

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

YASMIN BÖHM LEWIS ESSWEIN

O DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL E A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE  
JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO POR ACORDO INDIVIDUAL

Porto Alegre

2020/2

YASMIN BÖHM LEWIS ESSWEIN

O DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL E A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE  
JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO POR ACORDO INDIVIDUAL

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Departamento de Direito  
Econômico e do Trabalho da  
Universidade Federal do Rio Grande do  
Sul, como requisito parcial para obtenção  
do título de Bacharela em Ciências  
Jurídicas e Sociais

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral  
Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2020/2

YASMIN BÖHM LEWIS ESSWEIN

O DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL E A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE  
JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO POR ACORDO INDIVIDUAL

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Departamento de Direito  
Econômico e do Trabalho da  
Universidade Federal do Rio Grande do  
Sul, como requisito parcial para obtenção  
do título de Bacharela em Ciências  
Jurídicas e Sociais

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral  
Dorneles de Dorneles

Aprovado em: Porto Alegre, 12 de maio de 2021.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)  
UFRGS

---

Professor Doutor Rodrigo Coimbra Santos  
UFRGS

---

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto  
UFRGS

## RESUMO

O presente trabalho dedica-se, inicialmente, a apresentar o salário a partir de seu conceito, natureza jurídica e proteção constitucional, pormenorizando também os princípios tradicionais do Direito do Trabalho que salvaguardam o instituto. Na sequência, são contextualizados o Direito do Trabalho Emergencial vigente na realidade da pandemia da COVID-19 e suas principais diretrizes, com o objetivo de dar enfoque específico e crítico à medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário por acordo individual, constante da Medida Provisória nº 936/20, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/20, e julgada pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF. Para tanto, foram utilizadas técnicas de pesquisa bibliográfica, a partir da consulta das doutrinas atinentes ao tema e do exame minucioso da recente legislação aplicável, empregando-se o método dedutivo. Com base nesse panorama, foi possível concluir que a autonomia da vontade individual foi realçada na legislação emergencial em detrimento da atuação dos sindicatos na sua função de proteger os interesses dos trabalhadores, o que ocorreu com o endosso de muitos doutrinadores e com a chancela do Supremo Tribunal Federal. Ademais, restou compreendido que agilizar os procedimentos inicialmente previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas seria uma alternativa para assegurar a participação das entidades sindicais nas pactuações de redução salarial; contudo, também ficou bastante claro que, nos tempos de crise atuais, a problemática é deveras mais complexa do que optar pela valorização das negociações coletivas.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho Emergencial. Redução salarial por acordo individual. Negociação coletiva.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>2. DA RETRIBUIÇÃO PELO TRABALHO - O SALÁRIO</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Conceito e proteção constitucional</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Natureza jurídica</b>	<b>14</b>
<b>2.3. Princípios aplicáveis</b>	<b>15</b>
2.3.1. Princípio da proteção	16
2.3.1.1. Princípio da norma mais favorável	18
2.3.1.2. Princípio da condição mais benéfica	21
2.3.1.3. Princípio <i>in dubio pro operario</i>	23
2.3.2. Princípio da irrenunciabilidade de direitos	25
2.3.3. Princípio da intangibilidade salarial	28
<b>3. DO DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL</b>	<b>32</b>
<b>3.1. O contexto da pandemia da COVID-19 e o surgimento do Direito do Trabalho Emergencial</b>	<b>32</b>
<b>3.2. Principais medidas legislativas do Direito do Trabalho Emergencial</b>	<b>34</b>
3.2.1. Medida Provisória nº 927/20	35
3.2.1.1. Teletrabalho	38
3.2.1.2. Antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados e banco de horas	40
3.2.1.3. Suspensão do contrato de trabalho para qualificação	45
3.2.1.4. Flexibilização das normas de saúde e segurança no trabalho	47
3.2.2. Medida Provisória nº 936/20	48
3.2.2.1. Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	49
3.2.2.2. Redução proporcional de jornada de trabalho e salário	51
3.2.2.3. Suspensão temporária do contrato de trabalho	55
3.2.3. Lei nº 14.020/20	56
3.2.3.1. Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	57
3.2.3.2. Redução proporcional de jornada de trabalho e salário	59

3.2.3.3. Suspensão temporária do contrato de trabalho	60
<b>4. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO POR ACORDO INDIVIDUAL PROPOSTA NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/20 E NA LEI Nº 14.020/20</b>	<b>62</b>
4.1. As possibilidades de redução salarial preexistentes no ordenamento jurídico brasileiro	62
4.2. A edição da Medida Provisória nº 936/20 e o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF pelo Supremo Tribunal Federal	65
4.3. Uma análise crítica da medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário por acordo individual na vigência do Direito Emergencial do Trabalho	76
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>83</b>
<b>6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>87</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No Direito do Trabalho, os debates acerca das possibilidades de redução salarial constantes do ordenamento jurídico sempre deixam em evidência a assimetria tradicional entre empregados e empregadores existente nas relações laborais, sobretudo em períodos de crise, quaisquer que sejam - crises econômicas, crises institucionais, crises sanitárias. Pode-se dizer, atualmente, que o momento vivenciado pelo Brasil de 2021, no decorrer da pandemia da COVID-19, proporciona ápices das três crises referidas, que se conectam de forma bastante preocupante.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, tornou-se garantia constitucional a irredutibilidade salarial, exceto se por meio de negociação coletiva, dentre outros direitos com foco nos trabalhadores, pelo art. 7º do diploma. O texto alcançou destaque à atuação das entidades sindicais, corroborando seu papel histórico de proteção dos interesses dos empregados e de negociação em igualdade de forças para com os empregadores. Princípios basilares do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção e o princípio da intangibilidade salarial foram, assim, prestigiados.

