



**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE:
ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936/2020, DECISÕES DO
SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO**

**Regina Stela Corrêa Vieira¹
Kauana Vailon²**

RESUMO: O presente artigo se propõe a refletir sobre a negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise, analisando as medidas provisórias 927 e 936 de 2020, que autorizou negociação individual para redução de direitos trabalhistas. Nosso objetivo é questionar a constitucionalidade da MP. Para isso, utilizamos a pesquisa documental, reunindo normas editadas em decorrência da pandemia, a decisão do STF e notas técnicas do MPT sobre o tema, analisadas pelo método indutivo. Concluímos pela inconstitucionalidade das medidas do governo, que afronta a Constituição e permite retrocessos trabalhistas em um momento que exige mais proteção social.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho; crise; coronavírus; negociação coletiva de trabalho; proteção social.

**COLLECTIVE LABOR NEGOTIATION IN A MOMENT OF CRISIS: ANALYSIS
OF MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 AND 936 OF 2020, SUPREME COURT
DECISIONS AND RECOMMENDATIONS OF THE MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO**

ABSTRACT: This article proposes a reflection on collective bargaining in times of crisis, analyzing Brazilian Medida Provisória 927 and 936 of 2020, which authorized individual negotiation to reduce labor rights. Our goal is to question the constitutionality of the MP. For that, we used the documentary research, gathering norms edited due to the pandemic, the Constitutional Court decision and technical notes of the Labour Agencies on the subject, analyzed by the inductive method. We conclude that the government's measures are unconstitutional, violating the Brazilian Constitution and allowing labor retrogressions at a time that demands more social protection.

KEYWORDS: Labour Law; crisis; coronavirus; collective bargaining; social protection.

1. INTRODUÇÃO

¹ Professora Doutora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC); Doutora e Mestra em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). E-mail: regina.vieira@unoesc.edu.br

² Mestranda em Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC); Advogada OAB/SC, especialista em Direito Público e Direito Eleitoral (Faculdade Damásio). E-mail: vailonkauana@gmail.com





A Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou estado de pandemia em razão de níveis alarmantes de contaminação e gravidade do novo coronavírus (SARS-CoV-2), causador da doença que passamos a chamar de COVID-19, que começou a se alastrar por todo mundo em janeiro de 2020 e, até maio, já infectou milhões e pessoas no mundo e matou outros milhares (WHO, 2020).

No caso do Brasil, o contágio e o número de mortes segue em franco crescimento. Por conta disso, a Portaria 188 do Ministério da Saúde, de 03 de fevereiro de 2020, declarou emergência em saúde pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus. Em seguida, a Lei 13.979/2020 dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do surto da doença.

No mês seguinte, a Portaria n. 454 do Ministério da Saúde, 20 de março de 2020, declarou, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (COVID-19), reconhecendo calamidade pública até 31 de dezembro de 2020, pelo Decreto Legislativo no 6/2020.

Devido à transmissão comunitária e aos riscos de colapso dos sistemas de saúde devido ao grande número de doentes, os Estados e municípios passaram a, na medida da realidade local, editar normas de isolamento social e fechamento de indústrias e serviços não-essenciais, de modo a frear o contágio. Os governos de Santa Catarina, São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais e outros estados decretaram medidas de enfrentamento à propagação do vírus, dentre as quais a suspensão de aulas presenciais, fechamento de bares e casas de shows, quarentena e determinação de que indústrias operem com a capacidade mínima.

Diante dos possíveis impactos dessas medidas na economia e no mercado de trabalho, o governo federal editou a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, e a Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020, as quais adotam disposições trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente da pandemia. Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho elaborou várias notas técnicas e recomendações, diante das alterações legislativas relacionadas à crise do coronavírus na comunidade brasileira.

