



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

## **O ART. 2º DA MP 927, QUE INSTITUIU MEDIDAS TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DA CALAMIDADE PÚBLICA DECORRENTE DO COVID-19, PREJUDICOU A ATUAÇÃO SINDICAL?**

**Joselita Nepomuceno Borba<sup>1</sup>**

O mundo despertou, no alvorecer de 2020, em meio a uma guerra. Não um combate homem a homem, com utilização de instrumental bélico, potencialmente destrutivo de vida humana e sua obra na terra. O embate era entre o homem e um inimigo invisível, o novo vírus batizado de COVID-19. A vida defrontou-se com inimaginável perigo.

Vivenciando o drama humano, e seguindo orientação da Organização Mundial da Saúde (OMS), os diversos governos declararam estado de emergência de saúde e calamidade pública. E para enfrentar o agressor, sem conhecê-lo e sem armas para o combate, a solução encontrada foi o isolamento social e a paralização de atividades econômicas, exceto as essenciais, assim como o fizera o Brasil.

O certo é que precisava, urgentemente, poupar vidas ou recuperar a saúde de quem foi atingido pela doença e, também, assegurar condição mínima de sobrevivência à população reclusa.

Imerso nesse mundo atípico, com real ameaça à humanidade, o direito posto para tempos “normais” não dava conta da inesperada realidade. Situação excepcional exige lei excepcional<sup>2</sup> e, assim, para enfrentar o drama humano, próprio de tempos “anormais”, foi editada específica “legislação de crise”, entre os muitos atos normativos se encontra a Medida Provisória (MP) nº 927, de 22.03.2020.

---

<sup>1</sup> Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, titular da cadeira nº 8. Procuradora do Trabalho, aposentada. Advogada. Professora.

<sup>2</sup> Nesse sentido conferir valioso estudo de autoria de Luis Carlos Robortella e Antônio Galvão Peres, *Coronavírus e relações de trabalho. Paradigmas de interpretação em tempos de calamidade pública*.in Comentários a MP 927/2020 e 936/2020. Medidas urgentes visando à estabilidade das relações de trabalho. (coord.) Guilherme Miguel Gantus. eBook. [https://www.amazon.com.br/dp/B0877B7TQB/ref=cm\\_sw\\_r\\_wa\\_ap\\_a\\_i\\_ID2MEbE6MnWTZ](https://www.amazon.com.br/dp/B0877B7TQB/ref=cm_sw_r_wa_ap_a_i_ID2MEbE6MnWTZ)



Essa MP dispôs sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade e de emergência de saúde pública, não se voltando a atenção do legislador só àquele que possui vínculo formal de emprego, mas ao cidadão. O propósito foi preservar emprego e renda.

Entretanto, especificamente no que diz respeito às relações de trabalho, um aspecto chamou à atenção: possibilidade de flexibilização de alguns direitos trabalhistas, como forma de preservar empregos, sem a participação do sindicato. Ou seja, para preservar o emprego válido o acordo entre patrão e empregado, com permissão para redução de jornada com proporcional redução de salário, ou, suspensão do contrato.

Logo, a questão foi submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal (STF), declarando aquela Corte, em sede cautelar, a conformidade do art. 2º da MP nº 927 com a ordem constitucional.

Assim, enquanto não julgada em definitivo a ação direta de inconstitucionalidade (Adin 6363) ou lei dispuser em sentido contrário, válido é o acordo, flexibilizando alguns direitos trabalhistas, firmado entre empregado e empregador.

Nesse contexto há de se indagar: ***a atuação sindical restou prejudicada?***

Em busca de resposta certos fatores não podem ser esquecidos, entre eles: situação excepcional se enfrenta com lei excepcional; a ordem constitucional e infraconstitucional não se abalam em virtude de situação caótica; a “legislação de crise”, ao validar a autodeterminação da pessoa, aniquilou ou não a atuação sindical.



Não se ignora que a questão é altamente controvertida, não comportando esse espaço aprofundamento do debate<sup>3</sup>.

Inobstante isso, imagina-se que para chegar à uma resposta não se pode abstrair a condição excepcional e transitória da “legislação de crise”, a anomalia do sistema sindical brasileiro e princípios norteadores do Direito do Trabalho.

De fato, o Direito do Trabalho tem como um de seus pilares o princípio da proteção – alicerce inabalável independente de “legislação de crise” – pelo qual se assegura ao empregado a condição mais benéfica. Isso significa que, objetiva e concretamente, confrontando-se termos de alteração contratual por meio de contrato individual e termos de cláusula normativa firmada em virtude das mesmas razões que levaram o trabalhador a aquiescer, o mais vantajoso é que prevalece.

As liberdades - individual e coletiva - preservam seus espaços, não sofrem abalo.

Se é assim, a questão é de juízo de ponderação, prevalecendo, doravante, o direito ou interesse do trabalhador na maior medida.