Inobstante este histórico, o Direito do Trabalho Emergencial, originado pela disseminação implacável do vírus Sars-CoV-2 desde o início do ano de 2020, trouxe mudanças à noção anterior da irredutibilidade salarial consagrada pelo texto constitucional. Foram editadas medidas como a Medida Provisória nº 936/20 e a Lei nº 14.020/20, fruto da conversão da MP, que permitiram a pactuação de redução salarial por acordo individual para determinadas faixas salariais de trabalhadores, afastando o protagonismo dos sindicatos desta negociação e transacionando garantias presentes no texto constitucional.

Nesse contexto, o presente trabalho dedicou-se a estudar o trajeto que ocasionou a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salário por acordo individual na pandemia da COVID-19. Utilizou-se como problema o questionamento da constitucionalidade da previsão de redução salarial por pactuação individual no cenário em que a orientação da Constituição Federal de 1988 é a negociação coletiva para tais casos, dada a importância do salário na vida dos trabalhadores. A hipótese fixada, por conseguinte, foi a de que o ditame do art.

7º, VI da CF/88 deveria ser preservado, especialmente no momento de crise corrente.

Portanto, os estudos foram feitos baseando-se nos princípios do Direito do Trabalho e na conceituação do instituto do salário, esmiuçando as diretrizes especiais ao Direito do Trabalho Emergencial e tecendo uma análise crítica destas medidas, dos posicionamentos doutrinários acerca do tema e também da atuação do Supremo Tribunal Federal no caso. Para tanto, foram utilizadas técnicas de pesquisa bibliográfica, a partir da consulta das doutrinas atinentes ao tema e do exame minucioso da recente legislação aplicável, empregando-se o método dedutivo.

Assim, o primeiro capítulo da monografia em tela inicia-se apresentando o salário como a face da retribuição pelo trabalho, discorrendo acerca de seu conceito e da amplitude da proteção constitucional alcançada ao instituto, bem como trazendo pontos acerca de sua natureza jurídica. A seguir, a maior parte desta divisão é dedicada a pormenorizar os princípios tradicionais do Direito do Trabalho que se aplicam, em alguma medida, ao salário, destacando o norteador do ordenamento juslaboral, o princípio da proteção, e os princípios mais específicos da irrenunciabilidade de direitos e da intangibilidade salarial.

Elaboradas as considerações iniciais para demonstrar a importância do instituto do salário para os trabalhadores e os mecanismos de proteção a ele estendidos, o segundo capítulo intenta elucidar o contexto geral do Direito do Trabalho Emergencial vivenciado nos dias atuais, em decorrência do início da pandemia da COVID-19 em março de 2020. É feita sucinta exposição dos acontecimentos que deram início às edições legislativas relacionadas à crise sanitária e expostos os conceitos de alguns doutrinadores acerca do que se entende por Direito do Trabalho Emergencial. Nessa senda, são esmiuçadas as três principais providências laborais de emergência: a Medida Provisória nº 927/20, a Medida Provisória nº 936/20 e a Lei nº 14.020/20. Também são apresentados os posicionamentos de alguns autores acerca do conteúdo das referidas medidas.

Por fim, no terceiro e último capítulo, é consubstanciada a conexão entre a previsão específica de redução proporcional de jornada de trabalho e salário mediante acordo individual, conforme as disposições da MP nº 936/20 e da Lei nº 14.020/20, e o debate acerca da constitucionalidade do texto emergencial, com o objetivo de demonstrar não somente a relevância da renda mensal em tempos de crise para o trabalhador, mas também de realizar uma análise crítica à maneira como

foi formulada a medida. Para tanto, são expostas outras possibilidades preexistentes de redução salarial no ordenamento jurídico brasileiro, originadas em períodos anteriores à Constituição Federal de 1988 e, ainda, providências mais recentes. A seguir, é detalhado o momento da edição da MP nº 936/20 e os argumentos expostos pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF, que contestou a constitucionalidade da pactuação de redução salarial por acordo individual. Por derradeiro, é feita a análise crítica supramencionada.

Por fim, impende registrar que, na data de 27 de abril de 2021, ao tempo da finalização do trabalho em tela, foi editada a Medida Provisória nº 1.045/21, que retomou as diretrizes do Direito do Trabalho Emergencial mediante a instituição do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cuja duração será de 120 dias, incluindo, novamente, a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salário por acordo individual. Contudo, a medida em questão não será inserida no exame desta monografia, tendo em vista o curto lapso temporal entre a publicação do texto legislativo e o prazo de entrega do trabalho de conclusão.

## 2. DA RETRIBUIÇÃO PELO TRABALHO - O SALÁRIO

Por se tratar de figura central do presente trabalho, o salário será abordado neste capítulo inicial, a partir do qual se pretende demarcar sua relevância na relação assimétrica existente entre empregado e empregador e o tratamento alcançado ao instituto pela Constituição Federal de 1988. Inicialmente, serão apresentados o conceito de salário e a proteção constitucional referida, bem como as discussões doutrinárias acerca de sua natureza jurídica. Por fim, serão pontuados os princípios mais relevantes do Direito do Trabalho que se relacionam ao salário.