Nosso objetivo é analisar as recomendações advindas do Ministério Público do Trabalho, bem como a constitucionalidade das medidas provisórias editadas pelo governo, especificamente no tocante aos acordos coletivos de trabalho. As mudanças normativas



referentes a este instituto trabalhista geraram uma série de opiniões divergentes, levando inclusive o Supremo Tribunal Federal a se manifestar. Analisaremos esses embates, de forma mais detalhada, ao longo deste artigo.

Para isso, em termos metodológicos, utilizamos a pesquisa documental, reunindo normas editadas em decorrência da pandemia, decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal relativas à constitucionalidade de artigos das medidas provisórias supracitadas, e notas técnicas do Ministério Público do Trabalho concernentes à mesma temática. A análise do material coletado lança mão do método indutivo (MEZZAROBA; MONTEIRO, 2019), de modo apresentar reflexões, a partir das medidas políticas e jurídicas adotadas em face do coronavírus, sobre a negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise.

Assim, iniciaremos este artigo apresentando as Medidas Provisórias editadas pelo governo federal relativas às relações de emprego durante a pandemia. Em seguida, relataremos a posição do Supremo Tribunal Federal sobre a constitucionalidade de tais medidas, especificamente em relação à dispensa de negociação coletiva em detrimento da negociação individual, tanto em decisão liminar quanto no plenário. Ao fim, apresentaremos a posição adotada pelo Ministério Público do Trabalho em sua atuação no mesmo sentido. Nas considerações finais, expomos nossas percepções acerca do atual cenário normativo relativo, referendando as recomendações do MPT e defendendo a inconstitucionalidade das medidas provisórias.

2. AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 e 936, DE 2020

No texto da Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, o governo elencou algumas ações que podem ser adotadas para minimizar os impactos da pandemia dentro das empresas, sendo elas: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS (BRASIL, 2020).

De acordo com a mesma MP, para que essas ações sejam postas em prática nos contratos de trabalho, elas devem ser celebradas por meio de acordo individual escrito. Assim, justifica-se essa disposição como meio de garantir a permanência do vínculo





empregatício, tendo a MP preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, desde que respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020).

Na sequência, alegando o objetivo 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 e de emergência de saúde pública” (art. 2º), a Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BRASIL, 2020).

O programa instituído pela MP 936/2020 cria um benefício pago pelo governo em duas hipóteses: em caso de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, redução que pode ser, exclusivamente, de 25%, 50% ou de 70%; ou em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

Na primeira medida provisória não há disposição impondo a formalidade das medidas por meio de acordo de trabalho coletivo, somente acordo individual, desde que respeitados os limites estabelecidos na Constituição, especialmente os previstos no art. 7º (BRASIL, 2020). No entanto, o seu artigo 2º dispõe no sentido de que os acordos individuais entre empregado e empregador têm prevalência sobre a negociação coletiva e as leis, o que contradiz o texto constitucional que supostamente deveria ser respeitado.

No mesmo sentido a MP 936/2020 ratificou a prevalência do acordado individual entre patrão e empregado, especialmente nas camadas de renda inferiores a três salários mínimos (R\$ 3.135,00) e para aqueles trabalhadores cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto da Previdência Social, ou seja, acima de R\$ 12.202,02.

Ambas as MP fazem menção à possibilidade de aplicar as mesmas medidas por meio de acordo coletivo e preveem a atuação e fiscalização sindical. Entretanto, é nítida a preferência pelo acordo individual, que contrariando a legislação trabalhista ordinária – especialmente a CLT – ganha contornos prevalentes. Assim, coloca-se a negociação coletiva em segundo plano, privilegiando a tratativa direta entre empregador e trabalhador.

De antemão, considerando uma extensa literatura juslaboralista sobre o tema (SILVA, 2017; DELGADO; DELGADO, 2017; SOUTO MAIOR, 2020), podemos antever uma série de problemas que podem decorrer da autorização de que acordos individuais possam fazer as alterações nos contratos de trabalho da maneira como previsto nessas Medidas Provisórias, numa aparente tentativa de fugir das negociações coletivas.