Não é razoável o empregado experimentar o prejuízo ou até ver, impotente, o direito perecer, por se julgar que o trabalhador, na emergência, não tem condição de saber o que é melhor: flexibilizar ou ficar sem emprego.

Exatamente para situação como essa que o princípio da proteção se eleva e ilumina, trazendo segurança às relações de trabalho. Firmeza de que se o sindicato, em negociação coletiva, angariou melhor condição, aplica-se a norma coletiva; e assim, entre o acordo

---

<sup>3</sup> Mais elementos para o debate, conf. Joselita Nepomuceno Borba. *Atuação sindical em tempos de Coronavírus. in O Direito do Trabalho na crise da COVID-19.* (Coord: Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão). Salvador:Editora Jus Podium. 2020. **No prelo.**



individual e a norma coletiva, esta prevalece. No entanto, se mais vantajoso, prevalece o acordo individual.

Evidentemente que se o trabalhador tivesse efetiva garantia de emprego, como programado pela Constituição Federal<sup>4</sup>, direito fundamental sonegado por inação do legislador, em momento de crise aguda como essa, o trabalhador não estaria tão vulnerável. Essa espécie de estabilidade, ainda que precária, blindaria o emprego ao menos até pós-crise, quando, outras garantias advindas dos princípios da transparência e da boa-fé, conduziriam os destinos da relação de trabalho.

Se é assim, a importância da função sindical não foi abalada nem tolhida sua atuação por “legislação de crise”, ao revés, sua importância se potencializa. Ainda que o trabalhador fosse detentor de garantia de emprego o papel do sindicato se mostra essencial, pois, certamente, micro e pequenas empresas não soerguerão pós crise, enquanto outras, principalmente as grandes empresas, sentirão o abalo, mas terão lastro suficiente para continuar. Além disso, outras empresas que tenham objeto relacionado ao atendimento de necessidades advindas da crise terão melhores resultados.

Portanto, só a negociação coletiva, com transparência e boa-fé, colherá os mais justos resultados.

Outro aspecto relevante, credita-se, advém do teor da “legislação de crise”: a circunstância de o art. 2º da MP nº 927 omitir - ou não contemplar - a ação sindical impede o sindicato de atuar? No enunciado do referido artigo está inscrita exclusão da vontade coletiva na regulação de medidas trabalhistas em decorrência da calamidade pública?

Não se vislumbra bloqueio para o agir, ao contrário, o que se observa é a falta de querer do ente associativo trabalhista ou de vontade de cumprir a missão delegada. Para o sindicato atuar não precisa de lei que avise ou o autorize atuar, exatamente o contrário, sua



função e o reconhecimento do seu ato típico estão constitucionalmente assegurados<sup>5</sup>. Propósito ou descuido do legislador, em ambiente de crise, fica em segundo plano.

O pensar, no entanto, seria diametralmente oposto se a redação do art. 2º da MP 927 afastasse a vontade coletiva, hipótese em que a desconformidade com a ordem jurídica seria flagrante.

Mas, isso não ocorreu. E com a liberdade que detém, ainda que parcial, imune a ingerência em sua organização e atuação<sup>6</sup>, o sindicato brasileiro está apto a atuar não só na estrita defesa de seus representados, em busca de melhores condições de trabalho, mas também no diálogo e na concertação social, em virtude do reconhecido *status* de direito fundamental.

A sociedade contemporânea, na sua complexidade, mais que outrora, não prescinde da atuação sindical como ente dinamizador do diálogo social frente a realidade social, econômica e política.

Fato é que nada justifica a inação.

Nem mesmo a perda de vigor do sindicato dos tempos do seu florescimento e consolidação como direito humano de primeira grandeza. Em âmbito global, nota-se o declínio, entre outras causas, pelo ambiente de flexibilização da legislação trabalhista e da tendência de privatização da seguridade social, além da introdução massiva de tecnologias substitutivas de mão-de-obra a gerar desemprego e segmentação da base sindical. E mais, por não se dá conta da realidade que o circunda, reinventando-se para representar outros trabalhadores (p. ex.: desempregado, subempregado e informal) e não apenas os que detém vínculo formal de trabalho.

---

<sup>4</sup> Constituição Federal, art. 7º, I

<sup>5</sup> Constituição Federal, art. 7º, XXVI; art. 8º, III

<sup>6</sup> Constituição Federal, art. 8º, I



Esse panorama desfavorável, no Brasil, potencializa-se pela adição da anomalia do sistema, na medida em que o ente sindical é livre para agir e se organizar, mas dependente por manter representação atrelada a base territorial<sup>7</sup>.

Um verdadeiro paradoxo que, inclusive, inviabiliza a implantação da liberdade ampla e debilita ainda mais o sindicato. Se o ente associativo consolidou-se sobre o pilar da liberdade, como assentado na Convenção nº 81, da OIT, será a liberdade com efetiva atuação que, a partir dos resultados colhidos e da proximidade com o representado – e com a sociedade -, que restabelecerá seu protagonismo; do imperioso trabalho com afinco advirá a contrapartida, ponto tão sensível: o custeio sindical.