### 2.1. Conceito e proteção constitucional

É inegável e deveras conhecida na vida prática dos trabalhadores e trabalhadoras a importância do salário, que constitui a principal, se não a única, forma de subsistência da atualidade. A relevância desta retribuição pelo labor executado é devidamente admitida pelo Direito do Trabalho, que procura protegê-la embasando-se na existente hipossuficiência do empregado nas relações de trabalho.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a ampliação do tratamento dispensado ao salário pela Constituição Federal de 1988 foi compatível ao entendimento de que o instituto não é somente uma obrigação do empregador, mas também uma necessidade do empregado, figurando, adicionalmente, como um dado da política econômica de um país<sup>1</sup>. Referida percepção é compartilhada por outros doutrinadores, conforme será esclarecido acerca do próprio conceito e da proteção constitucional alcançada ao salário.

Ao introduzir a temática do instituto do salário, Maurício Godinho Delgado leciona que aludida parcela retributiva possui sua origem no elemento fático-jurídico da onerosidade que impera no contrato trabalhista, em que o empregado trabalha com o intuito de receber retribuição econômica pela força de trabalho empreendida. Portanto, para o doutrinador, o salário é “o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. São Paulo: LTr, 1994, p. 119.

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 841.

De outra banda, para Vólia Cassar, o salário é “toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho”<sup>3</sup>, podendo ser fixa, quando a contraprestação é estabelecida de forma prévia, ficando garantida pelo contrato de trabalho, ou variável, no caso de ser condicionada à produção do empregado nos serviços prestados.

Por outro lado, Alice Monteiro de Barros prefere utilizar-se do vocábulo “retribuição” para cunhar o seu conceito de salário, ensinando que o salário é “a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho”<sup>4</sup>. Assim compreende a autora em razão de se tratar o contrato de trabalho de contrato sinalagmático, se analisado em sua totalidade, e não de acordo efetuado a cada prestação, o que, então, justificaria a manutenção do pagamento do salário nas hipóteses de interrupção contratual.

Nesse ponto, faz-se necessário sinalizar a existência de uma diferenciação entre as definições de salário e de remuneração. Isso porque a própria Consolidação das Leis do Trabalho vale-se de ambas as expressões para dar significado a preceitos distintos, que podem ser extraídos das redações dos art. 76 e 457, *caput* da legislação. Enquanto o art. 76 versa sobre o conceito de salário mínimo, o art. 457, *caput* abarca ambas as designações de salário e de remuneração, levando a interpretações diferentes de cada uma delas.

A partir dessas referências é que Delgado propõe a existência de uma divisão de três acepções do vocábulo “remuneração”, de acordo com os entendimentos mais comuns no meio trabalhista<sup>5</sup>.

De acordo com a primeira compreensão, remuneração e salário são termos sinônimos, e a aplicação dessa significação pode ser observada no cotidiano trabalhista de forma reiterada, referenciada pela lei, pela jurisprudência e pela doutrina ao fazer alusão ao caráter remuneratório de determinadas verbas para enfatizar sua natureza salarial.

---

<sup>3</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 740.

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 491.

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 842.

Para o segundo significado, remuneração impera como gênero de salário, tendo aquela como a totalidade das parcelas de contraprestação alcançadas ao empregado pela prestação de serviços, ou pela mera existência do contrato de trabalho, e este como a principal parcela contraprestativa.

Para a terceira e última acepção, que remonta ao texto da CLT, do termo legal de salário extrair-se-ia essencialmente a origem da parcela que se quer referir, que somente poderia ser o montante contraprestativo devido e alcançado ao trabalhador pelo empregador. De acordo com essa orientação, portanto, a CLT atribuiu à remuneração um significado mais amplo, somando ao salário as gorjetas pagas por terceiros ao trabalhador.

Consoante Delgado, o último entendimento deve ser interpretado no sentido de que há uma regra geral que comanda que a natureza salarial é resguardada apenas a parcelas contraprestativas devidas e alcançadas pelo empregador ao trabalhador, admitindo a exceção das gorjetas habitualmente pagas por terceiros ao obreiro, que se integram ao salário contratual para todos os fins, afora o salário mínimo, consoante interpretação da previsão do art. 76 da CLT. O doutrinador compreende que tal perspectiva cumpre um propósito essencial ao Direito do Trabalho, posto que assegura renda de trabalho efetiva especialmente aos empregados do setor de serviços<sup>6</sup>.

Para o Direito do Trabalho, a distinção entre salário e remuneração é relevante em razão do cálculo de parcelas como o FGTS, o 13º salário e as férias, que levam em consideração a remuneração, não apenas o salário<sup>7</sup>. Além disso, conforme a leitura do art. 76 da CLT, a referida diferenciação se faz necessária para o entendimento de que as gorjetas não integram o salário mínimo, tendo em vista serem alcançadas por terceiros, não pelo próprio empregador.

Descritos os conceitos de salário e remuneração, deve-se passar ao exame da proteção constitucional alcançada ao salário, a partir dos dispositivos da Constituição Federal de 1988 que a ele fazem referência.

Do art. 7º da CF/88, atinente aos direitos dos trabalhadores, pode-se destacar quatro incisos de grande relevância, que asseguram diferentes formas de salvaguarda do salário. Conforme a classificação de Nascimento<sup>8</sup>, serão

---

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 845.

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 491.

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. São Paulo: LTr, 1994, p. 119.

apresentadas, em resumo, as normas diretas acerca de garantias salariais, ou seja, que fazem referência de forma específica ao salário.

