



REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA NO CONTEXTO DA PANDEMIA: UMA ALTERNATIVA MAIS DEMOCRÁTICA

Nael Neri de Souza Júnior¹

Resumo

Este artigo tem como objeto o instituto da representação de trabalhadores na empresa, prevista no artigo 11 do texto constitucional, especialmente no contexto da pandemia do coronavírus. O objetivo é o de desenvolver a hipótese de que esse tipo de representação, que também é expressão de pluralismo jurídico e de democracia nas relações de trabalho, tem o potencial para solucionar de maneira mais democrática e mais eficiente os problemas que decorrem da pandemia do coronavírus. Ele se desenvolve, inicialmente, com a ligeira constatação de que as medidas emergenciais tomadas pelo Estado têm sido pouco democráticas. Posteriormente, disserta-se acerca do instituto da representação interna dos trabalhadores à luz da teoria do pluralismo jurídico a fim de demonstrar a sua índole democrática. Por fim, são enfatizadas algumas vantagens que essa forma especial de representação poderia oferecer, em relação às medidas estatais e à representação confederativa, no contexto da pandemia e do imediato pós-pandemia.

Palavras-chave: Representação de trabalhadores na empresa. Pandemia. Democracia. Pluralismo jurídico.

1 Estudante de Direito da Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA). Endereço eletrônico: nael.junior@hotmail.com.

Introdução

Este artigo tem como objeto o instituto da representação de trabalhadores na empresa especificamente no contexto contemporâneo da pandemia do coronavírus. O objetivo é o de desenvolver a hipótese de que essa forma específica de representação tem o potencial para solucionar de maneira mais democrática e adequada os conflitos decorrentes da pandemia.

O ponto de partida são as seguintes constatações: (i) foram editadas medidas provisórias relacionadas a importantes questões trabalhistas em contexto de pandemia, quais sejam as ns. 927/2020 (BRASIL, 2020) e 936/2020 (BRASIL, 2020a), sem diálogo suficiente com os trabalhadores e com as entidades representativas dos trabalhadores; (ii) no texto das referidas medidas provisórias, além de haver previsão normativa de prevalência da vontade do empregador ou da vontade individual do trabalhador na adoção das medidas, não há qualquer referência à representação

de trabalhadores na empresa, mas tão somente às entidades representativas do sistema confederativo, e de maneira muito ligeira; (iii) o Supremo Tribunal Federal (STF), quando teve a oportunidade de controlar as disposições normativas, ainda que de maneira sumária, ratificou boa parte delas, sobretudo os dispositivos que dispensavam a participação de entidades de representação coletiva dos trabalhadores nas deliberações trabalhistas.

O trabalho se desenvolve, inicialmente, por meio de uma breve discussão em torno da relutância em estabelecer diálogos na condução de alterações das condições de trabalho no contexto da pandemia do coronavírus, o que se dá por meio de uma rápida observação de alguns dispositivos das medidas provisórias, bem como da controvérsia a respeito delas no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

Posteriormente, o escopo se dirige à representação de trabalhadores na empresa, mediante uma análise dos contextos normativo e teórico nos quais se insere o instituto no Brasil. Por fim, propõe-se, considerando o contexto excepcional da pandemia, uma reflexão acerca do potencial de eficiência dessa forma especial de representação de trabalhadores na articulação das medidas de enfrentamento dos efeitos da pandemia, oportunidade na qual será verificada a coerência da hipótese formulada.

Insuficiência de diálogo na condução de alterações emergenciais das condições de trabalho

No contexto da pandemia do coronavírus, no que se refere especificamente às relações trabalhistas, o

diferimento – ou a supressão – do diálogo com os trabalhadores tem sido a tônica das alterações de emergência das condições de trabalho. As medidas provisórias ns. 927/2020 (BRASIL, 2020) e 936/2020 (BRASIL, 2020a) simbolizam isso.

A medida provisória n. 927/2020 trouxe diversos dispositivos problemáticos. Neste artigo, faz-se alusão, pragmaticamente, aos artigos 2º, 4º, 12 e 30. Eles enfatizam a pretensão de conferir primazia à vontade do empregador ou à vontade individual do trabalhador sobre as demais normas jurídicas trabalhistas, inclusive aquelas decorrentes de negociação coletiva.

