de soluções sustentáveis (STF, 2020, on-line).

A decisão do ministro, de que os acordos individuais somente se convalidarão após manifestação dos sindicatos dos empregados, na forma e nos prazos estabelecidos na própria legislação trabalhista, mostra compatibilidade com o texto constitucional e, ainda assim, preserva o ato normativo impugnado. “O que se pretende com o referido encaminhamento é simplesmente colmatar as lacunas porventura resultantes da hermenêutica constitucional com dispositivos já existentes no ordenamento jurídico” (STF, 2020, on-line). Na inércia do sindicato, subsistirão os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes.

O plenário do Supremo Tribunal Federal nos dias 16 e 17 de abril de 2020, em sessões por videoconferência, indeferiu integralmente a liminar requerida na ADI 6363. Por maioria de votos, a decisão anterior do relator foi rejeitada e decidiu-se por manter a redação integral da MP 936. Prevaleceu, portanto, a validade dos acordos individuais que tratam da redução de jornada e de salário e a suspensão de contrato de trabalho, com validade imediata.

Todos os ministros ressaltaram a importância da negociação coletiva, contudo, a maioria, em razão da excepcionalidade do momento, entendeu que há convergência de interesses entre empregados e empregadores. O ministro Alexandre de Moraes, por exemplo, defendeu que a previsão de acordo individual é razoável porquanto preserva o vínculo empregatício e a própria atividade empresarial, além de não ferir princípios constitucionais. Ressaltou, também, que a aspiração da MP 936 é a preservação de empregos, e não propriamente a redução salarial, e lembrou que há garantia do retorno ao salário normal após 90 dias, ou seja, o trabalhador terá estabilidade por mais 90 dias, de acordo com o *caput* do artigo 7º da MP 936. O Ministro Luiz Fux propôs que se examinasse o tema à luz do realismo jurídico, salientando a excepcionalidade do momento, e questionou como o sindicato, que não mais presta assistência no ato de rescisão do contrato de trabalho desde a reforma trabalhista de 2017, deve obrigatoriamente intervir no ato jurídico que viabiliza a manutenção do vínculo trabalhista? A ministra Carmem Lúcia lembrou da quantidade de acordos já realizados até o momento da sessão, mais de dois milhões, e as consequências de sua eventual invalidade.

Na opinião de Renato Rodrigues, o STF teria inserido uma cláusula de exceção às regras constitucionais, em razão da especificidade do momento socioeconômico e impossibilidade material de cumprimento a contento das regras trabalhistas ora existentes. A decisão *contra legem* se tornou possível a partir da ponderação implícita de princípios constitucionais, e ao agir assim, o tribunal não enfraquece a força normativa da Constituição. Segundo Renato, o legislador constitucional não poderia antever todas as possibilidades fáticas, como a pandemia vivenciada em 2020, ao preconizar a prévia e necessária negociação coletiva como pressuposto de validade das reduções de salário e jornada:

Não surpreende, pois, que o Plenário do STF, ao constatar a inadequação da regra constitucional para o caso concreto, tenha optado pela deferência judicial ao sopesamento de princípios realizado pelo Legislador infraconstitucional, o qual, à vista da colisão entre o princípio da busca do pleno emprego e o princípio do prestígio das negociações coletivas, ambos de estatura constitucional, tenha dado preferência ao primeiro (RODRIGUES, 2020, p.17).

Com esta decisão foi reconhecida a legitimidade da redução da jornada de trabalho e do salário em decorrência da crise, através de acordo individual. Ademais, será necessária apenas

a comunicação da celebração dos acordos pactuados individualmente ao sindicato da categoria no prazo de dez dias, isto é, a validade do ajuste entre patrão e empregado não dependerá do aval do sindicato. O julgamento de mérito da ADI, quando os ministros irão analisar a constitucionalidade da MP, será analisada oportunamente pelo Supremo.

3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO

3.1 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E O DIREITO COLETIVO

O trabalho é um direito social garantido na Constituição Federal em seu artigo 6º, assim como a educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados (CF, 1988). Tais direitos são essenciais à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, sustentado pelo Estado democrático de direito no artigo 1º do texto constitucional.

O trabalho é dotado de valor social e econômico, assumindo tamanha importância que levou o constituinte a tratá-lo como fundamento do Estado democrático de direito, vide artigo 1º, inciso IV da CF. Cabe destacar também que a Carta Magna em seu Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” é composta por cinco capítulos: dos direitos individuais e coletivos, dos direitos sociais, da nacionalidade, dos direitos políticos, e dos partidos políticos. Assim sendo, o direito social ao trabalho é um direito fundamental.