Importante destacar que a negociação coletiva é base do Direito do Trabalho, pois ela permite que as partes da relação entre capital e trabalho negociem de igual para igual, compreendendo que apenas o sindicato, enquanto representante da união de trabalhadores, pode ter força negociadora diante do poder econômico do empregador. Logo, ignorar a vulnerabilidade do trabalhador ao lidar individualmente com o empregador, devido à sua necessidade de subsistência, é negar o princípio central do Direito do Trabalho, que é o princípio protetor (NASCIMENTO, 2012).

Não à toa, o direito à efetiva negociação coletiva integra a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, sendo compreendida como elemento central na promoção da grande bandeira da organização, o trabalho decente. Lembrando que este é definido como uma ocupação produtiva, adequadamente remunerada, em local de trabalho seguro, que promova desenvolvimento pessoal e integração social, e que seja exercida em condições de liberdade e equidade, ou seja, que garanta uma vida digna ao trabalhador (OIT, s./d.).

A própria OIT, inclusive, tem-se mostrado preocupada com os rumos das relações de trabalho no mundo por conta da pandemia do coronavírus. Segundo a organização, diante das ameaças de perturbações sociais e econômicas, sua tentativa é de desempenhar o papel, juntamente com governos, de garantir a segurança de trabalhadoras e trabalhadores e preservar a sustentabilidade de empresas e empregos (OIT, 2020a). No guia para empregadores, a OIT reforça a importância de serem preservados direitos dos trabalhadores, bem como pelo respeito às negociações coletivas (OIT, 2020b).

3. A POSIÇÃO DO STF SOBRE A CONSTITUCIONALIDADE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936, DE 2020

Em relação à Medida Provisória 927/2020, o Ministro Marco Aurélio, do Supremo Tribunal Federal, indeferiu pedido de medida liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6344, ajuizada pelo partido Rede Solidariedade contra dispositivos da Medida Provisória 927/2020, que autorizam medidas excepcionais, como a redução de salários, em razão do estado de calamidade pública decretado em razão da pandemia do novo coronavírus (STF, 2020a).



A decisão foi submetida a referendo pelo Plenário do STF. Na ADI, a Rede sustenta que a permissão para a redução de até 25% do salário mediante acordo individual é incompatível com o direito constitucional à irredutibilidade salarial, a não ser quando respaldada em negociação coletiva.

O requerente da ADI pede também suspensão do dispositivo que permite a antecipação do gozo de feriados não religiosos nacionais e locais com antecedência mínima de 48 horas. Outro ponto impugnado foi a autorização para a prorrogação por 90 dias de acordos e convenções coletivas vencidos ou a vencer nos próximos 180 dias (STF, 2020a).

Em sua decisão, o Ministro Marco Aurélio observou que vários pontos questionados pela Rede, como a permissão para que acordos individuais se sobreponham a acordos coletivos, foram indeferidos na ADI 6342, ajuizada pelo PDT contra a MP 927. Segundo ele, as normas, editadas com o objetivo de permitir que empregado e empregador possam estabelecer parâmetros para a manutenção do vínculo de emprego, estão de acordo com as regras da CLT e com os limites estabelecidos pela Constituição Federal (STF, 2020a).

O Ministro observa que, no quadro de pandemia, não se pode cogitar de imprevidência do empregador e frisou a necessidade de reconhecer que as medidas de isolamento social repercutem na situação econômica e financeira das empresas. Nesse sentido, ele considera razoável a antecipação de feriados, pois preserva a fonte de renda dos empregados e reduz o ônus dos empregadores (STF, 2020a).

Em relação à prorrogação de acordos e convenções, o Ministro entendeu que a medida dá segurança jurídica à relação trabalhista, pois não seria adequado, diante do regime de isolamento, que sindicatos promovam reuniões para deliberar sobre o tema (STF, 2020a).