No Supremo Tribunal Federal, foram ajuizadas 7 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) contra o texto dessa medida provisória. Destaca-se aqui o seguinte trecho da ação oriunda da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos:

O que se depreende é que a Medida Provisória nº 927/2020 não foi precedida de qualquer consulta às entidades sindicais, tampouco foi respeitado o princípio do tripartismo. Desse modo, a sobreposição da negociação individual entre empregado e empregador viola expressamente as Convenções da OIT, vez que excluem as entidades sindicais da relação trabalhista. (BRASIL, 2020b, p. 21).

Esse trecho faz parte de uma petição inicial que se destaca das demais por indicar de maneira mais enfática as eventuais violações de Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apontaram-se, além das possíveis inconformidades constitucionais, as possíveis violações às Convenções de ns. 98, 144 e 154 da OIT.

A medida provisória n. 936/2020 (BRASIL, 2020a) também é passível de problematização nesse mesmo sentido, com

destaque para o artigo 8º, § 1º, que permite a suspensão do contrato de trabalho mediante acordo individual, e para o artigo 11, que torna facultativa a negociação coletiva em matéria de redução de jornada e de salário. Essa medida provisória também foi atacada no STF pela Rede Sustentabilidade. Sublinha-se o seguinte excerto da petição inicial:

Assim, vários dispositivos da MP permitem o afastamento da negociação coletiva, desprezando-a, trazendo a possibilidade de restrições a direitos sociais arduamente conquistados com base única e exclusivamente no acordo individual, ou pior, deixa a escolha a critério do empregador (BRASIL, 2020c, p. 15).

A despeito dessas ações contra as medidas provisórias supramencionadas, todas com pedido de medida cautelar, o Supremo Tribunal Federal² suspendeu a eficácia tão somente dos artigos 29 e 31 da medida provisória n. 927/2020 (STF,

Sobre a representação de trabalhadores na empresa

A premissa da qual se parte para verificar a hipótese deste artigo é a de que a representação de trabalhadores na empresa, instituto previsto normativamente na Convenção n. 135 da OIT (BRASIL, 2019); no artigo 11³ da Constituição da República (BRASIL, 1988) e no título IV-A, entre os artigos 510-A e 510-D, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), tem potencial para promover a democracia entre os trabalhadores (BALTAZAR, 2017; BATALHA, 2014; RUIZ, 2017).

Há, porém, posicionamentos teóricos contrários, como o de Bernard Edelman (2016), que concebe a representação de trabalhadores no local de trabalho, na realidade, como uma instituição reprodutora da ideologia da empresa; e o de Rodrigues

“Em outros termos, foi mantida a eficácia dos dispositivos que autorizam a alteração de condições de trabalho sem a obrigatória participação das entidades representativas dos trabalhadores”.

2020), e manteve a eficácia integral da parte impugnada na medida provisória n. 936/2020 (STF, 2020a). Em outros termos, foi mantida a eficácia dos dispositivos que autorizam a alteração de condições de trabalho sem a obrigatória participação das entidades representativas dos trabalhadores.

Consignadas essas observações, reitera-se que o diálogo tem sido diferido na tomada de decisões acerca das condições de trabalho no contexto da pandemia. Essa situação suscita reflexões em torno de alternativas mais democráticas.

2 Com exceção das divergências veementes dos Ministros Edson Fachin e da Ministra Rosa Weber.

(2017), o qual compreende esse tipo especial de organização como um componente na promoção do “peleguismo”, com o advento da lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), notadamente a lei da reforma trabalhista de 2017.

A despeito dessas objeções, o esforço crítico em torno dessa forma especial de representação não é inválido, sobretudo

3 Optou-se, aqui, pela ênfase na figura prevista do artigo 11 da Constituição por causa da constatação da ausência de concretização específica desse direito. Porém, não se vislumbra óbice para que as premissas e conclusões que se desenvolverão sejam aplicadas às demais formas de representação direta de trabalhadores nas empresas, tais como as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), respeitadas as respectivas peculiaridades.



a partir de uma perspectiva dogmática do direito, pois, de qualquer maneira, é um direito fundamental positivado no programa social da Constituição (BRASIL, 1988) que ainda carece de concretização (BALTAZAR, 2017; BATALHA, 2014; RUIZ, 2017).