A primeira norma é o inciso IV, que garante a fixação de salário mínimo por lei, este unificado para todo o território nacional<sup>9</sup>, capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, com reajustes periódicos, e a vedação de sua vinculação para qualquer fim. No ano de 2020, ao tempo da escrita do presente trabalho, conforme o art. 2º da Lei nº 14.013/20, o salário mínimo foi reajustado ao valor de R\$1.045,00.

O segundo dispositivo a ser mencionado é o inciso VI, que assegura a possibilidade de redução salarial somente por convenção ou acordo coletivo. Referido excerto do texto constitucional é o ponto vital do trabalho em tela, e será objeto de análise minuciosa nos próximos capítulos. No entanto, ressalta-se de imediato que, atualmente, durante a pandemia da COVID-19, ficou autorizada pela Lei nº 14.020/20, fruto da conversão da Medida Provisória nº 936/20, a pactuação de acordo individual escrito para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, adicionalmente às hipóteses de acordo ou convenção coletiva de trabalho, com determinadas condições que serão esmiuçadas adiante.

Ainda, a CF/88 garante, no inciso VII, a percepção de salário nunca inferior ao mínimo para trabalhadores com renda variável, como comissionistas, por exemplo. Assim, a disposição assegura que o empregado receba sempre o mínimo imprescindível à satisfação de suas necessidades básicas<sup>10</sup>.

Por fim, o texto constitucional assevera, de forma literal, no inciso X, a proteção do salário, conforme lei, e determina seja crime sua retenção dolosa. A referida proteção se dá em razão da natureza alimentar do salário, que é essencial à sobrevivência de quem o recebe. No entanto, Nascimento considera que a disposição em questão seria, a rigor, dispensável, levando-se em consideração a prévia existência do crime de apropriação indébita no Código Penal de 1940<sup>11</sup>.

Importa pontuar, por fim, que, apesar do posicionamento de Nascimento, analisando-se o contexto da edição da norma e a própria principiologia do Direito do Trabalho, alçar a nível constitucional a vedação de retenção dolosa do salário

---

<sup>9</sup> Nascimento destaca que a existência de salários mínimos regionais ocasionava o êxodo de muitos trabalhadores, o que levou a sua supressão. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. São Paulo: LTr, 1994, p. 120.

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. São Paulo: LTr, 1994, p. 121.

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. São Paulo: LTr, 1994, p. 124.

constitui relevante maneira de reiterar a importância da verba como a justa retribuição pelo labor do empregado, bem como sua primordialidade à subsistência deste.

## 2.2. Natureza jurídica

O entendimento acerca da natureza jurídica do salário foi modificado juntamente à evolução das relações de trabalho e da própria legislação laboral, o que, atualmente, faz-nos compreender que há, pelo menos, cinco correntes que classificam o instituto, apresentadas de forma muito semelhante por Alice de Barros<sup>12</sup> e Vólia Cassar<sup>13</sup> em suas respectivas obras:

a) a primeira percepção coloca o salário como o preço do trabalho, equiparando-o a uma mercadoria, ideia que não mais prospera, uma vez que, como leciona Alice de Barros, desde a pactuação do Tratado de Versalhes, de 1919, já houve a proibição da referida interpretação;

b) uma segunda corrente localiza o salário como uma indenização alcançada ao empregado como forma de compensar o dispêndio de suas energias, noção contra-argumentada pelas autoras partindo do próprio conceito de indenização<sup>14</sup>, que só deve se materializar em havendo dano a ser reparado ou mitigado;

c) para a terceira percepção, o salário possui natureza alimentar, visto que essencial à sobrevivência do obreiro, e, muitas vezes, de sua família. Nesse sentido, criticam as doutrinadoras tal posicionamento em razão de outros fins também propiciados pelo salário, como as garantias de higiene, habitação, transporte, etc.;

d) a quarta corrente, referenciada por Vólia Cassar como a majoritária, atribui ao salário a natureza de contraprestação pelo labor realizado, como forma de retribuição proporcional. Aqui, a crítica das autoras é a de que o ordenamento jurídico prevê situações em que, mesmo não havendo trabalho, o salário deve ser

---

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 491-492.

<sup>13</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 740-741.

<sup>14</sup> Alice de Barros elucida que “a indenização é uma importância devida na relação de emprego quando há perda ou lesão de um direito provocada de forma dolosa ou culposa pelo empregador ou seus prepostos, ou, ainda, pelo fato de desenvolver ele atividade de risco, à luz do art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002”. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 492.

alcançado ao obreiro, como nas hipóteses de férias, repouso semanal remunerado, aviso prévio não trabalhado, dentre outras;

e) por fim, de acordo com a quinta compreensão, em que parece haver concordância entre Alice de Barros e Vólia Cassar quanto a sua adoção, o salário parte de um dever de retribuição, que ocorre em razão de um direito do trabalhador de receber pagamento pela existência do contrato de trabalho, o que reforçaria o caráter sinalagmático deste contrato em sua completude.

Portanto, para Vólia Cassar, a última corrente é a mais adequada para elucidar a natureza jurídica do salário, sem reduzir o sinalagma do contrato de trabalho a uma relação de troca, o que também é endossado por Alice de Barros. Esta doutrinadora, ainda, pontua a importância de não compreender a equivalência entre prestação e contraprestação como absoluta.

