

Acordo direto, sindicatos, reforma trabalhista e leis temporárias

Direct agreement, unions, labor reform and temporary laws

Lorena de Mello Rezende Colnago*

Resumo: O presente ensaio analisa as normas temporárias e a reforma trabalhista sob a perspectiva do acordo direto. Relembra-se o modo de criação e os limites temáticos das medidas provisórias, o papel dos sindicatos brasileiros, os dispositivos sobre acordo direto presentes na Lei n. 13.467/2017 e no ordenamento pátrio. Pontuam-se as inovações sindicais europeias com especial atenção à cogestão sindical e ao aumento da sindicalização na Itália nos anos de 2020 e 2021. Por fim, realiza-se a análise das Medidas Provisórias n. 1.045 e n. 1.046/2021 que repetem normas temporárias anteriores, validadas pelo Supremo Tribunal Federal, para, reanalisar sua adequação constitucional sob a perspectiva do núcleo duro do direito do trabalho, dentro da Constituição Brasileira.

Palavras-chave: leis temporárias; acordos diretos; entidades sindicais.

Abstract: *This essay analyzes temporary norms and labor reform from the perspective of direct agreement. It recalls the way in which provisional measures were created and their thematic limits, the role of Brazilian unions, the provisions on direct agreement present in Law n. 13.467/2017 and in the national legal system. European union innovations are highlighted with special attention to union co-management and the increase in unionization in Italy in the years 2020 and 2021. Finally, it is done the analysis of Temporary Law n. 1.045 and n. 1.046/2021, which repeat previous temporary norms, validated by the Supreme Court, in order to re-examine their constitutional adequacy from the perspective of the hard core of labor law in Brazilian Constitution.*

Keywords: *temporary law; direct agreement; unions.*

* Doutoranda USP. Mestre em Processo pela UFES, 2008. Juíza do Trabalho Substituta na 17ª Vara do Trabalho de São Paulo.

Introdução: premissas normativas do ordenamento pátrio

O ordenamento brasileiro tem como ápice normativo a Constituição Federal de 1988. O art. 62 da Lei Maior permite ao Presidente a edição de normas temporárias denominadas: medidas provisórias em caso de urgência e relevância. O direito do trabalho propriamente dito não está contido no parágrafo primeiro do mesmo artigo que trata da vedação de matérias a serem inseridas nas leis temporárias.

Ocorre que uma parte importante e essencial do Direito do Trabalho foi constitucionalizada no art. 7º e 8º da Constituição Federal de 1988. Os direitos individuais dos trabalhadores foram considerados cláusula pétrea. Essas cláusulas impedem a alteração com a finalidade de redução ou supressão por meio de emendas constitucionais (art. 60, §4º, inciso IV, da CF/88). As emendas constitucionais são normas mais difíceis de serem aprovadas em razão de seu quórum de três quintos em cada uma das casas do Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado), mas também porque demandam uma iniciativa qualificada: um terço dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal, iniciativa do Presidente da República ou de mais da metade das Assembleias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.

Analisando as duas normas constitucionais, observa-se que nem o Poder Legislativo pode reduzir ou restringir o âmbito de aplicação do direito do trabalho incluído no art. 7º da Constituição Federal, por meio das Emendas Constitucionais, que seriam as normas mais aptas à criação de norma constitucional derivada. Uma legislação provisória, criada em tempos de urgência pelo Poder Executivo, não pode ultrapassar os limites impostos às emendas constitucionais.

Salário só pode ser reduzido e uma jornada majorada por meio de negociação coletiva, salvo normas mais favoráveis (art. 7º, caput e inciso VI, XIII, XIV, da CF/88).

A negociação coletiva é um espaço público de realização do Estado Democrático de Direito¹, uma vez que pressupõe a existência de manifestação volitiva bilateral de entes coletivos (entidades sindicais profissionais/econômicas e empresas) na construção do direito, visando a harmonização do conflito capital-trabalho. Deve pautar-se pelo

1 Sobre a manifestação da democracia em espaços públicos de discussão cf. LUCHI, José Pedro. *Propedêutica habermasiana do Direito*. Revista de Filosofia – UFES, ano VII, nº 7, janeiro a junho: 2001, p. 175-200.

princípio do não retrocesso social (art. 1º, III, art. 3º, II e III, art. 4º, II, art. 5º, §2º, art. 7º, *caput*, todos da CF), da limitação às normas de ordem pública (art. 8º CLT), da proibidade e da boa-fé contratual (art. 421 do CC c.c. art. 8º da CLT) como limites às alterações lesivas (art. 468 da CLT).

