

**A CONSIDERAÇÃO DA ATUAÇÃO
SINDICAL E DAS NORMAS COLETIVAS
NA APLICAÇÃO DAS MEDIDAS
INTRODUZIDAS PELA MP Nº 936/2020**

***THE UNION ACTIVITIES AND COLLECTIVE
STANDARDS CONSIDERATIONS IN
THE APPLICATION OF THE MEASURES
INTRODUCED BY THE MP Nº 936/2020***

Marina Ribeiro Mota*

RESUMO

Este trabalho se propõe a analisar a Medida Provisória nº 936 (BRASIL, 2020g) e, por consequência, as normas que nela se embasaram Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), as quais permitiram a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, além da suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, com a comunicação, em até dez dias, ao sindicato representativo da categoria profissional. Embora essa Medida tenha sido elaborada com a finalidade de preservar o emprego e a renda face à atual crise econômica vivida em decorrência da Covid-19, sua constitucionalidade foi questionada em razão de o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) permitir a pactuação de redutibilidade salarial apenas via negociação coletiva, o que culminou na interposição da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363 (BRASIL, 2020i), que também será explorada no presente. Diante desse contexto, tartar-se-á dos temas mais polêmicos da nova legislação, assim considerados por não terem sido expressamente abordados nela, existindo lacunas quanto às consequências jurídicas de situações como a não comunicação, ao sindicato, do acordo individual firmado sob a égide da MP n. 936 (BRASIL, 2020g); a impossibilidade de contatar a entidade sindical para efetuar essa comunicação; a efetiva

* Formada em Direito pela Universidade de Fortaleza, pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio e mestranda em Direito Constitucional na Universidade Federal do Ceará (UFC). Exerce o cargo de Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7). E-mail: marinarmota@gmail.com.

comunicação do acordo ao sindicato sem resposta deste; a rejeição de acordos individuais, por parte do sindicato, sem a convocação de assembleia para tanto; e, por fim, o conflito entre acordo individualmente pactuado e norma coletiva superveniente. Objetivase, com o estudo dessas questões, conferir maior segurança jurídica, tanto a empregados, como a empregadores, acerca dos acordos firmados com base na MP n° 936 (BRASIL, 2020g), na Lei n° 14.020 (BRASIL, 2020e) e na MP n° 1.045 (BRASIL, 2021c) – legislações que renovaram as medidas previstas naquela primeira norma.

PALAVRAS-CHAVE

Medida Provisória n° 936. ADI n° 6.363. Negociação coletiva. Acordo individual. Sindicato.

ABSTRACT

This work proposes to analyze the Provisional Measure no. 936 (BRASIL, 2020g) and, consequently, the standards based on it (Law no. 14.020 (BRASIL, 2020e) and the MP no. 1.045 (BRASIL, 2021c), which allowed the proportional reduction of the working day and salary, in addition to the temporary suspension of the employment contract, through an individual written agreement between employee and employer, with the communication, within 10 days, to the union representing the professional category. Although this Measure was designed with the purpose of preserving employment and income in the face of the current economic crisis experienced as a result of Covid-19, its constitutionality was questioned due to the inc. VI of art. 7 of the Federal Constitution allowing the wage reducibility agreement only through collective negotiation, which culminated in the filing of the Direct Action of Unconstitutionality no. 6.363 (BRASIL, 2020i), which will also be explored at present. Given this context, we will address the most controversial topics of the new legislation, considered as such because they were not expressly addressed in it, existing gaps as to the legal consequences of situations such as the non-communication to the union of the individual agreement signed under the aegis of MP 936; the impossibility to contact the union entity to carry out this communication; the effective communication of the agreement to the union without its response; the rejection of individual agreements by the union, without calling an Assembly to do so, and, finally, the conflict between an individual agreement and a posterior collective rule. The objective, with the study of these issues, is to provide greater legal certainty, to employees and to employers, about the agreements based on MP no. 936 (BRASIL, 2020g) or

Law 14.020 (BRASIL, 2020e) and MP no. 1.045 (BRASIL, 2021c) – legislations that renewed the measures foreseen in that first standard.

KEYWORDS

Provisional measure nº 936. ADI nº 6.363. Collective negotiation. Individual agreement. Union.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Variantes decorrentes da aplicação da MP 936 e das normas nela embasadas;
 - 2.1 Ausência da comunicação do acordo individual ao sindicato;
 - 2.2 Impossibilidade de contatar o sindicato para efetivação da comunicação ou efetiva comunicação do acordo ao sindicato sem resposta deste;
 - 2.3 Efetiva comunicação do acordo individual ao sindicato, com mera discordância por parte deste, sem a convocação de assembleia;
 - 2.4 Conflito entre acordo individualmente pactuado e norma coletiva superveniente;
 - 2.5 Validade do acordo individual firmado após norma coletiva;
- 3 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 20/01/2021.

Data de aprovação: 15/05/2021.

1 INTRODUÇÃO

Diante do estado de calamidade pública, reconhecido no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 06 (BRASIL, 2020d), e da crise econômica gerada pelo novo coronavírus, o Governo Federal elaborou uma série de medidas para auxiliar na manutenção dos empregos, como as Medidas Provisórias nº 944, 945, 927 e 936 (BRASIL, 2021a; 2021b; 2020f; 2020g) e, mais recentemente, as MPs nº 1.045 e nº 1.046 (BRASIL, 2021c; 2021d), as quais podem ser consideradas reedições daquelas duas últimas Medidas.