### 2.3. Princípios aplicáveis

O entendimento da principiologia faz-se necessário para todas as áreas do Direito. Luciano Martinez, por exemplo, conceitua os princípios como diretrizes que produzem mandados de otimização em busca da potencialização da justiça em si, oferecendo compreensão e interpretação amplas do Direito<sup>15</sup>.

No que tange à esfera juslaboral, Alice Monteiro de Barros conceitua os princípios peculiares ao Direito do Trabalho como normas capazes de conduzir o ordenamento jurídico trabalhista mediante critérios não usuais para outros ramos do Direito. Segundo a autora, tais princípios possuem o condão de informar o legislador, orientar os julgadores na atividade interpretativa e integrar o direito a partir da função normativa<sup>16</sup>.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado vai mais além, propondo a existência de um núcleo basilar de princípios especiais do Direito Individual do Trabalho, que, além de incorporarem o que o autor pontua como a “essência da função teleológica do Direito do Trabalho”, “possuem abrangência ampliada e

---

<sup>15</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 104.

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 122.

generalizante ao conjunto desse ramo jurídico”<sup>17</sup>. Com a referida definição, o doutrinador conclui que é imprescindível a observância cultural e normativa de tal núcleo basilar de princípios especiais, bem como a manutenção de suas diretrizes indutoras, sob pena de originar o comprometimento da própria noção do Direito do Trabalho na sociedade histórica concreta a ser analisada<sup>18</sup>.

Portanto, para que seja pleno o entendimento acerca da recente previsão legislativa que autorizou o acordo individual escrito para pactuar a redução proporcional de salário e jornada de trabalho, tema da monografia em tela, é necessário regressar à referida principiologia do Direito do Trabalho, a fim de elucidar, inicialmente, o tratamento alcançado pelos princípios ao polo hipossuficiente da relação de trabalho, ao instituto do salário, tido como direito, e à concepção de irredutibilidade salarial, assentada no próprio texto da CF/88.

Nos subtópicos seguintes, serão apresentados, por conseguinte, os princípios da proteção, da irrenunciabilidade de direitos e da intangibilidade salarial, além de seus respectivos pormenores.

### 2.3.1. Princípio da proteção

Os doutrinadores justralhistas lecionam das mais variadas formas acerca da origem do Direito do Trabalho e de seu princípio basilar e mais realçado: o princípio da proteção. A maioria dos autores, no entanto, converge no entendimento de que o referido princípio age como norteador do ordenamento laboral.

Américo Plá Rodríguez, por exemplo, afirma que o surgimento do Direito do Trabalho adveio consequentemente à liberdade contratual entre indivíduos com poderes e capacidades econômicas díspares, fatores que levavam à exploração de um pelo outro. Foi a partir dessa percepção que o autor primeiramente cunhou a divisão do princípio protetivo em princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e princípio *in dubio pro operario*, orientação seguida pela doutrina trabalhista majoritária<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 233.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 233.

<sup>19</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá *apud* CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 170.

De outra banda, Arnaldo Süssekind indica que o princípio da proteção representa a razão de ser do Direito do Trabalho, quando coloca que “a necessidade de proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo seu sistema jurídico”<sup>20</sup>. O doutrinador refere que o nascimento da legislação do trabalho ocorreu a partir de uma reação aos ideais da Revolução Francesa, de 1789, em contrariedade à total autonomia da vontade nas relações contratuais, dado o contexto da Revolução Industrial<sup>21</sup>.

Outro prisma pertinente de análise acerca do princípio da proteção é delimitado por Nascimento, que aponta para um contraste entre a força inicial do princípio protetivo e o atual desamparo de grande parcela da população na atualidade. Por esta perspectiva, o autor compreende por significativa a presença, no texto constitucional mais recente, do que leciona como princípio da valorização da dignidade da pessoa humana, constante do art. 1º, III da CF/88. Para o doutrinador, portanto, o referido dispositivo teria o condão de provocar a procura de soluções para ausência do princípio protetivo a nível constitucional, fortalecendo-o no ordenamento jurídico de novas maneiras<sup>22</sup>.

Após breve histórico de sua conceituação, já é possível depreender que o princípio da proteção figura fundamentado na desigualdade existente entre as partes compreendidas pelo contrato de trabalho, destacando-se com veemência do Direito Civil e da autonomia da vontade a este inerente. A proteção outorgada aos trabalhadores intenta balancear as desigualdades existentes entre empregados e empregadores, alçando os primeiros a um patamar de certa superioridade jurídica, em face de ocuparem o polo hipossuficiente da relação<sup>23</sup>, na busca por verdadeira igualdade substancial, não somente formal<sup>24</sup>. O objetivo da promoção de igualdade material é entendido como um amparo claramente preferencial ao trabalhador por Guilherme Guimarães Feliciano, que o define como um imperativo surgido no contexto da segunda geração de direitos humanos, após a Primeira Revolução

---

<sup>20</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 128.

<sup>21</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 128.

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 462.

<sup>23</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 122.

<sup>24</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10. ed. rev. atual. e aum. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 70.

Industrial, em contraposição à igualdade meramente liberal-formal proporcionada pela repartição dos lucros capitalistas entre os produtores de riquezas<sup>25</sup>.

Importa ressaltar, ainda, consoante alerta Vólia Cassar, que, atualmente, o princípio protetivo enfrenta grave crise modificadora do cenário de *welfare state*, em que as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 à CLT e a evolução da jurisprudência dos julgadores laborais apontam para um prestígio crescente da autonomia da vontade do empregado, ilustrado pela redução de determinados direitos e a possibilidade de alteração *in pejus* em alguns casos, restando cada vez mais afastada a posição de vulnerabilidade do trabalhador<sup>26</sup>.