As normas temporárias nº 1.045 e 1046 de abril de 2021 inseriram a possibilidade de redução salarial e majoração de jornada, sem a presença das entidades sindicais. Os sindicatos, que no Brasil nasceram livres.²

Os acordos diretos na legislação infraconstitucional e temporária: enfraquecimento x oportunidade de fortalecimento dos sindicatos

O sindicato enquanto agente político das relações de trabalho tem sua importância resguardada pelo art. 8º da Constituição Federal, artigo que também está inserido no rol dos direitos fundamentais, porém, coletivos.

Na década de sessenta, 1965, o Brasil contava com apenas 3.434 entidades sindicais. Esse número cresceu para 7.252 sindicatos formais em 1979.³ No ano da promulgação da Constituição, 1988, o Brasil contava com 9.120 sindicatos. Em 2001 esse número subiu para 15.961. Em outubro de 2016 havia no país 16.491 entidades sindicais,⁴ a despeito da unicidade sindical que remanesce mesmo após a reforma trabalhista produzida pela Lei n. 13.467/2017. Nesse mesmo ano, e antes da promulgação da lei reformadora do texto celetista, o país contava com 16.720 sindicatos com registro ativo – Ministério do Trabalho e Emprego, até 13/11/2017 às 18:00.⁵

Como se pode observar, a pluralidade fática por categoria profissional e econômica é grande e gera conflitos que precisam ser resolvidos, ou pelos entes sociais envolvidos ou pelo próprio Poder Judiciário. A despeito desse tema, a representatividade coletiva dos trabalhadores é importante para fixar bases negociais igualitárias com os empregadores.

2 SANTOS, Enoque Ribeiro dos; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Os conflitos sindicais e o precedente de solução por meio de plebiscito: um tema ainda atual. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, ano 84, n. 2, p. 157-164, fev. 2020, p. 157.

3 IBGE. Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho; Centro de Documentação e Informática do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Dados extraídos de: Estatísticas do século XX. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. Diversas tabelas; IBGE, Pesquisa Sindical 1987/2001. Disponível em: < <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT001&t=sindicatos-existentes>>. Acesso em: nov. 2019.

4 CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: há possibilidades de transformação e fortalecimento no futuro próximo? *Mercado de Trabalho*, nº 61, p. 73-84, out. 2016, p. 75.

5 ILISP. Número de sindicatos brasileiros ultrapassa 16 mil com arrecadação de 3,54 bilhões. Disponível em:< <http://www.ilisp.org/noticias/numero-de-sindicatos-brasileiros-ultrapassa-16-mil-com-arrecadacao-de-35-bilhoes/>>. Acesso em: nov. 2019

A reforma trabalhista de 2017 tornou facultativa a antiga contribuição sindical obrigatória. Embora a exposição de motivos da Lei n. 13.467 indique a necessidade de maior valoração de normas criadas pelos atores sociais sobre as leis, quanto à estrutura normativa fixando a unicidade sindical, nada foi alterado. Esse é um fator que impede a plena aplicação da Convenção n. 87 da OIT no ordenamento pátrio.

Os sindicatos continuam constituídos por categoria profissional equivalente à categoria econômica, salvo a chamada categoria diferenciada, com base mínima municipal – art. 8º da Constituição Federal - em substituição à base distrital mínima do art. 517 da CLT. E, nesse âmbito, a liberdade conferida aos trabalhadores e empregadores é a de associar-se ou não ao sindicato de sua categoria. Há a limitação quanto à plena organização. As categorias profissionais e econômicas podem agrupar-se em, no máximo três níveis, sindicatos a nível mínimo municipal, federações a partir de cinco sindicatos a nível regional, e, confederações a partir de três federações a nível nacional, todas com a possibilidade de obtenção da carta sindical, respeitada a unicidade, e legitimação para as negociações coletivas (art. 511 a 521 da CLT).