A MP nº 936 (BRASIL, 2020g) instituiu, em seu art. 1º, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que permite a pactuação, via acordo individual, da redução

proporcional de jornada de trabalho e de salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho, trazendo, como contrapartida, o pagamento, pelo governo, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), regulamentado na Portaria nº 10.486 (BRASIL, 2020h). O Programa foi renovado no ano de 2021, por meio da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c).

Nessa linha, um estudo feito pela LCA Consultores, com dados do Ministério da Economia, revelou que, no ano passado, houve cerca de 20,1 milhões de acordos pedidos com base na previsão contida na MP nº 936, consoante veiculado pelo jornal O Globo (RIBAS, 2021).

Entretanto, há diversas dúvidas que surgem quando da aplicação prática da Medida, as quais não restam esclarecidas na nova legislação. É possível questionar, por exemplo, qual a consequência jurídica da não comunicação, ao sindicato, do acordo pactuado nos termos da MP nº 936 ou das normas que repisam seu conteúdo – Lei n. 14.020 (BRASIL 2020e) e MP n. 1045 (BRASIL, 2021c)? E se as partes não conseguirem contatar a entidade sindical para comunicá-la quanto ao acordo ou se esta foi efetivamente comunicada, mas não emitiu qualquer resposta?

Questiona-se, ainda, qual a validade jurídica da reprovação, pelo sindicato, de acordo individualmente pactuado, sem a convocação de assembleia para que seja apreciada a validade da avença? Ademais, haveria possibilidade de os acordos individuais firmados serem alterados, de forma superveniente, via negociação coletiva? E em caso positivo, deveria prevalecer o acordo individual ou a negociação coletiva?

O presente trabalho se propõe a analisar e oferecer soluções para todos esses questionamentos, objetivando, assim, esclarecer as nuances da aplicação da MP nº 936 (BRASIL, 2020g) e das normas nela embasadas Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), buscando-se, com isso, conferir maior segurança jurídica tanto ao empregado, como ao empregador que firmaram ou firmarão acordos com base nessa nova legislação.

2 VARIANTES DECORRENTES DA APLICAÇÃO DA MP N° 936/2020 E DAS NORMAS NELA EMBASADAS

A MP n° 936 (BRASIL, 2020g) teve sua constitucionalidade questionada por meio da ADI n° 6.363 (BRASIL, 2020i), por permitir a redução de salários/suspensão de contratos via acordo individual, o qual seria posteriormente comunicado ao sindicato – normatização que confronta com o estabelecido no inciso VI do art. 7° da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que autoriza a redução salarial apenas via negociação coletiva. Diante disso, o tema foi levado ao Supremo Tribunal Federal (STF), o qual, até o momento, apreciou a questão apenas em cognição sumária.

Na referida ADI, primeiramente, houve a prolação da decisão monocrática do ministro Ricardo Lewandowski, que deferiu a cautelar requerida pelo Partido Rede Sustentabilidade para, segundo o julgador, dar interpretação conforme à Constituição ao § 4° do art. 11 da Medida Provisória n° 936 (BRASIL, 2020g), assentando que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho deveriam ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, caso quisesse, deflagrasse a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Posteriormente, a retro decisão foi alvo de Embargos de Declaração, manejados pelo Advogado-Geral da União, os quais foram, contudo, rejeitados. Após, a ADI n° 6.363 (BRASIL, 2020i) chegou ao pleno do Tribunal, que, por maioria, acordou em negar referendo à citada medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do ministro Alexandre de Moraes, redator para o acórdão, restando vencidos o ministro Ricardo Lewandowski (relator), que, deferia em parte a cautelar, e os ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente.

A tese vencida defendia, em suma, que, como o inciso VI do art. 7° da CF excepciona a irredutibilidade do salário apenas ao

disposto em convenção ou acordo coletivo, a MP 936 (BRASIL, 2020g) não poderia vigor da forma como publicada, uma vez que possibilitava a redução salarial sem o devido aparato sindical, afrontando, assim, direitos e garantias individuais dos trabalhadores.

Nessa linha, o ministro-relator do voto vencido (Ricardo Lewandowski) defendeu que os artigos 7º, incisos VI, XIII, XXVI, e 8º, incisos III, VI, da Carta Magna revelavam que os constituintes, ao elaborá-los, pretendiam proteger os trabalhadores – levando em conta a presunção jurídica de sua hipossuficiência – contra alterações substantivas dos respectivos contratos laborais, sem a assistência dos sindicatos que os representam. Diante disso, o aludido ministro consignou que o afastamento dos sindicatos das negociações contrariaria a lógica subjacente do Direito do Trabalho, que considera a desigualdade estrutural entre os dois polos da relação laboral.

Por sua vez, o ministro Alexandre de Moraes, redator da tese vencedora, argumentou pela manutenção da MP nº 936 (BRASIL, 2020g), considerando que, nos termos da própria Medida Provisória, uma vez assinado o acordo escrito de redução proporcional de salário e de jornada de trabalho, haveria uma complementação salarial a ser concedida por parte do poder público, que se trata do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm). Além disso, o referido ministro, no supracitado julgamento do colegiado, argumentou que a constitucionalidade da medida em exame deveria ter como vetores de interpretação, além do art. 7º, VI, da CF, os fundamentos da República de dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Nesse sentido, também se posicionou Cassar:

Como visto, a MP 936/20 [...] teve a finalidade de socorrer às empresas, os empregos e à economia, e, por isso, tem finalidade pública, coletiva e social. É obrigação do Estado garantir o pleno emprego (art.