O Ministro Marco Aurélio também indeferiu pedido de liminar formulado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) na ADI 6346 contra a íntegra da MP 927. De acordo com o Ministro, a MP buscou “preservar empregos”, sendo necessário “esperar que o Congresso Nacional analise a norma, para não aprofundar a crise aguda que maltrata o país e afeta a produção, o abastecimento e os empregos” (STF, 2020a). Ainda segundo ele, devem-se “somar esforços objetivando não apenas mitigar os efeitos nefastos do estado de calamidade pública, mas também preservar a segurança jurídica, sem exacerbações, sem acirramentos” (STF, 2020a).

Posteriormente, com a publicação da Medida Provisória 936/2020, em 1º de abril de 2020, foi interposta Ação Direita de Inconstitucionalidade pelo Partido Rede Sustentabilidade.



A ADI 6363 teve como relator o Ministro Ricardo Lewandowski, que julgou o pedido liminar de suspensão dos efeitos da MP. Em 06 de abril, o relator deferiu em parte a cautelar, com o seguinte entendimento: sendo feito acordo individual de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, nos termos da MP, o empregador deve comunicar o respectivo sindicato laboral no prazo de dez dias corridos, contanto da data de sua celebração; por sua vez, o sindicato comunicado pode deflagrar negociação coletiva ou, na sua inércia, o acordado pelas partes estaria anuído (STF, 2020b).

Na referida decisão monocrática, o Ministro Lewandowski pondera a situação de calamidade pública vivida no país devido à pandemia da Covid-19, mas sustenta que subsiste a necessidade de proteção dos trabalhadores contra alterações substantivas em seus contratos de trabalho, conforme texto constitucional (STF, 2020b). Por conseguinte, haveria a necessidade do envolvimento sindical para implementação de medidas de redução salarial e suspensão de contratos de trabalho previstas na MP 936/2020 (STF, 2020b).

Vale salientar que a decisão do Ministro foi baseada em nota pública da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, bem como em manifestação da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT, ambas apresentando preocupações e críticas à referida medida provisória. Ademais, fundamentou sua decisão em orientação da Organização Internacional do Trabalho - OIT de que seria necessário fortalecer o diálogo social tripartite no cenário de crise sanitária (STF, 2020b).

Ao deferir a liminar, como transcrito acima, o relator sustentou que somente comunicar sobre os acordos aos respectivos sindicatos não tornaria constitucional a MP 936/2020, pois o sindicato deveria poder se manifestar sobre o que foi acordado entre empresa e empregado. Assim, para o Ministro, os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salário, ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, só teriam efeitos plenos após ser feita comunicação aos sindicatos laborais, dando-se prazo de 10 dias para isso. Caso o ente sindical não se manifestasse, então a negociação individual poderia ser considerada válida (STF, 2020b).

Ocorre que no dia 17 de abril, o Plenário do STF manteve a eficácia da regra da MP 936/2020, autorizando, portanto, a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordo individual, independentemente da anuência sindical, em razão da pandemia (STF, 2020c). Logo, o Plenário não manteve a medida cautelar deferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski (STF, 2020c).



A divergência foi aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes, tendo prevalecido entre os Ministros. Segundo o Ministro, em razão do momento excepcional, a previsão de acordo individual é razoável, pois garante uma renda mínima ao trabalhador e preserva o vínculo de emprego quando findada a crise. Conforme Moraes, a exigência de atuação do sindicato, abrindo negociação coletiva ou não se manifestando no prazo legal, “geraria insegurança jurídica e aumentaria o risco de desemprego” (STF, 2020c).

De acordo com o fundamentado pelo Ministro Alexandre de Moraes, a regra da MP não fere princípios constitucionais, porque “não há conflito entre empregados e empregadores, mas uma convergência sobre a necessidade de manutenção da atividade empresarial e do emprego” (STF, 2020c). Por isso, diante da situação excepcional e da limitação temporal, a regra estaria “em consonância com a proteção constitucional à dignidade do trabalho e à manutenção do emprego” (STF, 2020c).