Para Flávia Piovesan (*apud* BERTOLIN; TUPIASSÚ, 2011), “a atual concepção de direitos humanos surgiu no momento posterior a Segunda Grande Guerra, em resposta aos horrores do nazismo, como tentativa de reconstrução dos direitos humanos”.

Importa dizer que os direitos fundamentais são os direitos humanos positivados nas Constituições estatais, ou seja, designam os direitos humanos incorporados em nível interno, enquanto os direitos humanos propriamente ditos se encontram no âmbito das declarações e convenções internacionais (CUNHA JÚNIOR, 2015, p.451).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) de 1948 representa uma das maiores conquistas civilizatórias, em um mundo recém destruído pelas guerras. Segundo Dirley da Cunha Júnior (2015, p.481), há na Declaração, dentre outras coisas, o reconhecimento da dignidade humana e de seus direitos iguais e inalienáveis como fundamento da liberdade, justiça e da paz no mundo, e o reconhecimento de que é essencial promover o progresso social e

melhores condições de vida. Essa Declaração contém trinta artigos, todos reconhecendo os direitos fundamentais, e do artigo 22 ao artigo 28 consagram-se os direitos sociais.

Podemos destacar o artigo 23 que diz “todo ser humano tem direito ao trabalho à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego [...] e todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.” (Declaração Universal dos Direitos do Homem, 1948).

O Brasil, ao incorporar tais direitos na Constituição Cidadã de 1988, assume a opção de Estado como instrumento e não como fim. “O Estado só existe e só se justifica se respeitar, promover e garantir os direitos fundamentais do homem” (CUNHA JÚNIOR, 2015, p.483). O que nos leva a entender por que em regra os direitos sociais reclamam prestações positivas do Estado, sob forma de fornecimento de prestações.

Isso significa que, diversamente dos direitos de primeira dimensão, para cuja tutela necessita-se apenas que o Estado não permita sua violação, os direitos sociais não podem ser tão-somente ‘atribuídos’ ao indivíduo, pois exigem permanente ação do Estado na realização dos programas sociais. Por isso, são direitos denominados positivos, que expressam poderes de exigir ou de crédito (CUNHA JÚNIOR, 2015, p.491).

Em consonância com o *facere* do Estado, um atuar permanente em relação aos direitos sociais, os direitos trabalhistas devem observar observam um patamar civilizatório que não deve retroceder. Como vimos, a prestação positiva em benefício do indivíduo para garantir-lhe o mínimo existencial e proporcionar-lhe meios para assegurar uma vida digna, exige que a atuação estatal seja de progressiva ampliação e consolidação do que já fora conquistado. Daí extrai-se o princípio do não retrocesso social.

Segundo Patrícia Bertolin e Alessandra Tupiassú (2011), o princípio da proibição do retrocesso social “manifesta-se, expressamente, na proteção ao ato jurídico perfeito, à coisa julgada, ao direito adquirido, nos limites materiais impostos ao Poder constituinte reformador”. Isso se deve à proteção aos direitos adquiridos, atos jurídicos perfeitos e da coisa julgada, não podendo o legislador adotar medidas de cunho restritivo aos níveis vigentes de proteção social. Segundo as autoras, apesar de não estar explícito na Constituição o princípio em questão, podemos observá-lo em seus artigos 5º, parágrafo 2º, e *caput* do artigo 7º.

Não se pode encarar a proibição do retrocesso com a natureza de uma regra absoluta, bem como ocorre nos demais princípios. A própria Constituição prevê a possibilidade de regressividade de direitos em algumas situações, como redução salarial e de jornada de trabalho mediante negociação coletiva, nos termos dos incisos VI, XIII e XIV, respectivamente, do artigo 7º da Constituição. Mas por haver a exigibilidade de ser negociado coletivamente, a

intenção do constituinte é promover a manutenção das melhorias no conjunto da relação trabalhistas:

Registre-se, ainda, que somente nas situações previstas na própria Constituição será permitido o retrocesso por meio de negociações coletivas e sempre sob a supervisão do sindicato profissional, órgão legitimado a lutar por melhores direitos; utilizando, quando necessário, técnicas de transação. (BERTOLIN; TUPIASSÚ, 2011)

Como diz Ingo Wolfgang Sarlet (2009), a proibição do retrocesso “implica não apenas na vedação da recriação de um estado de omissão inconstitucional, mas também a proibição de uma ação insuficiente”. Em relação aos exemplos dados, de redução salarial e de jornada mediante negociação coletiva, são representações sociais que estão alinhadas ao princípio supracitado e, por conseguinte, ao Estado democrático de direito.