170, VIII), manter a estabilidade da economia (art. 170 caput), permitir o exercício da função social da empresa (artigo 170, III), proteger os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º, IV), além de garantir uma sociedade solidária e justa, com desenvolvimento social, promovendo o bem de todos (art. 3º) (CASSAR, 2020b).

Cumprido destacar que, antes da MP nº 936 (BRASIL, 2020g), a redutibilidade dos salários via acordo individual já era debatida nos Tribunais, prevalecendo o entendimento de ser inválida a redução salarial ajustada exclusivamente entre as partes, como se vê pelos arestos a seguir:

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. INVALIDADE. O artigo 7º, VI, da Constituição Federal garante ao trabalhador a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. [...] a redução da jornada de trabalho é lícita quando autorizada por norma coletiva e se não implicar diminuição do salário do empregado, hipótese que não se verifica no caso. Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL, 2017).

DIFERENÇAS SALARIAIS. REDUÇÃO SALARIAL. IRREDUTIBILIDADE. ART. 7º, VI, DA CF/88. ACORDO INDIVIDUAL. A garantia constitucional da irredutibilidade salarial, inserta no art. 7º, VI, da CF/88 é violada quando a redução se dá por meio de acordo individual, já que a exceção prevista ao final do mesmo dispositivo restringe-se a negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional. (BRASIL, 2015a).

Entretanto, há decisões em sentido contrário, porém mais raras e destinadas a casos específicos, como quando a redução salarial é requerida pelo empregado ou é claramente de interesse deste, e sempre em seu benefício:

RECURSO ORDINÁRIO. REDUÇÃO DE JORNADA MEDIANTE REDUÇÃO SALARIAL. ACORDO INDIVIDUAL. AUSÊNCIA DE VÍCIO

NA MANIFESTAÇÃO DE VONTADE. VALOR DO SALÁRIO HORA PRESERVADO. POSSIBILIDADE. Restando comprovado que a autora foi um dos funcionários que manifestou seu interesse na proposta da ré, de ter sua carga horária reduzida para trinta horas com redução proporcional do salário, sem redução do valor da hora trabalhada, e sem qualquer vício de consentimento, não se vislumbra qualquer irregularidade no ajuste feito pelas partes. Há que se observar o caráter bilateral da alteração, bem como a ausência de efetivo prejuízo ou redução salarial, não havendo violação aos artigos 7º, VI, da CRFB/88 e 468 da CLT. Aplicação analógica das OJs 244 e 358 da SDI-1 do c. TST (BRASIL, 2018).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇA SALARIAL. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO A PEDIDO DO EMPREGADO. O Tribunal *a quo*, analisando o conjunto fático-probatório existente nos autos, entendeu que ficou comprovado que a redução da jornada e a diminuição proporcional do salário aconteceram por interesse pessoal da empregada em virtude de seu marido ficar enfermo e não por uma suposta necessidade de redução de custas do Réu, como alegado no recurso de revista denegado. Incidência da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido (BRASIL, 2013).

De todo modo, após a decisão plenária do STF na ADI nº 6.363, referendando, liminarmente, a MP nº 936, esta ganhou ainda mais força, de modo que, por volta de junho de 2020, a estimativa era de que a Medida tinha sido aplicada para cerca de 1/3 dos trabalhadores com carteira assinada do país, atingindo mais de 10 milhões de brasileiros, conforme divulgado pelo jornal Folha de S.Paulo (CARAM, 2020).

A MP nº 936 fora convertida na Lei 14.020 (BRASIL, 2020e), a qual, embora tenha modificado alguns temas da Medida e trazido algumas inovações, manteve a possibilidade de pactuação de acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ambos

mediante comunicação ao sindicato, na forma estabelecida na referida MP. Em 2021, essa possibilidade foi renovada por meio da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), a qual também reprisou as principais disposições da MP nº 936.

Em 2020, os prazos para celebrar tais acordos foram prorrogados por três vezes, culminando na possibilidade de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato pelo total de 240 dias para cada modalidade (Decretos nº 10.422, 10.470 e 10.517 (BRASIL, 2020a; 2020b; 2020c), mantendo-se por igual período o pagamento do benefício emergencial previsto. Em 2021, tais prazos foram renovados mais uma vez, permitindo-se a pactuação de referidos acordos por 120 dias, nos termos da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c).

Dito isso, passa-se à análise das minúcias dos citados normativos.

O art. 11, § 4º da MP nº 936, assim como o art. 12, § 4º da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), estabelece que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do 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.

Entretanto, questiona-se se essa exigência de comunicação ao sindicato atende ao disposto na norma constitucional quanto à necessidade de que a pactuação de redução salarial seja feita via negociação coletiva. Nesse sentido, é necessário levar em conta a finalidade do instituto da negociação coletiva e refletir sobre o desvirtuamento ou não deste, assim como é preciso considerar qual a finalidade objetivada pelo legislador constituinte ao permitir a redutibilidade salarial apenas via negociação coletiva.