Tal fato pode ser demonstrado, como aponta Luciano Martinez, pela inclusão do art. 444, parágrafo único na CLT pela Reforma Trabalhista, com a criação da figura do “empregado hipersuficiente”, entendido como aquele que seja “portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”. Tal mudança legislativa denota a flexibilização das bases do princípio da proteção advertida por Vólia Cassar, ao fazer compreender, interpretando-se o dispositivo, que bastam elementos como um diploma de nível superior e o recebimento de quantia superior ao teto do RGPS para colocar em patamares equânimes empregado e empregador<sup>27</sup>.

Ademais, deve-se esclarecer, conforme mencionado anteriormente, que a doutrina majoritária acompanha o entendimento de Plá Rodriguez no sentido da divisão do princípio da proteção em três ramificações, que serão deslindadas a seguir, visto que relevantes.

### 2.3.1.1. Princípio da norma mais favorável

---

<sup>25</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães *apud* DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. Pandemia de COVID-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise, p. 145. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, n. 2, p. 141-157, abr/jun 2020.

<sup>26</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 170-171.

<sup>27</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 106.

De acordo com o princípio da norma mais favorável, tem-se que, em face da pluralidade de normas a vigor em um período de tempo simultâneo, deve-se dar preferência àquela mais favorável ao trabalhador<sup>28</sup>. Nessa situação, para Vólia Cassar, por exemplo, o critério hierárquico não é levado em consideração<sup>29</sup>, o que destoa de outras áreas do Direito, que orientam a aplicação da regra de grau superior, ou aquela promulgada mais recentemente, ou aquela especial. Embora não haja entendimento pacificado na doutrina no sentido da inaplicabilidade do critério de hierarquia no princípio da norma mais favorável, pode-se afirmar que, para o Direito do Trabalho, a construção deste princípio mostra-se adequada, porquanto guiada pelo princípio basilar da proteção.

Atinente ao princípio em questão, é interessante apresentar o entendimento detalhado de Godinho Delgado acerca da atuação da norma mais favorável, inobstante a discordância do doutrinador em relação à divisão de Plá Rodriguez do princípio protetivo.

Para Delgado, a predileção em favor do trabalhador deve ser consolidada em três momentos distintos: na oportunidade da elaboração da norma, servindo como orientação da atuação legislativa; no confronto entre preceitos concorrentes, como forma de hierarquização do ordenamento trabalhista; e na atividade interpretativa das regras jurídicas<sup>30</sup>.

Na elaboração da norma, entende-se vivenciar uma fase pré-jurídica, uma vez que o legislador utiliza-se essencialmente de uma política legislativa para construir o ramo jurídico. Delgado considera, portanto, que esta função do princípio da norma mais favorável figura como fonte material do Direito do Trabalho, especialmente levando-se em consideração horizontes democráticos e o que ele aponta como direção civilizatória essencial<sup>31</sup>.

Elaborada a norma, deve-se prosseguir aos critérios de hierarquização perante outros diplomas e de interpretação normativa.

Nesse sentido, funcionando como critério hierárquico, o princípio permite eleger a norma mais favorável ao empregado, dentro de um contexto de conflito de

---

<sup>28</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 107.

<sup>29</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 179.

<sup>30</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 234-235.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 235.

regras e observando-se procedimentos objetivos orientadores. Para que não seja comprometido o funcionamento sistemático da ordem jurídica, o operador do Direito designado a elencar a norma mais favorável no caso deve valer-se da teoria do conglobamento, colocando em perspectiva de forma global o conjunto de regras para distingui-las em função da matéria<sup>32</sup>.

Vale ressaltar, acerca da teoria do conglobamento, que não há consenso absoluto na doutrina acerca de sua aplicabilidade, tampouco quanto às críticas à teoria da acumulação. Enquanto Alice de Barros aponta para a adoção pelo legislador brasileiro da teoria do conglobamento parcial, que visa solucionar o conflito de normas utilizando-se da comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias,<sup>33</sup> Vólia Cassar indica seja mais adequada a aplicação da teoria da acumulação quando o conflito ocorrer entre uma norma autônoma e outra heterônoma ou entre ambas heterônomas, uma vez que estas, porquanto elaboradas com a participação do Estado, são indisponíveis<sup>34</sup>.

Por fim, quanto à atividade interpretativa, Delgado ensina que o princípio da norma mais favorável possibilita que o intérprete decida entre duas ou mais alternativas de interpretação fortes entre si, atinentes a uma mesma norma jurídica, visando aquela mais favorável ao trabalhador. Não deve haver qualquer inconsistência na interpretação realizada pelo operador jurídico, uma vez que, do contrário, poderia ser comprometida a noção lógico-sistemática do ordenamento jurídico. Por conseguinte, ao processo interpretativo cabe a observância de diretrizes objetivas e criteriosas, das quais advêm duas ou mais interpretações consistentes, dentre as quais opta-se pela mais favorável ao trabalhador<sup>35</sup>.

Embora largamente aceito pela doutrina, faz-se necessário frisar que o princípio da norma mais favorável não possui cunho absoluto. Nascimento, referenciando-se a Maria do Rosário Palma Ramalho, aponta o anteriormente mencionado art. 7º, VI da CF/88, que autoriza a redução salarial mediante

---

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 235-236.