E, sem a pretensão de verificar historicamente a essência do instituto, parece certo que “é no chão da fábrica onde se revelam as tensões primeiras entre o capital e trabalho e são despertados os laços de solidariedade entre os trabalhadores” (ARAÚJO, 2017, p. 163), o que reforça, por si, a necessidade de prosseguir na investigação dessa forma de representação, ainda que possa haver limitações metodológicas.

O direito à representação dos trabalhadores no local de trabalho, além de estar diretamente relacionado aos direitos sociais de segunda dimensão, convencionalmente tidos na teoria tradicional do direito como os direitos sociais em sentido estrito, aparentemente se inserem também nos direitos fundamentais

de quarta geração, de acordo com a classificação formulada por Bonavides (2004), que assim a descreve: “São direitos fundamentais de quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo. Deles depende a concretização da sociedade aberta do futuro, em sua dimensão de máxima universalidade” (BONAVIDES, 2004, p. 571).

O pluralismo a que Bonavides (2004) faz alusão possivelmente encontra expressão teórica na teoria do pluralismo jurídico, que é o pressuposto epistemológico da presente discussão. Isso porque o direito do trabalho, conforme Ronaldo Lima dos Santos (2014, p. 87), “é um ordenamento jurídico composto por uma pluralidade de normas e de fontes normativas (fontes estatais e particulares), uma vez que tanto ao Estado quanto aos particulares é dada a elaboração de normas jurídicas”.

Isso fica ainda mais evidente quando se observa a análise realizada por Sergio Pinto Martins (2016), que, para demonstrar o pluralismo do direito do trabalho, analisa brevemente diversos institutos, desde o contrato de trabalho até as Convenções da OIT. A representação de trabalhadores na empresa, porém, ficou fora do rol dos institutos analisados pelo autor, o que indica que ainda não há, na teoria do direito do trabalho brasileiro, uma aproximação rigorosa entre essa forma específica de representação e a teoria do pluralismo jurídico em direito do trabalho.

Para o avanço desta crítica, à luz do pluralismo jurídico, opta-se por reproduzir os denominadores comuns do pluralismo jurídico na forma da construção de Antônio Carlos Wolkmer (2001):

Os centros geradores de Direito não se reduzem, de forma alguma, às instituições e aos órgãos representativos do monopólio do Estado, pois o Direito, por estar

inserido nas e ser fruto das práticas sociais, emerge de vários e diversos centros de produção normativa, tanto na esfera supra-estatal (organizações internacionais) como no nível infra-estatal (grupos associativos, organizações comunitárias, corpos intermediários e movimentos sociais) (WOLKMER, 2001, p. 153).

Portanto, evidentemente, assim como outros sujeitos coletivos tradicionais, como as entidades coletivas do sistema confederativo de representação sindical, a representação na empresa também deve ser considerada como sujeito legitimado para produção normativa, ainda que não haja reconhecimento exposto no ordenamento jurídico:

Significativo número de doutrinadores contemporâneos (Gierke, Ehrlich, Gurvitch, Santi Romano) são unânimes em admitir que amplas parcelas dos “corpos intermediários”, com baixo grau de institucionalização, podem elaborar e aplicar suas próprias disposições normativas, dentre as quais: as corporações de classe, associações profissionais, conselhos de fábrica, sindicatos, cooperativas, agremiações esportivas e religiosas, fundações educacionais e culturais etc. Em cada um desses grupos comunitários de interesses livremente organizados, ocorre uma “regulação interna”, “informal”, “autônoma” e “espontânea”, paralela e independente da normatividade estatal, dos códigos oficiais, das legislações elaboradas pelas elites políticas dominantes e pelos juízes nos tribunais estatais (WOLKMER, 2001, p. 154).

Esse trecho ilustra de maneira suficiente a ideia de que a compreensão sobre o direito do trabalho deve ir além do direito oficial. Isso não pode ser esquecido no contexto da pandemia do coronavírus.