Quanto ao mérito, Barros (2013, p. 997) leciona sobre a natureza jurídica da negociação coletiva, explicando a teoria do pacto social, que, consoante a doutrinadora, “[...] parte do pressuposto

segundo o qual o indivíduo, ao entrar para o sindicato, celebra um pacto social, submetendo-se à vontade coletiva no que se referir ao exercício profissional”. Com base nisso, é possível que o intuito do legislador constituinte, ao criar o inciso VI do art. 7º da CF, tenha sido preservar a vontade coletiva, a qual, por representar os interesses e vontades da maioria, deveria prevalecer sobre os interesses particulares, seguindo a lógica do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando este assenta que nenhum interesse de classe ou particular deverá prevalecer sobre o interesse público.

Uma segunda corrente é a de que a intenção do legislador foi, em verdade, garantir que na negociação de um tema tão importante (reduzibilidade salarial) houvesse paridade de armas. Corroborando essa tese, Ieciona Correia (2018, p. 1611) que, como no direito coletivo há a presença do sindicato para defesa dos trabalhadores, as partes são equivalentes. Por isso, algumas concessões e restrições aos direitos dos trabalhadores, como a reduzibilidade salarial, somente serão válidas se feitas via negociação coletiva.

Outra corrente ventilada é a de que a exigência da negociação coletiva para a implementação de redução salarial visa a possibilitar a verificação, a ser feita pelo sindicato, de que houve uma contraprestação em face da redução do salário, o que se coadunaria com o § 3º do art. 611-A da CLT. Corroborado essa última tese, afirma Cassar (2020a, p. 71) que não se admite a redução salarial sem que haja algum benefício para o empregado, nem mesmo, consoante a doutrina, se autorizada por norma coletiva.

Diante do exposto, será preciso observar, à luz de cada caso, se a mera ciência quanto à pactuação do acordo de reduzibilidade salarial será suficiente para possibilitar ao sindicato que exerça seu mister constitucional de resguardar os direitos e interesses individuais e coletivos da categoria (BRASIL, 1988).

Não obstante as considerações anteriores, o STF, como já exposto, entendeu, em julgamento liminar, pela manutenção da MP

nº 936, ou seja, *a priori*, a Medida deve ser considerada constitucional. Mas ainda que se admita a sua validade, surgem alguns questionamentos decorrentes das inúmeras variantes que o texto da MP nº 936 e, por consequência também da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), produz, os quais se abordará separadamente a seguir.

2.1 Ausência da comunicação do acordo individual ao sindicato

Caso patrão e empregado celebrem acordo individual de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, nos termos da MP nº 936 (convertida na Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e reeditada pela MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c), e não comuniquem ao sindicato profissional no prazo de dez dias, tem-se por ausente pressuposto formal de validade do acordo, o que acarretará na ineficácia deste.

Nesse sentido, no julgamento dos embargos de declaração interpostos pela AGU nos autos da ADI nº 6.363 (BRASIL, 2020i), o ministro Ricardo Lewandowski assentou que uma das possíveis consequências jurídicas da falta de comunicação do empregador à respectiva entidade sindical, no prazo de dez dias, estabelecido na MP nº 936, seria a perda da validade do acordo individual por descumprimento de formalidade essencial.

Ademais, pela leitura dos §§ 2º, 3º e 4º do art. 5º da MP nº 936 (cujo conteúdo fora reprisado no mesmo artigo da Lei nº 14.020 e da MP nº 1.045), verifica-se que, enquanto o acordo não for comunicado ao Ministério da Economia, ele não produzirá efeitos, de modo que o pagamento do BEm ocorrerá apenas após essa informação ser prestada. Com isso, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que essa informação seja prestada (inciso I do § 3º do art. 5º).

A exigência da comunicação ao sindicato privilegia o diálogo social, ainda que diferido. Permitir que a ausência dessa comunicação não tenha consequência alguma seria esvaziar completamente o inciso VI do art. 7º da CF (BRASIL, 1988). Ademais, toda norma que impõe uma obrigação deve trazer uma consequência para o seu descumprimento, sob pena de restar frustrada a sua finalidade.

Diante disso, conclui-se que a comunicação ao sindicato é um requisito de validade superveniente. Ressalte-se, entretanto, que se a parte perder o prazo de dez dias, nada impede que ela faça novo acordo.

Por fim, discute-se ainda se essa comunicação ao sindicato deve consistir apenas no envio da informação de que houve um acordo celebrado entre as partes indicadas ou se essa comunicação deve acompanhar a íntegra do acordo pactuado.

Este artigo filia-se à segunda hipótese, uma vez que o intuito da comunicação é possibilitar aos sindicatos a fiscalização da regularidade do acordo firmado, além de oportunizar-lhes dialogar com as empresas acerca da possibilidade de pactuação, em favor dos trabalhadores, de condições mais favoráveis via negociação coletiva. Diante disso, se não for encaminhado ao sindicato a cópia do acordo celebrado, essa fiscalização restará impossibilitada e o cumprimento à finalidade do inciso VI do art. 7º da CF restará frustrado, o que poderá implicar a ilegalidade da avença firmada.

2.2 Impossibilidade de contatar o sindicato para efetivação da comunicação ou efetiva comunicação do acordo ao sindicato sem resposta deste

Em ambas as hipóteses anteriores, o acordo deverá ser considerado válido.

No caso em que, após a comunicação, o sindicato restou inerte, observa-se que fora atendida a exigência de comunicá-lo prevista no art. 11 da MP nº 936 (BRASIL, 2020g), a qual fora mantida nos

respectivos arts. 12 da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c). O acordo, portanto, gozará de presunção de legalidade, o que confere segurança jurídica à avença.