Entende-se que para a efetividade das conquistas sociais devem ser pautados critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Portanto, a participação de cidadãos na construção de fonte heterônoma profissional que poderá prevalecer sobre a lei, vide princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado (MARTINEZ, 2019, p.922) é mais uma forma de viabilizar o desenvolvimento social, por ser um instrumento normativo negociado fruto do direito coletivo de trabalho.

Aliás, o princípio de prevalência do negociado pressupõe uma relação entre iguais, em que não haverá prejuízo, direto ou indireto, para o empregado. Isso só é possível porque existe o direito coletivo de trabalho e o princípio da equivalência dos contraentes coletivos laborais, que será abordado mais adiante.

Para proteção do trabalhador e construção de um direito suplementar àquele oferecido como mínimo pelo Estado, foi criado o direito coletivo de trabalho, segmento do ramo laboral. Segundo Luciano Martinez (2019, p.909), a função do direito é de permitir a realização de fins sociais que não seriam atingidos a não ser mediante a sua intercessão, além de promover a função essencial de empreender a melhoria da condição social da classe trabalhadora.

Ao se falar em relação coletiva “é evidente que o interesse em discussão é de natureza transindividual, na qual se incluem os individuais homogêneos, os coletivos em sentido estrito e os difusos” (MARTINEZ, 2019, p.928). Para defesa de tais interesses, a Constituição Federal garante em seu artigo 8º, inciso III, aos sindicatos a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

Mas o que é um sindicato? Qual a sua importância para o Direito?

O conceito legal de Sindicato é extraído do *caput* do artigo 511 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), assim disposto:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1943).

Assim, o sindicato é uma associação permanente e organizada de trabalhadores e empregadores, que tem como finalidade a defesa, manutenção e promoção dos seus interesses sempre com o fim de alcançar melhores condições de vida e de trabalho. A categoria econômica é representativa da categoria patronal, enquanto a categoria profissional representa os empregados. Trata-se de pessoa jurídica de direito privado que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, teve o controle político-administrativo por parte do Estado sobre os sindicatos brasileiros extinto, portanto, livre da interferência estatal (LEITE; OBREGON, 2017).

O *caput* do artigo acima faz alusão ao princípio da liberdade sindical, pauta da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgada em 1948. Apesar do Brasil ser um de seus países-membros fundadores da Organização, não ratificou o referido tratado internacional. A pluralidade sindical, modelo de liberdade sindical preconizada pela OIT, diz respeito ao direito de se criarem diversos sindicatos para defesa de seus interessados. Também faz mister mencionar as Convenções números 98 e 154 da OIT. A primeira resguarda a proteção ao direito de sindicalização e de negociação coletiva e defende que a negociação coletiva de trabalho é a solução ideal para controvérsias coletivas de trabalho. A segunda adota uma série de proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva (GURGEL, 2020, p.76).

Retornando ao artigo oitavo da CF, a defesa dos direitos e interesses da categoria sindical é feita através de instrumentos como a negociação coletiva, que cristaliza juridicamente a dinâmica social dos interesses profissionais.

Fonte heterônoma do direito do trabalho, a negociação coletiva de trabalho tem como objetivo estabelecer condições de trabalho que irão atender aos interesses de empresas e trabalhadores. Por ser um importante instrumento pacificador da tensão entre os interesses de ambas as classes, encontra-se amparado na legislação constitucional e infraconstitucional. Em nossa CF, tem-se no inciso VI do artigo 8º a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, consagrando o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva. Também podemos mencionar o princípio da compulsoriedade negocial

no parágrafo 1º do artigo 114 que impõe que a negociação coletiva deve preceder aos demais meios de solução de conflitos, como a arbitragem. Na Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 616 tem-se que os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e empresas não podem se recusar à negociação coletiva quando provocados.

Tamanha a importância desse instrumento negocial e da participação sindical se devem ao princípio mencionado anteriormente, da equivalência dos contratos coletivos laborais. De um lado há o sindicato da categoria profissional e do outro há o sindicato da categoria econômica ou empresa, em um mesmo grau de poder de persuasão e transação. Segundo Maurício Godinho Delgado (*apud* GURGEL, 2020, p.72), a equivalência resulta de dois aspectos: a natureza, pois são todos seres coletivos, e os processos característicos, aqui referindo-se aos instrumentos eficazes de atuação e pressão e, portanto, de negociação.