A representação de trabalhadores na empresa é expressão do pluralismo jurídico, da participação

democrática, e, desse modo, deve ser integrada nas deliberações sobre as condições de trabalho contemporâneas dos trabalhadores brasileiros. Assentadas essas premissas, passa-se ao tópico culminante, no qual se pretende verificar a coerência da hipótese formulada no início do texto.

Necessidade inclusão da representação de trabalhadores na empresa na articulação das medidas emergenciais

Como enfatizado no primeiro tópico, o Poder Executivo e o Poder Judiciário, este por meio do Supremo Tribunal Federal, com fundamento principalmente na necessidade de proteger vínculos empregatícios em face das circunstâncias extraordinárias da pandemia do coronavírus, outorgaram permissão aos empregadores para levar a efeito importantes modificações nas condições de trabalho unilateralmente ou mediante negociação individual.

E aparentemente essas permissões foram concedidas em desacordo com as normas fundamentais de primazia da negociação coletiva, tais como as disposições contidas nas Convenções ns. 98 e 154 da OIT (BRASIL, 2019) e no artigo 7º da Constituição da República, especialmente os incisos VI, XIII, XIV e XXVI (BRASIL, 1988), que, em aparente observância às Convenções supramencionadas, também reconhecem a importância especial da negociação coletiva e dos produtos dela, as convenções e os acordos coletivos – que, sublinhe-se, também são expressões de pluralismo jurídico (MARTINS, 2016; SANTOS, 2014) reconhecidas e prestigiadas pelo direito positivo.

A despeito dessas permissões normativas e de sua eventual inconformidade com as normas convencionais e constitucionais relativas à

negociação coletiva, propõe-se aqui uma reflexão acerca do instituto da representação de trabalhadores na empresa⁴, o qual parece ser uma alternativa para evitar substanciais alterações nas condições de trabalho de maneira unilateral pelo empregador ou de maneira precária, isto é, sem a obrigatória supervisão das entidades representativas do sistema coletivo, por meio de acordo individual.

Apesar de sua expressão histórica, sobretudo entre as décadas de 1970 e 1990 (SILVA, 1997; SANTOS, 2009), a representação de trabalhadores na empresa vinha sendo uma figura praticamente esquecida pelo direito positivo. Entre a constitucionalização do instituto, no artigo 11 da Constituição (BRASIL, 1988), e a regulamentação infraconstitucional, entre os artigos 510-A e 510-D da CLT (BRASIL, 1943), decorreram quase 30 anos.

crise socioeconômica, já permite suscitar reflexões em torno das potencialidades do instituto, o qual pode ser um mecanismo de representação mais adequado às deliberações no “novo normal para o direito do trabalho” (FARIA; VALVERDE, 2020) que se avizinha.

Serão enfatizadas aqui, pelo menos, 3 vantagens da representação dos trabalhadores na empresa em relação à representação pelo sistema confederativo e à regulação estatal. Antes de dissertar sobre essas vantagens, opta-se por transcrever, para facilitar a visualização, as atribuições da representação de trabalhadores na empresa, de acordo com o direito positivo:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I – representar os empregados perante a administração da empresa;

“E o contexto da pandemia do coronavírus, no qual já é projetada a iminência de uma grande crise socioeconômica, já permite suscitar reflexões em torno das potencialidades do instituto, o qual pode ser um mecanismo de representação mais adequado às deliberações (...)”.

Nessa esteira, é preciso incluir essa modalidade de representação dos trabalhadores nas reflexões jurídicas acadêmicas e nas discussões contemporâneas sobre as condições de trabalho. E o contexto da pandemia do coronavírus, no qual já é projetada a iminência de uma grande

4 Opta-se pela locução “representação de trabalhadores na empresa” para não enfrentar a questão da quantidade de representantes. Observe-se que, nos termos da Constituição (BRASIL, 1988, artigo 11), é prevista a eleição de um único representante, enquanto na CLT (BRASIL, 1943, artigo 510-A, § 1º, incisos I a III), prescreve-se a eleição de 3 a 7 representantes, organizados em comissão. Essa possível antinomia não se enquadra no escopo deste artigo.

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo

qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho (BRASIL, 1943).