<sup>33</sup> A autora entende que a teoria do conglobamento parcial está estabelecida no art. 3º, II da Lei nº 7.064/82, que determina “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria”. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 123.

<sup>34</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 179.

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 235-236.

negociações coletivas, pontuando que há determinadas perspectivas em que o princípio da proteção e sua diretriz da adoção da norma mais favorável não deve imperar sobre o princípio da razoabilidade<sup>36</sup>, o que deve ser analisado caso a caso, especialmente em tempos de crise como o atual.

Não se pode olvidar também, como último adendo, que o entendimento de certa flexibilidade do princípio da norma mais favorável foi, em determinada medida, distorcido pela Reforma Trabalhista de 2017, que, como alerta Vólia Cassar, inverteu a lógica principiológica ao adicionar o art. 611-A ao texto da CLT, impondo a prevalência das negociações coletivas sobre a lei de forma incondicionada em diversas matérias, o que acaba permitindo a redução ou supressão de direitos em contrariedade à orientação da escolha da norma mais favorável<sup>37</sup>.

#### 2.3.1.2. Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica leva à compreensão de que o trabalhador deve ter asseguradas as circunstâncias mais vantajosas constantes da contratualidade e que, de forma expressa ou tácita, mediante o fornecimento habitual de vantagens, tenham se incorporado ao seu patrimônio<sup>38</sup>. Tais cláusulas contratuais podem ser oriundas do próprio pacto entre empregado e empregador ou constarem do regulamento empresarial<sup>39</sup>, desde que sejam fontes autônomas de vigência sucessiva<sup>40</sup>. Nesse ponto, no entanto, importa mencionar que Vólia Cassar refere a possibilidade de que a circunstância vantajosa habitual seja oriunda de lei<sup>41</sup>, demonstrando determinada discordância dentro da doutrina acerca do tema.

Assim, o que se pode depreender da aplicação da condição mais benéfica é que resta estabelecida uma limitação, pelo próprio empregador, de seu poder

---

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 461.

<sup>37</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 6.

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 123.

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 238.

<sup>40</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 110.

<sup>41</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 171.

potestativo para alterar o contrato de trabalho do obreiro, visto que vinculado ao cumprimento da condição mais favorável que impôs. Tais benesses, portanto, incorporam-se de forma definitiva ao contrato de trabalho do empregado<sup>42</sup>. Faz-se necessário referir, igualmente, que a manutenção de uma condição só será considerada benéfica caso não ofenda as regras gerais do Direito do Trabalho, almejando pelo bem-estar geral do empregado, este compreendido como sua saúde mental, física, biológica e social<sup>43</sup>.

A diretriz do princípio da condição mais benéfica consta não somente do art. 468, *caput* da CLT, que protege “a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”, mas também do próprio texto constitucional, que resguarda o instituto do direito adquirido mediante o disposto no art. 5º, XXXVI da CF/88<sup>44</sup>, reconhecido por Nascimento como uma das influências do direito comum no meio *juslaboral*<sup>45</sup>.

Nesse contexto, não se pode olvidar que a Reforma Trabalhista de 2017, mediante a edição do art. 614, §3º da CLT, consagrou o que chama Vólia Cassar de princípio da não incorporação definitiva das benesses normativas ao contrato de trabalho<sup>46</sup>, isso porque a nova redação do dispositivo passou a vedar a ultratividade do previsto em convenções e acordos coletivos com a vigência máxima de 2 anos. O mesmo pode ser observado de acordo com a inclusão do §2º no art. 468 da CLT, que permite a supressão da gratificação da função de confiança em caso de reversão a cargo efetivo, independentemente do tempo de exercício da função em questão e da existência ou não de justo motivo<sup>47</sup>. A recente alteração vai de encontro ao estabelecido pelo TST na Súmula 372, I, que, atualmente, ainda não foi cancelada.

---

<sup>42</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 171.

<sup>43</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 172.

<sup>44</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10. ed. rev. atual. e aum. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 72.

<sup>45</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 455.

<sup>46</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 7.

<sup>47</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 7.

Contudo, importa ressaltar que ainda há entendimentos jurisprudenciais que reconhecem a relevância do princípio da condição mais benéfica como faceta do princípio protetivo, conforme se pode extrair da orientação dada pela redação da Súmula 51, I do TST, que confere amparo aos trabalhadores contratados na vigência de cláusulas regulamentares mais vantajosas após a edição de novo regulamento.

Alice de Barros leciona que, para que se aplique a condição mais benéfica, devem ser observados limites intrínsecos e extrínsecos. Segundo o limite intrínseco, um empregado admitido após a revogação de regulamento interno que previa concessão de vantagens, não poderá pleiteá-las, entendimento abarcado pela mencionada Súmula 51, I do TST. Ainda, tendo em vista que a condição mais benéfica refere-se a benesses constantes do próprio contrato de trabalho, o limite intrínseco não inclui em sua proteção vantagens inseridas em normas coletivas. Já pelo limite extrínseco, a edição posterior de norma mais vantajosa pressupõe a extinção da condição considerada mais benéfica inicialmente, uma vez que ambas não devem se acumular<sup>48</sup>.

Por derradeiro, Martinez pontua que o fundamento da condição mais benéfica não pode ser estendido a negócios jurídicos estabelecidos em relações coletivas de trabalho, uma vez que, nestas, as entidades sindicais, supostamente, encontram-se em plano de igualdade para negociar com os empregadores. Tal relação jurídica não é, portanto, orientada pela diretriz do princípio da proteção<sup>49</sup>.