Há uma baixa filiação sindical no Brasil, conforme as pesquisas realizadas pelo IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.⁶ As reformas legislativas que se seguiram não previram a sindicalização diferenciada para o teletrabalhador ou para os trabalhadores em plataformas digitais. Não se regulamentou a possibilidade sequer de existência ou não de assembleias por meio da internet⁷. Em 2017, apenas em novembro e dezembro, houve queda de 21,7% dos trabalhadores sindicalizados e em 2019, o IBGE registrou o menor número da série: os sindicatos perderam mais 951 mil trabalhadores e a taxa de sindicalização ficou em 11,2%. Apenas o setor rural apresentou um aumento ínfimo da taxa de sindicalização, de 19,1% para 19,4% no mesmo período.⁸

6 CARDOSO, Adalberto. Os sindicatos no Brasil. NOTA TÉCNICA. *Mercado de trabalho*, n. 56, fev. 2014, Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3765/1/bmt56_nt01_sindicatos_brasil.pdf Acesso em: set. 2019, p. 3-4.

7 E há um precedente negativo nesse quesito: “A eleição da atual diretoria do Sindicato dos Empregados de Edifícios Residenciais, Comerciais e Mistos do Rio de Janeiro foi anulada pelo juízo da 65ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que decidiu também pela escolha de nova comissão para promover outro pleito. Além disso, o sindicato foi parcialmente interditado, com atual diretoria sendo impedida de qualquer interferência no processo eleitoral e de movimentar recursos ou bens até que o processo termine.” CONSULTOR JURÍDICO. Justiça do Trabalho anula eleição sindical que restringiu disputa. Publicação em 2 de janeiro de 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jan-02/justica-trabalho-anula-eleicao-sindical-restringiu-disputa>. Acesso em: nov. 2019.

8 IBGE. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil.

A Itália, que também vinha com uma baixa sindicalização, está revertendo esse quadro. Durante o primeiro ano da pandemia causada pelo vírus SARS-Cov-2 e a grave crise econômica, com perda de postos de trabalho em grande escala, houve aumento da sindicalização entre os trabalhadores italianos, com receio da desproteção social face à ameaça de desemprego.⁹

O art. 46 da Constituição da República Italiana dispõe sobre o direito de participação dos empregados na administração das empresas, na forma da lei.¹⁰ Essa normativa é de influência tedesca¹¹.

Conforme a doutrina tedesca interpretada por Luisa Galantino, o direito de coparticipação envolve: 1) informação (*mithören*); 2) debate ou discussão (*mitsprache*); 3) deliberação (*mitberatung*); 4) direito de colaborar com a execução das decisões tomadas (*mitwirkung*); e, 5) o direito de decisão propriamente dito, que exprime a essência da cogestão (*mitbestimmung*). Esses direitos, assim considerados pela doutrina alemã, podem ser expressos em três planos. No plano estratégico de decisões sobre investimentos e descentralizações da atividade empresarial. No plano técnico-organizativo relativo ao problema da produtividade e da organização e racionalização do trabalho dentro da empresa. E, no plano social, refere-se a direitos propriamente empregatícios como férias, jornada, transferências, licenciamentos.¹²

A matéria de cogestão na Itália é complexa e inovadora. O legislador italiano seguiu as diretivas europeias (94/95/CE, 2002/14/CE, 2003/72/CE, 2009/38/CE) e instituiu, para empresas de dimensões comunitárias e grupo de empresas, a obrigação de instauração de diálogo e dever de informação aos representantes dos trabalhadores (Decreto Lei nº 74 de 2 de abril de 2002).¹³

Na Itália, além da sindicalização de trabalhadores nos anos da pandemia, há um movimento de fortalecimento da negociação

Notícias. 26/08/2020, 10h00. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em: 20 jun 2021.

9 SINDACATO: la pandemia fa crescere la domanda, 11,3 mln iscritti nel 2020. *AdnKronos*, Roma, 24 febr. 2021. Disponível em: https://www.adnkronos.com/sindacato-la-pandemia-fa-crescere-la-domanda-11-3-mln-iscritti-nel-2020_2JJSN9C32U2n2TMOsNNAaM?refresh_ce. Acesso em: 15 jun. 2021.