Nessa linha, defende-se aqui que as partes não podem ser prejudicadas pela incomunicabilidade do sindicato, pois não se pode deixar os empregadores e os empregados sob o crivo da extinção do contrato de trabalho porque eles não conseguiram acesso à determinado sindicato que, por desídia, não forneceu, ao menos, meios de comunicação.

Isso posto, embora o ministro Ricardo Lewandowski já tenha expressado entendimento no sentido de que eventuais dificuldades em identificar ou contatar os sindicatos não devem ser levadas em consideração, entende-se neste artigo que desconsiderá-las por inteiro, sem propor outras soluções, seria apenas destituir dessas pessoas a possibilidade de terem seus empregos preservados e de poderem se valer da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c).

Ademais, parece contraditório o entendimento, declarado pelo citado ministro, de que, na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais, tal como pactuados originalmente pelas partes. Porém, na hipótese de não ser possível contatá-los, independente dos esforços envidados, o acordo perderá a validade por descumprimento de formalidade essencial.

Nesse último caso, faz-se necessário esclarecer que a incomunicabilidade do sindicato deve ser documentada pelo empregador, o qual poderá fazê-lo por qualquer meio legal ou moralmente legítimo, ainda que não especificado na lei, como permite o art. 369 do Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015b).

O art. 17, II da MP nº 936, mantido pela Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e), também permite a utilização de meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Desse modo, o empregador pode, por analogia, utilizar-se das ferramentas

eletrônicas para documentar as tentativas de comunicação com o sindicato profissional. Inclusive, a MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c) previu, no § 3º do seu art. 12, que: “[...] os atos necessários à pacificação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos”.

É possível ainda sugerir a interposição da Ação de Consignação em Pagamento, uma vez que o Código Civil (BRASIL, 2002) permite essa ação para entrega de coisa, tal como a jurisprudência tem admitido para entrega do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT). Essa ação também pode ser útil caso o empregador tenha dúvida acerca de para qual sindicato profissional deve enviar a comunicação.

No mais, cabe ressaltar que o § 2º do art. 611 da CLT (BRASIL, 1943) estipula que as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Por fim, defendemos que os trabalhadores que não são representados por Sindicato, Federação ou mesmo Confederação, como é o caso dos domésticos em algumas regiões do país, também merecem se beneficiar das medidas introduzidas pela MP nº 936 para conseguirem manter seus empregos, não devendo, por conseguinte, ser penalizados pela ausência de representação sindical. Inclusive, o art. 13 da MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c) estipula que a empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nessa Medida Provisória.

Entretanto, nessa hipótese, caso se questione judicialmente a validade do acordo, a hipossuficiência do trabalhador deve ser considerada, uma vez que a paridade de armas não foi garantida pela representação sindical, nem ao menos de forma superveniente.

2.3 Efetiva comunicação do acordo individual ao sindicato, com mera discordância por parte deste, sem a convocação de assembleia

O sindicato, seja da categoria profissional ou econômica, representa a vontade de uma maioria, a qual deve ser apurada e documentada, conforme os ditames que a lei exige.

O art. 612 da CLT (BRASIL, 1943) determina que os sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho por deliberação de assembleia geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos estatutos, dependendo da validade do comparecimento e votação, em primeira convocação, de dois terços dos associados da entidade, se se tratar de convenção, e dos interessados, no caso de acordo, e, em segunda, de um terço deles. Destaca-se que o *quorum* de comparecimento e votação será de um oitavo dos associados em segunda convocação nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 associados.

Diante disso, não cabe a um único membro do sindicato, seja ele até mesmo o seu presidente ou diretor responsável, refutar individualmente a validação de acordo individual sem convocar assembleia geral para deliberar sobre a possibilidade de, por meio de negociação coletiva, firmarem-se condições mais favoráveis ao empregado.

A questão do alcance do sindicato sobre os acordos individuais celebrados com base na MP nº 936 (BRASIL, 2020g) também foi ponderada pelo ministro Alexandre de Moraes, na sessão plenária do julgamento da liminar requerida na ADI nº 6.363 (BRASIL, 2020i), tendo o citado ministro questionado se o acordo escrito entre empregado e empregador seria um ato jurídico perfeito e acabado ou se a comunicação desse acordo ao sindicato transferiria a este a possibilidade, tal qual uma condição resolutiva, de corroborar o acordo, afastá-lo ou alterá-lo mediante uma negociação coletiva.

Defende-se aqui que ao sindicato não cabe corroborar ou refutar um acordo individual sem apresentar, ao menos, outra proposta **coletiva** de negociação com condições **mais favoráveis** ao empregado.

Caso o sindicato simplesmente refute o acordo individual, é facultada ainda às empresas a instauração de dissídio coletivo, uma vez que, nos termos do art. 616 da CLT (BRASIL, 1943), os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas (inclusive as que não tenham representação sindical), quando provocados, não podem se recusar à negociação coletiva.

A instauração do dissídio coletivo é recomendada, inclusive, caso o sindicato adote condutas antissindicais, como a cobrança de taxas dos não associados para que seja feita homologação de acordos, conduta vedada pela Súmula Vinculante n° 40 do STF (BRASIL, 2015c). Nessa situação, o dissídio coletivo permitiria a apuração, pelo Poder Judiciário e também pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), da prática de eventual de abuso de direito pelas entidades sindicais.