Por fim, o Ministro ressaltou que a MP confere proteção ao trabalhador que firmar acordo, uma vez que além da garantia do retorno ao salário normal após 90 dias, ela prevê estabilidade por mais 90 dias a esse empregado. Tal entendimento foi seguido pelos Ministros Roberto Barroso, Luiz Fux, Cármen Lúcia, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Dias Toffoli (STF, 2020c).

Foram votos vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski, relator, o Ministro Edson Fachin e a Ministra Rosa Weber. O Ministro Fachin votou pelo deferimento integral da cautelar, seguido pela Ministra Rosa Weber. Segundo Fachin, ainda que sejam admitidas possibilidades de acordos individuais, “a Constituição Federal assegura que a redução salarial só pode ocorrer mediante negociação coletiva”, não havendo espaço para que “a legislação ordinária substitua a regra constitucional que prevê a participação sindical em acordos com essa finalidade” (STF, 2020c).

A decisão do plenário, no final, por maioria, negou referendo à medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, redator para o acórdão, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski, relator, que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente (STF, 2020c).

Acreditamos que a decisão plenária do STF, ao referendar o acordo individual, é delicada, claro, afinal vivemos em uma situação pandêmica. No entanto, por mais que estejamos em situação de calamidade pública, os direitos fundamentais previstos na Constituição não podem, de forma alguma, ser relativizados. Logo, o art. 7º deve prevalecer,



garantindo o valor social do trabalho em equilíbrio com o da livre iniciativa como previsto no art. 3º, não sendo possível redução salarial sem prévia negociação coletiva.

Desse modo, entendemos que o Ministro Fachin estava com razão abarcada na constitucionalidade quando deferiu em parte a cautelar, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes (STF, 2020b).

4. ATUACAO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DIANTE DA CRISE DA COVID-19

Diante do cenário econômico e das medidas provisórias editadas pelo governo, o Ministério Público do Trabalho, por meio de suas coordenadorias, editou diversas recomendações. No tocante a MP 927/2020, o MPT defende limites jurídicos para o acordo individual escrito, de que trata o art. 2º da referida medida (MPT, 2020).

Nesse respaldo, o MPT entende que mesmo em se tratando de um quadro excepcional, não se pode autorizar a inversão do ordenamento jurídico para que as negociações entre trabalhador e empregador estejam acima de normas coletivas e da própria lei, pois o art. 7º, caput, da Constituição, ao elencar os direitos fundamentais de trabalhadores urbanos e rurais, admite a previsão de outros direitos por meio de leis, tratados e atos infralegais, desde que “visem à melhoria de sua condição social” (MPT, 2020).

Como consequência, acordos coletivos ou individuais apenas podem prevalecer sobre as leis quando mais benéficos, não violando disposições de ordem pública, nesse sentido uma lei ou medida provisória, por conseguinte, não poderia autorizar supressão de convenções ou acordos coletivos mediante ajustes individuais entre patrões e empregados, sob pena de inconstitucionalidade (MPT, 2020).

Em seguida, também diante da MP 936/2020, o Ministério Público do Trabalho editou uma nova nota técnica, indo contra os artigos 7º, 8º, 9º e 12 da referida medida provisória, que



dispõem que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos trabalhadores pode ser pactuada por acordo individual escrito entre empregado e empregador (MPT, 2020).

Segundo o Ministério Público do Trabalho, tais previsões são inconstitucionais, à medida que a Constituição prevê, como garantia, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). Na visão da procuradoria do trabalho, os dispositivos não respeitam a autonomia negocial coletiva sem observância da Constituição de 1988 – sistema que vincula todos os Poderes Constituídos – e também a Convenção n. 98 da OIT, de caráter supralegal, com patamar normativo superior ao das medidas provisórias (MPT, 2020).