10 GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 18 ed. Torino: G. Gianppicheli Editore, 2014, p. 292-293.

11 Sobre o tema cf. SEIFERT, Achim. Entre cooperação e conflito social: o modelo alemão de participação dos trabalhadores nos órgãos de direção das grandes empresas. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, a. 84, n. 10, p. 1191-1202, out. 2020.

12 GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 18 ed. Torino: G. Gianppicheli Editore, 2014, p. 293.

13 GALANTINO, *ibid*, p. 293-295.

entre trabalhadores e empregadores internamente nas empresas e conglomerados, quando há decisões importantes a serem tomadas relativamente à atividade empresarial desenvolvida.

Infelizmente, a realidade brasileira, desde 2017, é oposta. Há um fomento legislativo para a negociação direta entre empregado e empregador, como se ambos estivessem na mesma posição jurídica, ou mesmo econômica. Esse fomento inicia-se no governo Temer, com a [Lei n.º 13.467/2017](#) e mantém-se com as leis temporárias do governo Bolsonaro.

A intervenção sindical na defesa de direitos coletivos e na negociação coletiva é um direito expresso nos incisos III e VI do art. 8º da [CF/88](#). No âmbito individual dos direitos trabalhistas, o art. 7º da [Constituição Federal](#) também prevê que a redução de salários e o aumento do limite da jornada só podem ser realizados por meio de negociação coletiva (incisos VI e XIII). As convenções e acordos coletivos são o produto da negociação coletiva, previstos no art. 611 da [CLT](#) e com novas limitações previstas na reforma de 2017, que se extraem dos arts. 611-A e B do texto celetista.

A extinção da contribuição obrigatória para o sistema sindical pela [Lei n.º 13.467/2017](#) desacompanhada da pluralidade sindical e de alguma preparação prévia para a queda de receita contribuiu para o enfraquecimento de todo o sistema. Em plena crise econômica, o que se observa são entidades sindicais desmobilizadas para a defesa dos trabalhadores, porque ainda passam pela fase da reestruturação. E trabalhadores que recusam o reconhecimento da importância social da união para reivindicação de melhores condições para a categoria.

O legislador ordinário inseriu a possibilidade de entendimento direto com os empregadores em caso de trabalhadores que ganhem duas vezes o teto dos benefícios do INSS e tenham diploma superior (parágrafo único do art. 444 da [CLT](#)). Não é o valor salarial que caracteriza um alto empregado, mas o grau de poderes de gestão que esse possui, mas mesmo assim, ainda que esse seja um empregado com alto nível técnico e salarial, a subordinação permanece presente em seu contrato, não sendo recomendável a negociação direta sem os atores coletivos, as entidades sindicais.

O caso das [Medidas Provisórias n.º 1.045, de 27 de abril de 2021](#), e [n.º 1.046, de 27 de abril de 2021](#), não é distinto. O art. 3º da [Medida Provisória n.º 1045](#), no inciso III previu a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários apenas mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva (art. 12) para os empregados categorizados novamente por seus salários (igual ou inferior a R\$ 3.300,00) ou no caso do parágrafo único do art. 444 da [CLT](#), porque a redação desse parágrafo foi repetida no inciso II.

Observe-se que, salvo empregados que recebem entre R\$ 3.300,00 e duas vezes o valor de R\$ 6.433,57, todos os demais podem celebrar acordo direto com seu empregador. Esses dessa faixa intermediária, a *contrario sensu*, só podem reduzir salário mediante acordo ou convenção coletiva – regra geral do Direito Constitucional do Trabalho.

Mas, mesmo assim, a lei temporária encontrou uma forma de também permitir o acordo direto desses empregados, sob as seguintes condições (§1º do art. 12): I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento; ou II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

O tratamento do contrato de trabalho, como se de direito civil fosse, com partes em idêntico patamar de igualdade, além de ferir a Constituição Federal, também contraria a essência do Direito do Trabalho e sua razão de existir.