Nesse sentido, a negociação coletiva de trabalho vem para solucionar um contraditório, utilizando-se de concessões e negociações a fim de alcançar um acordo. A negociação deve ser orientada por princípios como da boa-fé e da paz social, e cuja conciliação entre os próprios conflitantes é o resultado das funções compositiva, reivindicativa, negocial e jurídica da negociação coletiva. Aqui podemos observar a expressão da autonomia privada coletiva no âmbito do direito trabalhista (GURGEL, 2020, p.74).

Deve ser pontuada a diferença entre a autonomia de vontade na relação individual do trabalhador e a autonomia da vontade no domínio coletivo.

A professora Christianne Gurgel diz que a autonomia privada coletiva de trabalho possibilitou que se efetivassem instrumentos de tutela jurídica de proteção à classe trabalhadora, sendo, portanto, fundamento da consciência coletiva dos trabalhadores. Além de se destacar como criadora de normas jurídicas trabalhistas, a autonomia, na esfera do direito coletivo, “é o poder atribuído aos grupos profissionais e econômicos, através das suas organizações representativas de estabelecer condições que regerão suas relações laborais” (GURGEL, 2020, p.69).

No entanto, há autonomia da vontade na relação individual do trabalhador?

Intrinsicamente em uma relação de trabalho existe a subordinação do empregado ao empregador, portanto naturalmente há desigualdade entre os sujeitos da relação de emprego, ambos não estão no mesmo patamar em decorrência da dependência hierárquica. De acordo com Luciano Martinez, o objeto da relação de emprego é a prestação de trabalho pessoal, intransferível, subordinado e não eventual (MARTINEZ, 2020, p.165). A CLT ao incorporar o

princípio da proteção em seu texto alinha-o com ideais de justiça e equidade, defendidos pelo ordenamento jurídico pátrio. Assim, o que se deseja é proteger a parte hipossuficiente, o empregado, oferecendo um tratamento desigual aos desiguais a fim de alcançar a igualdade jurídica.

Importa lembrar que o princípio da proteção engloba outros três princípios. O princípio da aplicação da norma mais favorável, que diz que havendo mais de uma norma regulando uma mesma situação, aplica-se a mais favorável ao empregado, independente da hierarquia entre elas. Encontramos correspondência desse princípio no *caput* do já mencionado artigo 7º da Constituição. Também há o princípio *in dubio pro operario*, que em caso de dúvida na interpretação de uma norma deve interpretar-se em favor do empregado. Por último, o princípio da proteção engloba também o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, expresso na CLT em seu artigo 468, que diz que a alteração contratual só será lícita se houver mútuo consentimento e, ainda assim, não resultar em prejuízo, direto ou indireto, ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula.

3.2 ACORDOS INDIVIDUAIS E CONSTITUCIONALIDADE

É natural que os contratos de trabalho estipulados sofram alterações na medida em que são afetados os interesses do empregador ou do empregado, contudo, eventuais alterações devem preservar as conquistas dos trabalhadores. Nesse sentido, há o *caput* do mencionado artigo 468 da CLT, que diz “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (CLT, 1964). Não se presume que não haverá prejuízo direto ou indireto para o empregado por não haver equivalência dos contraentes laborais em tela.

Como é sabido, em decorrência da pandemia algumas alterações contratuais se tornaram saídas para as relações trabalhistas, como a suspensão do contrato de trabalho, redução da jornada de trabalho e redução salarial. E também foi possibilitado que tais medidas pudessem ser acordadas sem interveniência sindical, através de acordos individuais: a livre manifestação de vontade dos dois agentes na relação trabalhista, empregador e empregado. Porém, como já foi visto, em tal relação não pode ser ignorada a subordinação como um elemento caracterizador, assim como a personalidade ou não eventualidade. A subordinação no plano jurídico é uma situação que limita a autonomia de vontade do prestador dos serviços, o empregado (MARTINEZ, 2020, p.170). O Ministro Ricardo Lewandowski, no deferimento de medida cautelar na ADI 6363, coloca que a assimetria do poder de barganha que caracteriza as

negociações entre empregador e empregado permite antever a redução de equilíbrio entre as distintas partes da relação laboral (STF, 2020, on-line).

Não se pode afirmar categoricamente que o exercício da autonomia individual privada protege e garante os direitos trabalhistas, especialmente em um contexto de pandemia e de recessão econômica. Tendo em vista a tradição protetiva do ordenamento jurídico brasileiro, fica claro que a autonomia da vontade na relação individual não deve ser regra nas relações trabalhistas, sobretudo porque tal autonomia é naturalmente limitada. Em verdade, “os efeitos do exercício da autonomia privada coletiva de trabalho recaem diretamente sobre as relações individuais de trabalho” (GURGEL, 2020, p.70), de modo a reforçar a importância do direito coletivo e seus instrumentos.