Ademais a própria Constituição da República de 1988 reconhece a importância das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI) e principalmente estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI), sendo para as entidade um dever institucional, o único meio consensual apto a reduzir salários é a negociação coletiva, não se prestando o acordo individual para essas medidas de suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário (MPT, 2020).

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho, fomentando nesse sentido o acordo coletivo (MPT, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, por meio da Recomendação no 205 – Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência –disciplina especificamente as relações de trabalho e seus princípios orientativos durante o enfrentamento de crises, dispondo que uma das estratégias para promover a paz e prevenir crises é “promover o diálogo social e a negociação coletiva” (art. 8o, I). Ainda, assevera-se a importância do papel das organizações de trabalhadores e empregadores na resposta a crises, devendo-se “adotar medidas para os fins acima mencionados, mediante negociação coletiva e outras formas de diálogo social” (art. 25, “c”) (MPT, 2020).

Além disso, a fim de resguardar o acordo coletivo e a atuação sindical, bem como proteger os trabalhadores diante de sua vulnerabilidade em face ao poder econômico do empregador, o Ministério Público do Trabalho emitiu uma nota técnica conjunta no 06/2020 –





PGT/CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical), com objetivo de promover o diálogo social, a negociação coletiva e a proteção ao emprego e ocupação diante do contexto socioeconômico decorrente da pandemia da doença infecciosa COVID-19.

Logo, ambas as entidades declararam a importância do fomento do diálogo social e a necessidade de dar prevalência às negociações coletivas para a regulação das relações de trabalho pela Organização Internacional do Trabalho, por meio das suas Convenções e Recomendações, com destaque para as Convenções 98 e 154, ratificadas pelo Brasil, e das decisões do seu Comitê de Liberdade Sindical.

O posicionamento do Ministério Público do Trabalho corrobora com nosso entendimento de que para preservar a saúde, segurança e relação de trabalho é necessária a presença dos sindicatos através da negociação coletiva, principalmente nesse momento de pandemia que atinge a economia mundial, inclusive reconhecemos a importância da atuação do MPT na fiscalização trabalhista e no fomento a negociação coletiva.

5. CONCLUSÃO

Ao longo do presente artigo, buscamos apresentar as mudanças ocorridas nas normas trabalhistas em decorrência da pandemia da COVID-19, momento no qual todo o mundo busca soluções políticas e jurídicas para preservar a saúde das pessoas, para lidar com a crise social e econômica e para preservar empresas e empregos. No Brasil não tem sido diferente e o apelo por regras para disciplinar o trabalho durante a quarentena era premente.

Dentre as medidas do governo federal, tivemos como foco as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, as quais autorizaram uma série de reduções de garantias trabalhistas, sob o argumento de preservar empregos e evitar que empresas fechassem. Especialmente, para nós, interessou o fato de ambas as MP autorizarem a negociação individual para tratar de redução de jornada e salário e suspensão de contrato de trabalho, colocando em segundo plano as negociações coletivas e o papel do sindicato.

Analisamos, então, a reação do Supremo Tribunal Federal em resposta à ADI que questionou a constitucionalidade da MP 927/2020 autorizar a redução de salário, em evidente afronta ao art. 7º da Constituição de 1988, que expressamente diz que esse tipo de medida só pode ser feita por meio de negociação coletiva com o sindicato. Em decisão de plenário,



justificada pelo estado de emergência imposto pela pandemia, o STF descartou a inconstitucionalidade e a regra segue aplicável no Brasil.

Além da posição do Supremo Tribunal Federal, abordamos ainda as Notas Técnicas do Ministério Público do Trabalho, em que, de forma bastante acertada, o órgão frisa que as medidas do governo federal não respeitam as bases da proteção trabalhista e ferem, inclusive, tratados internacionais de que o Brasil é signatário. Logo, indo na contramão do STF, concluem que as MP ferem, sim a Constituição, além de desprezarem o direito à organização coletiva e à autonomia sindical.