No momento em que os trabalhadores mais precisariam da defesa coletiva de seus direitos por meio da entidade sindical, esses atores sociais são afastados da relação de trabalho, ficando o empregado à mercê do poder empregatício. Não poderia existir exceção aos acordos celebrados entre empregados e empregadores para redução salarial, porque essa opção foi vedada pelo pacto fundante da República Federativa Brasileira, por meio da Constituição Federal, art. 7º, inciso IV, que é cláusula pétrea.

A mera comunicação posterior às entidades sindicais, como indica o §4º do art. 12 da Medida Provisória n.º 1.045/2021, não se compatibiliza com o comando constitucional. A previsão de prevalência da convenção coletiva, apenas quando conflitar com o acordo individual e no que for mais favorável, também não se adequa à norma constitucional.

No plano internacional, a Convenção da OIT n.º 154, ratificada pelo Brasil, dispõe sobre o fomento à negociação coletiva. Nela encontra-se o conceito internacional da negociação coletiva a partir de dois elementos: sujeitos e finalidade da negociação. Assim, os sujeitos são fixados com o empregador, empregadores e suas entidades de um lado e de outro a organização de trabalhadores com a finalidade de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de

trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez (art. 2º da Convenção nº 154 da OIT).

Além da boa-fé e do dever de transparência e informação, a participação das entidades sindicais e a proibição de recusa injustificada à negociação¹⁴ são princípios a serem observados durante a negociação coletiva. Celebrado o acordo ou a convenção coletiva, há o limite constitucional, enquanto núcleo duro do direito pátrio a ser observado para a validade da norma criada pelas partes. As normas coletivas são o ambiente propício para que as partes estejam em patamar de igualdade.

Além disso, há a presença do art. 9º da CLT que permanece intocável, não sendo despidendo relembrar a sua redação originária: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Os acordos diretos entre empregados e empregadores para alteração prejudicial do contrato de trabalho não são permitidos pela legislação pátria, art. 461 da CLT, nem no período normal, quanto mais em tempos de pandemia. A validade do acordo individual para o chamado empregado com curso superior, que receba até duas vezes o teto de benefícios do INSS, é de validade duvidosa perante a interpretação sistemática do ordenamento pátrio. Para a validade de qualquer acordo prejudicial ao empregado é necessária a intervenção sindical, pois as entidades sindicais estão aptas a realizar a verdadeira negociação entre as partes – quando uma perde algo em troca de um benefício maior, fornecido pela outra.

No caso das reduções salariais, permitidas até 25% dos salários – tradição jurídica brasileira baseada na Lei n.º 4.923/65 prevista para os momentos de crise:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-

14 Cf. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

A pandemia da Covid-19 notoriamente encaixa-se no conceito de conjuntura econômica, não só brasileira, mas mundial. Embora a [Lei n.º 4.923/65](#) tenha sido publicada durante a ditadura brasileira, o comando normativo está em conformidade com a [Constituição Federal de 1988](#), sendo recepcionado, e com as normas celetistas. Essa lei está em vigor há mais de quarenta e cinco anos. Não se trata de uma lei temporária.

Reduzir salários por três meses, prorrogáveis, com a intervenção sindical traz maior segurança jurídica para os empregadores do que pautar suas ações em normas temporárias e transitórias, nem sempre ratificadas pelo Poder Legislativo.

O ordenamento pátrio contém exceção à regra da negociação com os sindicatos. É o caso do art. 617 da [CLT](#) e do art. 4º, §2º da [Lei n.º 7.783/1989](#). O primeiro refere-se à comissão de empregados constituída dentro de uma empresa e a sucessiva omissão das entidades sindicais (sindicato, federação e confederação). A segunda, refere-se ao direito de greve, que também pode ser exercido diretamente pelos trabalhadores, nos termos da lei, se não houver entidade sindical que os represente.

Analisando o ordenamento pátrio sistematicamente, verifica-se que não só o acordo direto entre os empregados com curso superior e salário igual ou maior que duas vezes o teto dos benefícios previdenciários, como os acordos diretos previsto nas leis temporárias para redução de salário e alteração da jornada, não fazem parte da coerência interna do sistema, como também estão em desacordo com a norma constitucional.

Omissão formalmente comprovada e inexistência de entidades sindicais são as únicas hipóteses para o acordo direto.