Há um manifesto desestímulo às negociações coletivas, como fora observado nas medidas provisórias 927 e 936 e na Lei 14020, alterações legislativas sancionadas em 2020 no contexto pandêmico. A escolha de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, mediante acordo individual ou coletivo, a critério do empregador, não parece estar alinhada com as normas e ideais constitucionais.

A alteração prejudicial, também conhecida por alteração *in pejus*, não é possível através de acordo individual, apenas através de negociação coletiva, por força do texto constitucional. O princípio da inalterabilidade contratual lesiva, já mencionado, previsto no artigo 468 da CLT não é aplicado quando estamos tratando de negociação coletiva, mesmo em matérias que envolvam salário e duração de jornada. Isso se deve à garantia de que na negociação coletiva vão ser buscadas melhores condições de trabalho, e uma aparente perda pode significar um ganho real ou afastamento de um mal mais grave. Segundo Luciano Martinez, “apesar do aparente prejuízo para os trabalhadores, a confecção de normas coletivas substituintes sempre gozará de presunção de melhoria” (MARTINEZ, 2020, p.610). Aqui existem muitos princípios correlacionados, dentre eles os princípios da proteção, da equivalência dos contraentes coletivos laborais e da proibição do retrocesso social.

As garantias que a Constituição Federal traz para o ramo do direito do trabalho, a exemplo da irredutibilidade de salário e de jornada, artigo 7º e incisos VI e XIII, estão ligadas à dignidade humana e ao mínimo existencial. Alexandre Belmonte, citado pelo ministro Ricardo, diz que “o acolhimento expresso pelo constituinte do princípio da irredutibilidade salarial reafirma o caráter alimentar e a essencialidade do salário no âmbito da relação jurídica de emprego” (STF, 2020, on-line), cuja exceção é apenas permitida através de negociação coletiva, como prevê a Constituição. Importante lembrar que a CLT ao estabelecer a prevalência

de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho sobre o legislado, vide artigo 611-A, também reforça a autonomia privada coletiva de trabalho como facilitador indispensável para resolver, de forma legítima e legal, os conflitos decorrentes das relações de trabalho.

Isto posto, deve ser questionada a constitucionalidade das inovações normativas, sobretudo no que toca o direito do trabalho. Dentro do estado de calamidade e emergência pública, em que milhares se encontraram desamparados e cujas relações de trabalho foram largamente afetadas pela pandemia, as medidas tomadas foram adequadas ou viáveis?

Tendo em vista os princípios, os tratados internacionais, a segurança jurídica e os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, é preciso muita cautela diante da situação provocada pela pandemia da COVID-19. É preciso preservar o texto normativo constitucional e infraconstitucional e, simultaneamente, compreender a complexidade do momento. Diante de todo o exposto, entende-se pela inconstitucionalidade de tais medidas.

Este poderia ser um momento de fortalecimento do direito coletivo, e não de enfraquecimento. Sobretudo em momentos de crises é que se deve conferir máxima efetividade aos direitos adquiridos, pois neste momento é que são postos em risco. Como lembra o ministro Lewandowski, “a história da humanidade tem revelado que precisamente nessas ocasiões, surge a tentação de suprimir antes mesmo de quaisquer outras providências direitos arduamente conquistados ao longo de lutas multisseculares” (STF, 2020, on-line). Por conseguinte, uma solução mais inclusiva e que prestigie o diálogo entre todos os atores sociais envolvidos na crise econômica, compactua com o texto constitucional.

Se as novas medidas legislativas viabilizassem o processo negocial coletivo de trabalho, haveria normatização por categoria, individualizando certos aspectos: adequaria as peculiaridades e interesses específicos daquela categoria, abrangeria uma quantidade maior de trabalhadores sujeitos ao negociado e conseguiria atingir sua função de composição, adequação e pacificação social. A crise afeta diferentemente as classes de trabalhadores, então a possibilidade de os entes elaborarem suas próprias normas jurídicas, seja através de acordo coletivo ou convenção coletiva, materializaria sua melhor decisão. A internet, por exemplo, poderia ser uma aliada e possibilitaria as reuniões por videoconferência.

Além disso, o princípio da compulsoriedade negocial não permite que os sindicatos se recusem à negociação coletiva, inclusive estão previstos procedimentos legais que podem ser adotados no caso de intransigência sindical no artigo 616 da CLT, *caput* e parágrafos. “A

previsão constitucional e legal desta obrigatoriedade rebate o argumento da demora na negociação em meio a urgência que a situação exige” (GURGEL, 2020, p.81).