É perceptível que são atribuições bastante amplas. Da simples leitura dos dispositivos, fica manifesta a possibilidade jurídica de participação da representação de trabalhadores na empresa na regulação interna das condições de trabalho junto à administração da empresa. A atuação, porém, deve observar as atribuições exclusivas do sindicato, tais como a condução de greve e a conclusão de acordos e convenções coletivas. Dito isso, passa-se à discussão acerca das vantagens dessa forma específica de representação.

A primeira delas é a especialidade, que já decorre da essência do instituto. A representação de trabalhadores na empresa pode articular, junto ao empregador, medidas adequadas ao âmbito particular de cada empresa, o qual não é alcançado de maneira igualmente eficaz pelos sindicatos ou pelo Estado, o que confere celeridade e precisão à regulação interna.

A segunda vantagem é a informalidade e simplicidade do processo de deliberação/regulação, no qual há participação de menos pessoas, já que a composição das comissões varia de 3 a 7 representantes, o que atende à nova necessidade incluída pela pandemia do coronavírus: evitar aglomerações. Assim, haverá possivelmente tomadas de decisões mais democráticas sem a necessidade de convocação de assembleias. Ademais, não há



forma prescrita para firmar compromissos⁵, diferentemente dos acordos e convenções coletivas, que são, por excelência, documentos formais, cuja validade depende do cumprimento de diversos requisitos estabelecidos pela legislação.

Por fim, a terceira vantagem está relacionada ao âmbito de abrangência da representação, que compreende a totalidade dos trabalhadores em determinada empresa, diferentemente da representação pelo sistema confederativo, que abrange trabalhadores por categorias. Isso também contribui para a celeridade nas tomadas de decisões, já que não haveria a necessidade de deliberações apartadas por categorias, o que culminaria na convocação de diversas assembleias e a confecção de diversos instrumentos normativos coletivos.

5 A ausência de formalidade pode ser, evidentemente, uma faca de dois gumes, já que dificultaria a fiscalização dos compromissos patronais pelos trabalhadores. Mas nada impede que, posteriormente, quando amadurecidos as conversas entre empregador e trabalhadores, sejam reproduzidos os mesmos compromissos em instrumentos formais das categorias e até mesmo no direito positivo.

Essas são algumas das possibilidades de exploração do instituto da representação de trabalhadores na empresa, as quais permitiram desenvolver a hipótese formulada inicialmente: de que essa pode ser uma forma especial de representação laboral mais adequada do que as demais para composição das dissensões trabalhistas no contexto de pandemia e no imediato pós-pandemia, com capacidade para a ingerência absoluta do empregador na alteração das condições de trabalho.

As potencialidades dessa forma de representação, dessa forma, devem ser mais exploradas, principalmente à luz da teoria do pluralismo jurídico. Trata-se de uma nova fonte de onde emana direito do trabalho. Em outras palavras, trata-se de mais uma expressão de democracia no âmbito das relações laborais, capaz de responder à discricionariedade pretensiosa do empregador e à insuficiência do Estado para garantir direitos fundamentais dos trabalhadores.

Evidentemente que há dificuldades práticas para concretização da representação dos trabalhadores, principalmente em empresas ainda desprovidas dessa espécie de organização. Essas dificuldades orbitam em torno, por exemplo, de eventual relutância por parte dos empregadores e das entidades tradicionais de representação dos trabalhadores em permitir e promover o desenvolvimento pleno do instituto.

Outra dificuldade prática que pode ser imediatamente apontada é a necessidade de eleição da comissão dos representantes, que é um processo dispendioso por excelência e praticamente inviável no contexto da pandemia do coronavírus. Entretanto, essas dificuldades não invalidam o esforço de reflexão em torno dessa “nova” expressão de pluralismo jurídico e de democracia no campo do direito do trabalho.

Considerações finais

Neste breve artigo foi possível analisar o instituto da representação de trabalhadores na empresa no contexto da pandemia do coronavírus no Brasil, no qual se insere na realidade brasileira a necessidade de distanciamento social que tem intensificado a crise socioeconômica de uma maneira ampla.