Diante de todo o exposto, fica evidenciado que as medidas tomadas pelo governo federal diante da pandemia desprezam as normas de proteção ao trabalho que são fruto da luta de trabalhadoras e trabalhadores ao longo de séculos, reforçando o ímpeto de precarização do emprego e de desvalorização dos sindicatos que vem ocorrendo desde a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017). A tentativa de enfraquecer sindicatos, reduzir as direitos sociais e implantar um modelo que segue a cartilha neoliberal à risca é o que está em curso e a pandemia, que deveria despertar a solidariedade social, não parece ter abalado o projeto do atual governo.

Entretanto, conforme temos visto por medidas adotadas em diversos países, o que salvará a economia nos próximos anos será, justamente, salvarmos vidas nesses momentos. E não será possível salvar vidas sem que as pessoas tenham renda, alimento, higiene. Por isso, as medidas provisórias aqui analisadas parecem ir na contramão das necessidades mais urgentes diante da pandemia, que são justamente de proteção social, para que as pessoas possam cuidar de si e de seus familiares, sem precisarem se expor ao risco da contaminação ou de contaminar outras pessoas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Economia. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 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.





BRASIL. Ministério da Economia. **Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 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.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **nota técnica conjunta no 06/2020 – PGT/CONALIS**, sobre diálogo social, negociação coletiva e adoção de medidas de proteção ao emprego e ocupação diante da pandemia da doença infecciosa covid-19.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **nota técnica sobre a medida provisória no 936/2020**, O ministério público do trabalho no exercício das suas atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, apresenta Nota Técnica acerca da Medida Provisória no 936/2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **nota técnica sobre a medida provisória nº 927/2020**, ministério público do trabalho no exercício das suas atribuições estatuídas no art. 127 da Constituição da República de 1988 e nos arts. 5º, III, “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, caput, da Lei Complementar nº 75/93, expede a presente Nota Técnica sobre a Medida Provisória nº 927/2020.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Claudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.





OIT. **Decent work**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, s./d. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> . Acesso em 2 mai. 2020.

OIT. **COVID-19 and the world of work**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2020a. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>. Acesso em 2 mai. 2020.

OIT. **An employers' guide on managing your workplace during COVID-19**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_740212.pdf. Acesso em 2 mai. 2020.

OIT. **R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia**, 2017 (núm. 205) , disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503. Acesso em 2 mai. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MP 927: da pandemia ao pandemônio. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 25 mar. 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-927-da-pandemia-ao-pandemonio> . Acesso em 2 mai. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MP 936: do pandemônio à razão? **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 2 abr. 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-936-do-pandemonio-a-razao> . Acesso em 2 mai. 2020.

STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Pedido de suspensão de mudança de regras trabalhistas durante estado de calamidade é rejeitado. **Notícias STF**, Brasília, 30 mar. 2020. Disponível em





<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=440462&caixaBusca=N>.
Acesso em 2 mai. 2020.

STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. PDT e Rede questionam MP sobre medidas trabalhistas durante a pandemia. **Notícias STF**, Brasília, 24 mar. 2020a. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=440032>. Acesso em 2 mai. 2020.

STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direita de Inconstitucionalidade 6363. **Portal STF**, Brasília, 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em 2 mai. 2020.

STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Decisão monocrática. **Medida Cautelar na Ação de Inconstitucionalidade 6363**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. DJE 13 abr. 2020b. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342847103&ext=.pdf>. Acesso em 2 mai. 2020.

STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia. **Portal STF**, Brasília, 2020c. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1#:~:text=O%20Plen%C3%A1rio%20do%20Supremo%20Tribunal,novo%20coronav%C3%ADrus%2C%20independentemente%20da%20anu%C3%A1ncia>. Acesso em 2 mai. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

WHO. **Coronavirus disease (COVID-19) Pandemic**. Genebra: World Health Organization, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> . Acesso em: 2 mai. 2020.