Uma outra alternativa foi a sugerida pelo ministro Ricardo Lewandowski, na decisão que deferiu em parte a medida cautelar na ADI 6363, já mencionada anteriormente: comunicação ao sindicato do acordo escrito firmado na relação direta empregado-empregador, em até dez dias, para que possa se manifestar e, na ausência de manifestação, subsistiria o acordo tal como fora pactuado. Deste modo, se prestigiaria o diálogo social tripartite defendido pela OIT, ora mencionado neste trabalho, se oportunizaria o exercício de defesa, manutenção e promoção dos interesses dos sindicatos aos trabalhadores, e, por fim, se observariam as garantias constitucionais sociais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou contribuir com a discussão instaurada no meio jurídico acerca dos limites do que pode ser pactuado nas relações trabalhistas individuais, a partir das alterações na legislação sancionadas no contexto pandêmico. Sua relevância reside na importância de entender as bases do ramo laboral que, mesmo em situações não previstas, devem guiar as relações no direito do trabalho.

A pesquisa teve, como objetivo geral, questionar a constitucionalidade de dispositivos das Medidas Provisórias 927 e 936, que veio a se tornar a Lei 14020. Foi analisado o contexto de calamidade pública, causado pelo COVID-19 e seus impactos imediatos nas relações de trabalho, e da urgência na adoção de medidas que pudessem reduzir o impacto de tal crise. Por consequência, foi constada a prioridade dada à formalização de acordos individuais, a partir da leitura de ambas as medidas provisórias, no intuito de facilitar e agilizar o tramite de eventuais alterações contratuais. Passou a ser possível, por exemplo, como objeto de acordo individual, a redução proporcional de salário e de jornada, mesmo sem interferência sindical, como prevê o texto constitucional. Foi questionado ao longo da pesquisa: tais alterações legislativas são constitucionais?

Os objetivos específicos da pesquisa consistiram na identificação das bases do direito fundamental ao trabalho, tendo em vista que são indispensáveis para a discussão de constitucionalidade, e em questionar a viabilidade da negociação coletiva, alternativa mais protetiva dos direitos trabalhistas. Na metodologia, foram utilizadas as pesquisas bibliográfica e qualitativa, de modo a buscar atender à complexidade das questões levantadas.

O presente artigo, visando à exposição clara sobre o tema de pesquisa, utilizou como fontes de pesquisa a Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhistas, além das Medidas Provisórias 927, 936 e a Lei 14020 de 2020; Ações Diretas de Inconstitucionalidade, como a n. 6363 ajuizada pelo Partido Rede Sustentabilidade; Convenções internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem e Convenções n. 87, 98 e 154 da OIT; Princípios constitucionais e infraconstitucionais; Doutrinas, de Dirley da Cunha Júnior e Luciano Martinez; Artigos científicos, periódicos, notícias e vídeo.

Constatou-se um desestímulo às negociações coletivas, a partir da adoção, a critério do empregador, de acordo coletivo ou acordo individual nas relações trabalhistas, podendo levar a uma alteração *in pejus* para o empregado. O princípio da proteção e seus consectários lógicos, da aplicação da norma mais favorável, *in dubio pro operário* e da inalterabilidade contratual lesiva, além dos princípios da proibição ao retrocesso social e da irredutibilidade salarial mostraram que, sobretudo, o trabalho digno é direito fundamental e um dever do Estado. A tradição protetiva da legislação trabalhista compreende o diálogo com os entes sindicais, e isto deve ser preservado. Tendo em vista os princípios, direitos e a tradição protetiva do ordenamento jurídico brasileiro, o presente artigo concluiu pela inconstitucionalidade de dispositivos das medidas legislativas que, precisamente, tratam das reduções de salário e de jornada mediante acordo individual.

Foram mencionados, ao longo da pesquisa, as razões da limitação aos acordos individuais. Sobretudo, o direito fundamental ao trabalho e as bases do direito coletivo indicaram a importância da negociação coletiva para a discussão, e se observou a necessidade de compreensão dos direitos e garantias adquiridos, especialmente em momentos controversos e difíceis, como a crise atual, sob pena de retroceder socialmente.

No que diz respeito à viabilidade da negociação coletiva, como um contraponto aos acordos individuais e possível solução ao tema de pesquisa, uma alternativa foi desenhada a partir de uma sugestão mais inclusiva, com maior participação sindical, de modo a possibilitar a produção de normas jurídicas próprias para cada categoria profissional e econômica, o que poderia ser feito on-line e de maneira rápida, devido ao princípio da compulsoriedade negocial e procedimentos legais em caso de intransigência sindical. Na hipótese de ausência de manifestação sindical, abriria o caminho para o acordo individual.