Mas, implantada a liberdade sindical, é certo que o sindicalismo enfrentará inevitável consequência, qual seja, a redução ou mesmo eliminação do sindicato não representativo ou “por conveniência”, expurgando-se do sistema os denominados sindicatos “pelegos”, “amarelos” ou “inúteis”.

Os sindicatos representativos, apesar das vicissitudes, subsistirão. Eles – os representativos – são exceção, sim, mas existem.

A partir de tais premissas, a questão relevante, em meio ao caos e à crise, não é a chancela da vontade individual - a autodeterminação da pessoa -, mas a apatia, a inação do sindicato.

Aliás, a debilidade que atinge o sindicato é tão acentuada que, pontualmente, o próprio poder público chega a duvidar de sua capacidade representativa.

Não fosse a inserção no sistema jurídico do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva<sup>8</sup>, presencia-se nesse momento de emergência de saúde e

---

<sup>7</sup> Constituição Federal, art. 8º, II

<sup>8</sup> CLT. Art. 8º § 3º, com acréscimo da Lei nº 13.467/2017



calamidade pública intervenção do poder público<sup>9</sup> na vontade coletiva, anulando-se Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, firmado entre sindicatos das categorias profissional e econômico, com o objetivo de preservar empregos. Por óbvio, não se trata de regra, mas de ação pontual por parte de órgão institucional.

E o motivo?

Ausência de contrapartida na negociação coletiva, o que levou, na percepção do agente público, a uma norma coletiva “leonina” e, ainda, não haver autorização dos representados para a negociação específica.

Intervenção na atividade sindical como essa vivenciada que, em plenos dias iniciais da calamidade pública, reprimiu e, a seguir, anulou o ato sindical, revela intolerável ingerência do poder público na atuação sindical. Evidencia sobreposição da vontade do Estado sobre a vontade coletiva. Enfim, denota total inversão de parâmetros e valores, em que o sindicato é que passa a ser tutelado, pois sem capacidade de discernir o que é melhor e mais apropriado para seus representados.

E dessa forma, assim como o empregado hipossuficiente, o sindicato também precisa de tutela por não saber defender interesses que lhe foram confiados, nem possuir forças para resistir ao patrão.

Por óbvio, a ingerência na função sindical pelo poder público potencializa a insegurança jurídica e, ainda, reforça a teoria do “oportunismo”, anunciada por aqueles que, ignorando instrumental de hermenêutica constitucional e princípios essenciais à vida em sociedade (ponderação, boa-fé e transparência), acredita que a “legislação de crise” servirá de pretexto para se implantar, em definitivo, reforma trabalhista com retrocesso social.

---

<sup>9</sup> MPT-PRT2-NF 0016242020.02.000/NF n° 001846.2020.02.000/1-138 e ACP 1000433-90.2020.5.02.0038



De boa-fé ou não, utilizando-se da ética intelectual ou não, o certo é que referida teoria é insustentável, pois não há lugar para dúvida acerca da imperiosidade da Constituição Federal, porto seguro do Estado Democrático de Direito.

Suficiente, pois, realizar a vontade da Constituição. Acreditar em seus postulados; observar competências por ela distribuídas, cumprindo cada órgão ou ator social a sua função específica, bem como não esquecer que a Constituição Federal, principiologicamente como as modernas constituições, trouxe como valor fundante a dignidade humana, colocando ainda trabalho e capital no mesmo patamar, entre outros relevantes princípios.

Com essa certeza, o passo seguinte é não se afastar da sólida e consistente hermenêutica constitucional que, a partir de princípios instrumentais de interpretação constitucional, em juízo de ponderação, afiança qual princípio vai prevalecer *in concreto*. E assim, a despeito de aparente choque de princípios, sopesa-se a fim de determinar qual, no caso específico, possui maior valor.

Nesse contexto, o sindicato é – e continua sendo – instituição da maior relevância não só para representação de categoria, mas também para a sociedade. Ente da sociedade civil da maior relevância é imprescindível à Democracia. Suas atribuições e seu ato típico (negociação coletiva) tem previsão e proteção constitucional. Daí irrelevante que lei infraconstitucional faça referência à sua atuação. Para atuar suficiente querer. E se atuar, o ato normativo (acordo ou convenção coletiva de trabalho ou respectivos aditivos) tem validade, claro, respeitada a ordem jurídica. A eficácia da norma coletiva perdura no tempo de sua vigência ou até ser declarada nula. Somente a certeza jurídica advinda da coisa julgada, que venha declarar o ato nulo - e em qual efeito: *ex tunc* ou *ex nunc* – abala a segurança e os efeitos da norma coletiva.

Enfrentando objetivamente a questão: **acredita-se, com a segurança advinda do sistema jurídico nacional, que o sindicato não foi prejudicado pela disposição do art. 2º da**





ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

**MP 927, que instituiu medidas trabalhistas para o enfrentamento da calamidade pública decorrente do COVID-19.**

São Paulo, Outono de 2020