A [Medida Provisória n.º 1046/2021](#) também comete o mesmo equívoco normativo ao prever no art. 5º, §2º o acordo direto entre empregado e empregador para antecipação dos períodos futuros de férias. Mas vai além, ao empoderar o empregador além dos limites do art. 2º da [CLT](#), prevendo a dação de férias coletivas com antecedência de 48 horas e ainda dispensar comunicação às entidades sindicais e Secretaria do Trabalho, dentro do Ministério da Economia (art. 13), quando a tradição brasileira previu para as férias coletivas a antecedência mínima de 15 dias e a comunicação respectiva ao antigo Ministério do Trabalho e entidades sindicais, art. 139 da [CLT](#), recepcionado pela [Constituição Federal de 1988](#) que também elevou ao patamar de direito fundamental o direito anual de férias.

Sem as entidades sindicais, o futuro poderá ser caótico, pois as férias, além de direito, são necessárias ao descanso do trabalhador, descanso físico e mental. São normas de saúde, segurança e medicina do trabalho. Ajudam a manter o empregado em estado de alerta, durante o trabalho, pois a fadiga implica em menor concentração e maior acidentabilidade.

Há outras violações constitucionais e ao ordenamento pátrio, organicamente considerados. Porém, elas demandariam maior aprofundamento de premissas para uma abordagem mais completa.

A despeito das normas temporárias [MP n.º 1045](#) e [1046/2021](#), a questão do acordo direto chegou ao Supremo Tribunal Federal por meio da [ADI 6363/2020](#). Em tentativa de harmonização com o ordenamento pátrio, o Ministro Enrique Ricardo Lewandowski deferiu em medida liminar para tratar a questão do acordo direto e a comunicação às entidades sindicais como condição suspensiva. Houve a tentativa de compatibilizar urgência das medidas com a normatização constitucional considerando os artigos 7º, 8º, 9º, 11º e 12º da [MP n.º 936/2020](#). Porém, a decisão não foi ratificada pelo plenário da Corte Constitucional na semana seguinte.¹⁵

Se a norma interpretada, ainda que com certa flexibilidade, pelo Ministro Lewandowski houvesse permanecido no ordenamento pátrio, talvez as entidades sindicais seriam fortalecidas durante a pandemia da Covid-19, que ainda não tem previsão de terminar. Mas, não foi o que ocorreu. Em decisão plenária o STF tornou a norma uma condição resolutiva – obrigatoriedade de comunicação à entidade sindical, para que, ela insira, caso queira, a mesma normativa em normas coletivas. Ou seja, a aplicação do acordo tornou-se automática, em violação ao comando constitucional, pelo Tribunal Constitucional que deveria melhor proteger a [Constituição Federal de 1988](#).

Perde-se a oportunidade de fortalecimento de um sistema sindical, a partir do reconhecimento normativo de sua importância, ainda que nas legislações temporárias. Acrescentar aos empregadores poderes não previstos na norma constitucional significa retirar a proteção do Direito do Trabalho aos trabalhadores. Em comparação com outro direito que considera uma das partes hipossuficiente, é o mesmo que permitir, durante a pandemia, que os fornecedores deixem de aceitar as devoluções de produtos para com os consumidores, desconsiderando toda uma conquista histórica e social, chancelando contratos de adesão leoninos.

15 SILVA, Homero Batista Mateus da. *Impactos da pandemia sobre os procedimentos para redução de salários. Dilemas: acordo individual perante a negociação coletiva*. Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 25, p. 314-323, mar. 2021.

Conclusão

O ordenamento pátrio já continha normas que poderiam ser utilizadas durante a crise econômica, sanitária e social causada pela Covid-19. Mas, ainda que o Poder Executivo pretendesse melhor organizar o país, deveria observar o núcleo duro constitucional, referente ao Direito do Trabalho.

Melhor seria se houvesse diálogo social coordenado pelo Poder Executivo entre as entidades de empregados e empregadores, numa espécie de mediação, para que toda a população pudesse passar de modo mais ameno pelo período de crise. E ainda que o diálogo não fosse possível, reduzir prazos ao invés de eliminá-los, também contribuiria para a compatibilização dos direitos.