Sobre o tema, os magistrados Silva e Pinheiro (2020) defendem que:

Em outras palavras, ao deixar de dar início à legítima negociação coletiva, nos moldes do art. 8º, VI da CR, impondo exigências consideradas abusivas, o ente coletivo retarda de forma desleal o exercício do direito pela contraparte, criando por parte da empresa que efetuou a notificação sobre a negociação, a expectativa de que o direito não seria mais realizado, devendo tal prática ser considerada equivalente à inércia e, nos termos da decisão liminar proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, implicar em anuência com o acordado pelas partes, após o transcurso do prazo de 10 dias, com o reconhecimento da validade do acordo individual. [...] Ressaltamos que idênticas consequências devem ser reconhecidas quando o ente coletivo apenas

apresenta manifestação de recusa à negociação, sem a apresentação de justos motivos, abrindo mão de sua importante missão constitucional de transacionar coletivamente (SILVA; PINHEIRO, 2020, p. 5).

Face ao exposto, necessita-se que a boa-fé seja vista, por todos os sujeitos envolvidos no conflito, como dever formal das partes e indispensável requisito à negociação coletiva. Ademais, o sindicato, ao refutar os acordos individuais a ele comunicados, deve fazê-lo de forma coletiva e justificada, buscando sempre preservar o melhor interesse dos trabalhadores.

2.4 Conflito entre acordo individualmente pactuado e norma coletiva superveniente

No caso de ser avençada superveniente negociação coletiva que incida sobre as partes pactuantes de acordo individual já previamente celebrado, qual deverá prevalecer?

A prevalência do negociado sobre o acordo individual, por sua vez, privilegiaria o princípio da autonomia da vontade coletiva. Além do que, conforme o art. 611 da CLT (BRASIL, 1943), não existe possibilidade do empregado optar ou não pela adesão posterior à norma coletiva, sendo esta imperativa. Nessa linha, Correia (2018, p. 1615) ensina que o princípio da autorregulamentação se expressa no poder conferido ao sindicato de estabelecer normas coletivas que serão aplicadas no contrato laboral, sendo esses instrumentos coletivos (acordos e convenções) fontes formais cogentes e imperativas.

A Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e a MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c) parecem ter tentado solucionar essa controvérsia nos §§ 5º e 6º dos seus respectivos arts. 12, que possuem o mesmo conteúdo.

Art. 12. § 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;

II - a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva (BRASIL, 2020e; 2021c).

Embora a redação dos parágrafos 5º e 6º não tenha sido das mais claras, a interpretação que deve prevalecer, extraída majoritariamente da leitura do § 6º, é a da aplicação da norma mais favorável, seja ela a coletiva ou a individual. Esse posicionamento baseia-se na doutrina de Barros, segundo a qual

O fundamento do princípio da **norma mais favorável** é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independente de sua hierarquia (BARROS, 2013, p. 142, grifo nosso).

Entretanto, essa abordagem gera a conhecida problemática de qual teoria seria hábil a definir a norma mais favorável. A doutrina e jurisprudência majoritárias têm entendido ser mais favorável a norma que traz, em seu conjunto, mais benefícios ao trabalhador, aplicando a teoria do conglobamento.

Assim, pode-se hipotetizar, como exemplo, que patrão e empregado pactuaram, via acordo individual, uma redução de salário e de jornada de 25%, mas uma norma coletiva superveniente estabeleceu que essa redução de salário e de jornada deveria ser de apenas 5%. À primeira vista, a norma coletiva seria mais benéfica, pois traz uma menor redução ao salário do trabalhador. Mas e se no acordo individual as partes tiverem pactuado outros benefícios em contraprestação àquela maior redução salarial (de

25%), como, por exemplo, uma maior estabilidade pós-redução ou o pagamento de uma maior ajuda compensatória? Nesse caso, sob a ótica da teoria do conglobamento, a norma mais favorável seria considerada a coletiva, pois traz, em seu conjunto, mais benefícios ao obreiro.

Outra teoria desenvolvida para identificar qual a norma mais favorável ao trabalhador é a teoria do conglobamento mitigado ou conglobamento por institutos. Ela defende que, no caso de haver mais de um ordenamento aplicável à relação jurídica, o intérprete selecionará de cada ordenamento (legislação) os institutos mais favoráveis ao obreiro. Por exemplo, se o ordenamento constitucional for o mais benéfico quanto ao instituto das horas extras, o celetista for o mais benéfico quanto ao instituto das férias e a norma coletiva for o mais benéfico quanto ao intervalo intrajornada, serão aplicados esses três diplomas em relação a cada um desses respectivos institutos, os quais incidirão em sua integralidade.

Assim, entre acordo individual e norma coletiva superveniente, deve-se aplicar a normatização mais favorável ao obreiro, a qual poderá ser identificada pelas teorias relativas à questão, como a do conglobamento ou do conglobamento mitigado. Ratificando esse posicionamento, Cassar (2020a,), ao tratar sobre a interpretação do art. 12, parágrafos 5º e 6º, da Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e), consigna que:

Assim, a norma coletiva que disciplinar sobre as medidas previstas na MP 936/20 só terá efeito da data da sua vigência para frente e revoga ou altera o ajuste individual na parte conflitante, se sobrepondo a este, salvo se as condições contidas no acordo individual forem mais vantajosas para o empregado (CASSAR, 2020a, p. 71).

A aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, além beneficiar o obreiro, também respeita as condições em que foram pactuadas a norma a ser aplicada, seja a coletiva ou a individual, sem impor condições alheias ao instrumento ajustado, o que, resguarda, outrossim, a boa-fé dos avençantes.

2.5 Validade do acordo individual firmado após norma coletiva

O art. 619 da CLT (BRASIL, 1943) estabelece que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá prevalecer na execução desse contrato, sendo considerada nula de pleno direito. Na mesma linha, o art. 622 da CLT (BRASIL, 1943) prevê que os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho estabelecendo condições contrárias as que tiverem sido ajustadas em convenção ou acordo que lhes for aplicável ficarão sujeitos à multa neles fixada.

Tais dispositivos consagram o princípio da intervenção mínima na vontade coletiva, expressamente previsto no § 3º do art. 8 da CLT (BRASIL, 1943).

Diante disso, defende-se aqui que, nessa situação, deverá prevalecer a norma coletiva, pois um acordo individual posteriormente firmado em dissonância com esta desrespeitaria as condições que foram pactuadas considerando os interesses de todos os trabalhadores representados, podendo, outrossim, ferir o princípio da equidade, caso fossem estabelecidas, via acordo individual, condições mais favoráveis ao obreiro que as aplicadas aos seus pares.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O STF ainda não decidiu em cognição exauriente o tema da ADI nº 6.363 (BRASIL, 2020i), restando ser definitivamente apreciado se a comunicação ao sindicato, conforme previsto na MP nº 936, atende suficientemente ao inciso VI do art. 7º da CF, a ponto dessa medida poder ser reputada constitucional.

Conforme esposado, a intenção do legislador constituinte, ao condicionar a redutibilidade salarial à negociação coletiva, pode ter sido, de forma alternativa ou cumulativa, a de garantir o diálogo tripartite, a paridade das armas, a prevalência da vontade

coletiva ou a verificação da existência de suficiente contrapartida ao empregado, face ao prejuízo por este sofrido.

A MP n° 936 (BRASIL, 2020g) e os normativos que nela se embasaram (Lei n° 14.020 (BRASIL, 2020e) e MP n° 1.045 (BRASIL, 2021c)) não impossibilitam completamente a fiscalização sindical quanto aos acordos pactuados sob sua égide, mas é possível questionar se a mera comunicação ao sindicato de que já fora firmado um acordo de redutibilidade salarial ou de suspensão contratual não sabota o diálogo social.

Ou seja, questiona-se se, da forma como previsto inicialmente na MP n° 936, o sindicato teria condições de aprovar um acordo coletivo para garantir melhores proposições que as do acordo individual previamente pactuado, mormente ao se considerar a necessidade de atendimento ao *quorum* do art. 612 da CLT (BRASIL, 1943), inclusive quando há dificuldade de contato com os trabalhadores face às restrições da pandemia. Nesse cenário, o sindicato teria condições de intervir, de forma efetiva, na pactuação de acordos de redutibilidade salarial ou de suspensão contratual que, *a priori*, já gozam de presunção de validade?

Até o julgamento definitivo da ADI n° 6.363 (BRASIL, 2020i), essas questões precisarão ser consideradas na análise dos casos concretos, assim como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, pois, conforme ensina Barroso (2003, p. 37), será na análise particular do caso que o intérprete fará fundamentadamente suas escolhas, mormente quando se deparar com antagonismos inevitáveis.

À vista disso, nas lides a serem apreciadas, deve-se zelar pela preservação dos valores sociais do trabalho sem desprestigiar a importância da manutenção das empresas, diante da função social que exercem, imperando-se, em todos os casos, a primazia do princípio da dignidade da pessoa humana. Disso extrai-se a importância de uma atuação atenta e cooperativa por parte de todos os sujeitos processuais, mormente dos que desempenham funções essenciais à justiça, assim como dos sindicatos, tanto na

análise dos acordos pactuados, como quanto aos dissídios coletivos deflagrados.

Nesse tocante, destaca-se que, para apreciar a validade dos acordos firmados sob a égide da MP n° 936, da sua lei de conversão e da sua versão reeditada para o ano de 2021 (MP n° 1.045 (BRASIL, 2021c)), será preciso avaliar detidamente as condições em que ocorreu a avença – o que foi flexibilizado por cada uma das partes, se o trabalhador tinha condições de entender o que efetivamente estava sendo ajustado face às prerrogativas oferecidas em contrapartida e se foi oportunizada a efetiva atuação sindical.

Diante dessas considerações, defende-se que, nos casos em que injustificadamente não houve comunicação ao sindicato, o acordo previsto com base nessas medidas deve ser considerado completamente inválido.

Nas situações em que houve óbice à comunicação do acordo ao sindicato, a incomunicabilidade ou não deste deve ser posta à apreciação do Poder Judiciário, o qual, ao avaliar o caso concreto, estará apto a decidir sobre a validade da avença, mesma solução que deve ser adotada para os casos em que o trabalhador não gozar de representação sindical, federativa ou confederativa.