Partiu-se da constatação de que as medidas de emergência adotadas em torno do mundo do trabalho pelo Estado têm sido insuficientes para tutelar os direitos fundamentais dos trabalhadores, posto que têm outorgado ao empregador uma ingerência sem precedentes na alteração das condições de trabalho.

A partir disso, foi possível desenvolver rapidamente a hipótese de que o instituto da representação dos trabalhadores, também expressão do pluralismo jurídico e de democracia nas relações de trabalho, pode ser uma alternativa mais adequada do que a representação tradicional dos trabalhadores especificamente no contexto de pandemia e no imediato pós-pandemia.

Referências

ARAÚJO, W. M. A representação dos trabalhadores na empresa e suas imbricações no âmbito da luta coletiva. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Edição especial. Belo Horizonte, novembro de 2017, p. 153-167.

BALTAZAR, Vanessa Anitablian. **Do empoderamento da representação direta dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20716>. Acesso em: 26 mai. 2020.

BATALHA, Elton Duarte.

Democratização da relação de emprego: a efetivação do direito de participação dos trabalhadores na empresa. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12122014-100722/pt-br.php>. Acesso em: 1 jun. 2020.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 mai. 2020.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 mai. 2020.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 26 mai. 2020.

BRASIL. Medida provisória n. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 mai. 2020.

BRASIL. Medida provisória n. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º abr. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 25 mai. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Anexo VII – Convenção nº 98 da OIT Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva. [...]. Anexo XLVI – Convenção nº 135 da OIT sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. [...]. Anexo LIII – Convenção nº 154 da OIT sobre o Incentivo à Negociação coletiva. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo46. Acesso em 02 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 6346. Relator: Min. Marco Aurélio. Proposição da ação em 23 mar. 2020b. [Ainda

não há julgamento de mérito até a data de confecção deste artigo e nem publicação de acórdão]. Petição inicial. **Consulta Processo Eletrônico**. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5881206>. Acesso em: 26 mai. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Proposição em 02 abr. 2020c. [Ainda não há julgamento de mérito até a data de confecção deste artigo e nem publicação de acórdão]. Petição inicial. **Consulta Processo Eletrônico**. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5886604>. Acesso em: 26 mai. 2020.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o direito do trabalho. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Pluralismo do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SANTOS, Fagner Firmino de Souza. **A alternativa clandestina: um estudo dos grupos de fábrica de Campinas e região (1984-1991)**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Ciências e Letras. Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2009. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/99026>. Acesso em: 05 jun. 2020.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, Silvio César. Experiências das comissões de fábrica na reestruturação produtiva da Autolatina. **Revista do Núcleo de Estudos de Ideologias e Lutas Sociais**, n. 2. São Paulo, 1997. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/18794>. Acesso em: 05 jun. 2020.

STF afasta trechos da MP que flexibilizaregrastrabalhistasdurantepandemia da Covid-19: foram suspensos os dispositivos que afastam a natureza ocupacional dos casos de Covid-19 e restringem a atuação dos auditores fiscais. **Supremo Tribunal Federal**. 29 abr. 2020,. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>. Acesso em: 26 mai. 2020.

STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia: em julgamento por videoconferência concluído na sessão extraordinária desta sexta-feira (17), o Plenário negou referendo à liminar concedida no início do mês pelo ministro Ricardo Lewandowski e afastou a necessidade de aval dos sindicatos para fechamento de tais acordos. **Supremo Tribunal Federal**. 17 abr. 2020a,. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1>. Acesso em: 26 mai. 2020.

RODRIGUES, Bruno Alves. Indução à ruptura da consciência de classe por meio da lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 63, n. 96, p. 227-243, jul./dez. 2017.

RUIZ, Vânia Gabryella Gonçalves. **Análise do sistema sindical brasileiro e a efetivação da representação por local de trabalho como instrumento**

de democratização das relações sindicais.
Dissertação (Mestrado em Direito).
Universidade Federal do Ceará. Fortaleza,
2017. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/50518>. Acesso em: 26
mai. 2020.

WOLKMER, Antônio Carlos.
Pluralismo jurídico: fundamentos de uma
nova cultura no direito. 3. ed. São Paulo, Alfa-
Ômega, 2001.