Enfim, são discussões que vão permanecer no meio jurídico e que não se encerram com esta pesquisa, em razão da contemporaneidade do tema e das contínuas transformações das

relações trabalhistas. O plenário do STF entendeu no julgamento de medida cautelar, por exemplo, que acordos individuais são constitucionais mesmo se tratando de reduções proporcionais de salário e de jornada, e, no entanto, diversos órgãos da sociedade se mostraram contrárias a tais disposições, como a ANAMATRA e a ANPT.

Este trabalho espera ter contribuído para a discussão jurídica pertinente ao tema abordado, tendo em vista que muitos desdobramentos estão por vir, como ações na seara da Justiça do Trabalho que surgirão nos próximos anos. Por fim, também espera que seja ampliado o debate no meio jurídico, a partir de novas pesquisas científicas e discussões acadêmicas, promovendo, assim, a difusão do conhecimento.

REFERÊNCIAS

AFP. Desemprego no Brasil sobe a 14,6%, novo recorde histórico. **UOL NOTÍCIAS**. 27 nov. 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2020/11/27/desemprego-no-brasil-sobe-a-146-novo-recorde-historico.htm>. Acesso em: 27 nov. 2020.

ANAMATRA. **MP 936: Anamatra avalia medida que institui Programa de Manutenção do Emprego e da Renda**. Brasília, 02 abr. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>. Acesso em: 17 nov. 2020.

ANPT. **NOTA PÚBLICA: A MP N. 936/2020, A REDUÇÃO DE SALÁRIOS, A SUSPENSÃO CONTRATUAL DO EMPREGO E O INCONSTITUCIONAL AFASTAMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**. Brasília, 02 abr. 2020. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3647-mp-936-anpt-reafirma-preocupacao-com-a-flexibilizacao-de-direitos-trabalhistas-no-periodo-de-calamidade-publica>. Acesso em: 17 nov. 2020.

BAHIA. **Decreto nº 19.528**, de 16 de março de 2020. Institui, no âmbito do Poder Executivo Estadual, o trabalho remoto, na forma que indica, e dá outras providências. Palácio do Governo do Estado da Bahia, 17 mar. 2020. Disponível em: http://www.secom.ba.gov.br/arquivos/File/COVID_Decretos/DECRETO1952820.pdf. Acesso em: 02 jun. 2020.

BAHIA. **Decreto nº 19.529**, de 16 de março de 2020. Regulamenta, no Estado da Bahia, as medidas temporárias para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Palácio do Governo do Estado da Bahia, BA, 17 mar. 2020. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-19529-de-16-de-marco-de-2020>. Acesso em: 02 jun. 2020.

BARBOSA, Marina; STRICKLAND, Fernanda; KAFRUNI, Simone. Desemprego dispara com a chegada do coronavírus e chega a 12,2%. **Correio Braziliense**. Disponível em:

https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/05/01/internas_economia,850313/deseemprego-dispara-com-a-chegada-do-coronavirus-e-chega-a-12-2.shtml. Acesso em: 01 maio 2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social. **Revista Âmbito Jurídico**, São Paulo, n. 88, 01/05/2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/os-direitos-sociais-trabalhistas-como-direitos-fundamentais-na-constituicao-de-1988-sua-eficacia-e-a-proibicao-do-retrocesso-social/>. Acesso em 31 out. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 01 mai. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília: Senado Federal, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 01 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 06**, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Senado Federal, DF, 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 02 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.979**, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF, 06 fev. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 03 jun. 2020.

BRASIL. **Lei 14.020**, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF, 6 jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. acesso em: 20 set. 2020

BRASIL. **Medida Provisória 927**. Brasília: Palácio do Planalto, 22 mar. 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 02 mai. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 936**. Brasília: Palácio do Planalto, 01 abr. 2020. Institui o 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 nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 02 mai. 2020.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. 9. Ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2015.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 31 out. 2020.

GAMEIRO, Janaína. **Consequências trabalhistas com o fim da MP 927**. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/coluna/migalha-trabalhista/331143/consequencias-trabalhistas-com-o-fim-da-mp-927>. Acesso em: 24 jul. 2020.

GURGEL, Christianne. Medidas Trabalhistas e COVID-19: A Negociação Coletiva de Trabalho Como Garantia dos Direitos Fundamentais. In: BAHIA, Saulo José Casali (Org.). **Direitos e Deveres Fundamentais em Tempos de Coronavírus**. São Paulo: Editora IASP, 2020, p. 64-82.