O Direito do Trabalho, tal como o Direito do Consumidor, nasce como anteparo à exploração ao capital em detrimento do ser humano. Manter em equilíbrio a luta de classes (capital versus trabalho), melhor contribuiria para a retomada da economia, pois são o salário e o emprego que fomentam o consumo e maior produtividade, se o trabalhador, que também é consumidor, está desempregado ou encontra-se em trabalhos informais, mal remunerados, seu poder de compra fica reduzido. A retomada da economia torna-se mais lenta.

O Direito do Trabalho constitui importante ramo jurídico que pretende proteger o ser humano, dele mesmo, de outro ser humano, mas também, no equilíbrio entre partes desiguais, regulamentar de modo civilizatório a relação jurídica de emprego.

Diferente das máquinas, os seres humanos não têm a mesma velocidade de recuperação física, e nem podem ser descartados. Há uma constituição biológica, viva, irrecuperável em termos físicos e mentais, a depender da violação sofrida.

O impacto do desemprego não se faz sentir apenas na área do consumo, mas na área previdenciária e na própria economia, e pode levar à quebra do pacto social fundante do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965*. Institui o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1965]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021*. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. *Resolução do Congresso Nacional nº 1, de 1970*. Regimento comum. Brasília, DF: Senado Federal, [1970]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/documents/59501/97171143/RCCN.pdf/>. Acesso em: 5 jul. 2021.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: há possibilidades de transformação e fortalecimento no futuro próximo? *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, Brasília, ano 22, n. 61, p. 73-84, out. 2016. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt61_politica4.pdf. Acesso em: 1 jul. 2021.

CARDOSO, Adalberto. Os sindicatos no Brasil. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, Brasília, ano 20, n. 56, p. 21-27, fev. 2014. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt56_nt01_sindicatos_brasil.pdf. Acesso em: set. 2019.

FARIA, Marcelo. Número de sindicatos brasileiros ultrapassa 16 mil com arrecadação de 3,54 bilhões. *Instituto Liberal de São Paulo (ILISP)*, São Paulo, 13 nov. 2017. Disponível em: <http://www.ilisp.org/noticias/numero-de-sindicatos-brasileiros-ultrapassa-16-mil-com-arrecadacao-de-35-bilhoes/>. Acesso em: nov. 2019.

GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 18. ed. Torino: G. Gianppicheli Editore, 2014.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil. Agência IBGE *Notícias*, [Rio de Janeiro], 26 ago. 2020, 10:00. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em: 20 jun. 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho; Centro de Documentação e Informática do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Dados extraídos de: Estatísticas do século XX. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. Diversas tabelas; IBGE, Pesquisa Sindical 1987/2001. Disponível em: <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT001&t=sindicatos-existentis>. Acesso em: nov. 2019.

JUSTIÇA do Trabalho anula eleição sindical que restringiu disputa. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 2 jan. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jan-02/justica-trabalho-anula-eleicao-sindical-restringiu-disputa>. Acesso em: nov. 2019.

LUCHI, José Pedro. Propedêutica habermasiana do Direito. *Sofia: revista de filosofia da UFES, Vitória*, v. 7, n. 7, p. 175-200, jan./jun. 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *C154 - Fomento à negociação coletiva*. Brasília, DF: OIT Brasília, [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Os conflitos sindicais e o precedente de solução por meio de plebiscito: um tema ainda atual. *Revista LTr*, São Paulo, ano 84, n. 2, p. 157-164, fev. 2020.

SEIFERT, Achim. Entre cooperação e conflito social: o modelo alemão de participação dos trabalhadores nos órgãos de direção das grandes empresas. *Revista LTr*, São Paulo, ano 84, n. 10, p. 1191-1202, out. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Impactos da pandemia sobre os procedimentos para redução de salários. Dilemas: acordo individual perante a negociação coletiva. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região*, São Paulo, n. 25, p. 314-323, mar. 2021.

SINDACATO: la pandemia fa crescere la domanda, 11,3 mln iscritti nel 2020. *AdnKronos*, Roma, 24 febr. 2021. Disponível em: https://www.adnkronos.com/sindacato-la-pandemia-fa-crescere-la-domanda-11-3-mln-iscritti-nel-2020_2JJSN9C32U2n2TMOsNNAaM?refresh_ce. Acesso em: 15 jun. 2021.