Nesse íterim, cabe destacar que, embora seja importante que se conceda a esses acordos e às normas coletivas o máximo de segurança jurídica possível, não se pode afastar da apreciação do Poder Judiciário possível lesão ou ameaça ao direito (art. 5º, inciso XXXV, CF (BRASIL, 1988)), mormente no que tange à aplicação de normas que relativizam prescrição constitucional (art. 7º, VI, CF (BRASIL, 1988)) e que podem impactar na atuação sindical e na isonomia entre as partes. Sabe-se que a concessão de segurança jurídica aos acordos firmados no contexto da pandemia é relevante para estimular a pactuação de instrumentos destinados à preservação de empregos, mas não sob pena de violarem garantias mínimas e de retroceder quanto à imperatividade de direitos sociais tão duramente alcançados.

Compatibilizando os princípios da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e da inafastabilidade da jurisdição, a própria CLT (BRASIL, 1943) prevê, no § 3º do seu art. 8º, que a Justiça do Trabalho poderá analisar a conformidade de acordo ou convenção coletiva com os elementos essenciais do negócio jurídico. Diante disso, não há como afastar a apreciação judicial quanto a acordos porventura inválidos.

Ao que tudo indica, o STF manterá a constitucionalidade da MP nº 936, o que poderá mudar é que a decisão em cognição exauriente poderá esclarecer as hipóteses anteriores, dirimindo em quais situações o acordo individual será válido e em quais ele não o será. As hipóteses abordadas também deveriam ser tratadas pelo Legislativo, mormente porque a Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020e) e a MP nº 1.045 (BRASIL, 2021c) não trouxeram uma redação clara ao tratar do conflito entre acordo individual e norma coletiva, consoante abordou-se.

As possibilidades advindas das citadas normas devem ser interpretadas e aplicadas em consonância com a Carta Magna, atentando-se, outrossim, à preocupação com a manutenção dos empregos no atual cenário pandêmico vivenciado. Nesse sentido, dispõe o art. 20 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (BRASIL, 1942) que “Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão”.

Isso posto, conclui-se que a nova legislação relativa ao Direito do Trabalho no contexto da pandemia deve ser interpretada de maneira a fornecer soluções viáveis para as situações que ela regula, conforme o princípio da operabilidade, respeitando-se os preceitos constitucionais e tutelando, da melhor forma possível, os interesses de ambas as partes.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROSO, Luiz Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva, p. 37, 2003.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020a**. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020b**. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10470.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020c**. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020].

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020d. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 27 jun. 2015.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020e. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de

saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020f. 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020g. 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2021a. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 945, de 4 de abril de 2021b.** Dispõe sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da **covid-19** no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob administração militar. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021c.** Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 29 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021d.** 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: 29 abr. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020h.** Edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485>. Acesso em: 11 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363.** Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pelo Partido Rede Sustentabilidade, em face da Medida

Provisória 936/2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2020i]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 40**. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2015c. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2204>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário 01001723220175010282**. Recurso ordinário. Redução de jornada mediante redução salarial. Acordo individual. Ausência de vício na manifestação de vontade. Valor do salário hora preservado. Possibilidade. Rio de Janeiro: Tribunal Regional do Trabalho (1. Região), [2018]. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-proceso/0100172-32.2017.5.01.0282/2>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). **Recurso Ordinário 01039009020115170009**. Representação processual regular. Interposição tempestiva. Custas recolhidas e depósito recursal efetuado. Vitória: Tribunal Regional do Trabalho (17. Região), [2015a]. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 5072020115040751**. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Diferença salarial. Redução da jornada de trabalho a pedido do empregado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2013]. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2013&numProclnt=124470&dtaPublicacaoStr=27/09/2013%2007:00:00&nia=5934928>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 300420125040026**. Recurso de revista em face de decisão

publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. Redução da jornada de trabalho. Redução salarial. Alteração contratual lesiva. Invalidez. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2017]. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2013&numProclnt=237922&dtaPublicacaoStr=24/03/2017%2007:00:00&nia=6863568>. Acesso em: 27 jun. 2021.

CARAM, Bernardo. 10 milhões de trabalhadores já tiveram o contrato suspenso ou o salário reduzido na pandemia. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 9 jun. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/corte-salarial-e-suspensao-de-contrato-atinge-10-milhoes-de-trabalhadores-formais.shtml>. Acesso em: 8 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Principais aspectos das alterações feitas pela Lei 14.020/20 e breves comentários ao Decreto 10.422/20. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 69-76, out. 2020a. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180190/2020_cassar_volia_principais_aspectos.pdf?sequence=1. Acesso em: 27 jun. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/2020. **Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes (LFG)**, São Paulo, 9 abr. 2020b. Disponível em: <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/medida-provisoria-mp-936-20-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda>. Acesso em: 27 jun. 2021.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 4. ed. Salvador: *Jus Podivm*, 2018.

RIBAS, Raphaela. MP 936: Suspensão de contrato e redução de jornada em 2020 garante estabilidade no emprego de 1,4 milhão até Agosto. **Jornal O Globo**, Rio de Janeiro, 8 abr. 2021. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/mp-936-suspensao-de-contrato-reducao-de-jornada-em-2020->

garante-estabilidade-no-emprego-de-14-milhao-ate-agosto-1-24960552. Acesso em: 11 abr. 2021.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. A exigência do pagamento de valores ou de imposição de filiação dos trabalhadores como condição para negociação coletiva. **Dicas Trabalhistas**, 10 abr. 2020. Disponível em: <https://dicastrabalhistas.com.br/2020/04/10/mp936/>. Acesso em: 11 jun. 2020.