LEITE, Letícia Durval; OBREGON, Marcelo Fernando Quiroga. As influências da Convenção nº87 da OIT na reforma sindical brasileira (Lei nº13.467/17) e o sistema sindical na Constituição Federal. **Revista Âmbito Jurídico**, São Paulo, n. 167, 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/as-influencias-da-convencao-n-87-da-oit-na-reforma-sindical-brasileira-lei-n-13-467-17-e-o-sistema-sindical-na-constituicao-federal/>. Acesso em: 25 out. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ONU. **OIT: quase 25 milhões de empregos podem ser perdidos no mundo devido à COVID-19**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oit-quase-25-milhoes-de-empregos-podem-ser-perdidos-no-mundo-devido-a-covid-19/>. Acesso em: 18 mar. 2020.

POR QUE GRUPO DE CIENTISTAS DIZ QUE COVID-19 É SINDEMIA, E NÃO PANDEMIA. Produzido por BBC News Brasil. Dirigido por BBC News Brasil. 15 out. 2020, 6min 19secs. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=7C_1vmhvLMA. Acesso em: 05 nov. 2020.

RFI. Covid-19: Brasil supera Rússia e já é 2º país do mundo em número de casos. **UOL NOTÍCIAS**. 23 mai. 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/rfi/2020/05/23/covid-19-brasil-supera-russia-e-ja-e-2-pais-do-mundo-em-numero-de-casos.htm>. Acesso em: 01 jun. 2020.

RODRIGUES, Renato. Reflexões sobre o julgamento da adi 6363 ou sobre como o supremo tribunal federal afastou a aplicação de regras constitucionais sem rasgar a constituição. **Revista Âmbito Jurídico**. Santa Catarina, v. 06, 2020, p. 01-20. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/343660959_REFLEXOES_SOBRE_O_JULGAMENTO_D_A_ADI_6363_OU_SOBRE_COMO_O_SUPREMO_TRIBUNAL_FEDERAL_AFASTOU_A_APLICACAO_DE_REGRAS_CONSTITUCIONAIS_SEM_RASGAR_A_CONSTITUICAO. Acesso em 15 nov. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista TST**, Brasília, vol. 75, n. 03, jul/set 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13602/007_sarlet.pdf?sequ. Acesso em 02 nov. 2020.

STF. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6363. Partido Rede Sustentabilidade X Presidente da República. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, D.J.E. 24 nov. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2020.

STF, Notícias. **STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>. Acesso em: 17 nov. 2020.

STF, Notícias. **STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&caixaBusca=N>. Acesso em: 17 nov. 2020.

SUSTENTABILIDADE, Partido. **ADI 6363**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/peticao-solidariedade-adi-mp-966.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2020.

RELATÓRIO ANTI-PLÁGIO

CopySpider Scholar
Apoiar o CopySpider

↓ Exportar relatório
↓ Exportar relatório PDF
Visualizar ▾
Gerador de Referência Bibliográfica (ABNT, Vancouver)

TCC 100%.pdf (14/12/2020):

Documentos candidatos

- [planalto.gov.br/cciv...](#) [3,1%]
- [ambitojuridico.com.b...](#) [2,68%]
- [unicef.org/brazil/de...](#) [0,85%]
- [mundoeducacao.uol.co...](#) [0,81%]
- [planalto.gov.br/cciv...](#) [0,71%]
- [planalto.gov.br/cciv...](#) [0,47%]
- [in.gov.br/en/web/dou...](#) [0,45%]
- [stf.jus.br/porta/cm...](#) [0,17%]
- [stf.jus.br/porta/cm...](#) [0,04%]

Arquivo de entrada: TCC 100%.pdf (8187 termos)

Arquivo encontrado	Total de termos	Termos comuns	Similaridade (%)
planalto.gov.br/cciv...	3942	365	3,1
ambitojuridico.com.b...	5194	350	2,68
unicef.org/brazil/de...	1756	84	0,85
mundoeducacao.uol.co...	3230	92	0,81
planalto.gov.br/cciv...	57677	467	0,71
planalto.gov.br/cciv...	830	43	0,47
in.gov.br/en/web/dou...	1035	42	0,45
stf.jus.br/porta/cm...	578	15	0,17
stf.jus.br/porta/cm...	589	4	0,04
pimuromobr.euweb.cz	-	-	-

Parece que o site desse link está indisponível no momento. HTTP response code: 500