### 2.3.1.3. Princípio *in dubio pro operario*

O princípio *in dubio pro operario* guarda, ainda, determinadas discussões doutrinárias acerca de sua aplicação. Delgado, por exemplo, é um crítico ao princípio, classificando-o em sua obra como um princípio controvertido<sup>50</sup>.

Essencialmente, o doutrinador aponta dois problemas: primeiramente, o fato de possuir o princípio dimensão temática já abrangida pelo princípio da norma mais favorável; em segundo lugar, o fato de o princípio *in dubio pro misero* chocar-se com

<sup>48</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 123-124.

<sup>49</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 110.

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 248.

o princípio jurídico geral do juiz natural. Em apertada síntese, a afinidade temática para com o princípio da norma mais favorável tornaria o princípio *in dubio pro operario* redundante, tornando dispensável sua existência<sup>51</sup>. Quanto ao segundo aspecto, mais complexo, Delgado destaca que a problemática se estabelece na dimensão processual, relacionada à “aferição e valoração dos fatos trazidos a exame do intérprete e aplicador do Direito”<sup>52</sup>. O princípio, portanto, atentaria contra a já consolidada teoria do ônus da prova do Direito Processual do Trabalho, que orienta a decisão do juiz em desfavor da parte que possua o ônus da prova e não tenha dele se desincumbido de forma satisfatória, e não *in dubio pro operario* simplesmente<sup>53</sup>.

Os posicionamentos acerca da reflexão sobre o cabimento do princípio *in dubio pro misero* ao Direito Processual na seara trabalhista não se restringem ao que descreve Delgado. Conforme aponta Vólia Cassar, há três vertentes distintas de entendimento<sup>54</sup>, apresentadas a seguir.

Para a primeira corrente, o princípio *in dubio pro operario* é de direito material, e, portanto, somente poderia remeter-se ao direito processual em caráter de orientação ao legislador, para que este, na oportunidade da elaboração da norma, conferisse ao hipossuficiente tratamento protetivo, posicionamento de acordo com o qual a autora coloca-se favorável.

No que tange à segunda acepção, o princípio não deve servir apenas como inspiração ao legislador, mas também ser aplicado quando houver fundada dúvida na interpretação das leis processuais trabalhistas.

Por fim, o terceiro entendimento doutrinário é mais abrangente quanto ao cabimento do princípio *in dubio pro operario* ao regramento processual laboral, propondo seja aplicado não somente nos momentos de inspiração ao legislador trabalhista e de interpretação da lei processual, mas também na fase de valoração de provas.

Resumidamente, inobstante as discordâncias dos autores quanto a sua aplicação, o que é relevante demonstrar a respeito do princípio *in dubio pro operario*,

---

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 249.

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 249.

<sup>53</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 250.

<sup>54</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 183.

é o fato de que ele será suscitado a partir da compreensão de fundada dúvida acerca da abrangência do texto jurídico que estiver em questão para favorecer o trabalhador, desde que não sacrifique o interesse público em prol do interesse particular<sup>55</sup>, tampouco não contrarie vontade expressa do legislador<sup>56</sup>. Tal dúvida interpretativa recai, predominantemente, sobre negócios jurídicos, mas serve também aos textos legais<sup>57</sup>.

### 2.3.2. Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O princípio da irrenunciabilidade de direitos corresponde a uma outra face dos mecanismos protetivos conferidos ao trabalhador, uma vez que limita a autonomia da vontade das partes em prol de salvaguardar os direitos assegurados ao empregado pelo ordenamento jurídico, para que o obreiro deles não possa dispor, tendo em vista a natureza das normas trabalhistas, de ordem pública e cogentes<sup>58</sup>. Não obstante seja mitigado pelas negociações coletivas, chanceladas pela própria Constituição Federal, o princípio da irrenunciabilidade está associado à ideia de imperatividade, e, por conseguinte, de indisponibilidade de direitos<sup>59</sup>. O tema, no entanto, não é pacífico na doutrina juslaboral em seu detalhamento, apesar de ser considerado essencial por todos os autores, e sofreu alterações na esteira da Reforma Trabalhista de 2017.

Maurício Godinho Delgado aprofunda o entendimento acerca da imperatividade: para o autor, que nomeia o princípio em questão como princípio da indisponibilidade de direitos, resta estabelecida derivação deste a partir do princípio da imperatividade das normas trabalhistas, significando que o empregado não possui o condão de dispor das vantagens e proteções concedidas tanto pela ordem jurídica quanto pelo contrato de trabalho<sup>60</sup>. Nas palavras de Delgado, portanto,

---

<sup>55</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 125.

<sup>56</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 184.

<sup>57</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 112.

<sup>58</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 205.

<sup>59</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 126.

<sup>60</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 237.

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial<sup>61</sup>.

Ademais, como anteriormente demarcado, Delgado discorda da adoção, pela doutrina, da expressão “irrenunciabilidade de direitos” para designar o princípio, isso porque depreende do instituto da renúncia a unilateralidade de seu ato, enquanto a aplicação do princípio da indisponibilidade atua também na bilateralidade da disposição de direitos, o que se refere ao instituto da transação<sup>62</sup>.

Nesse contexto, convém aprofundar um pouco mais as distinções entre renúncia e transação. Enquanto a renúncia figura como declaração unilateral de vontade, acerca de direito certo e atual, levando este à extinção, a transação é uma declaração bilateral de vontade, acerca de direito sobre o qual paira dúvida, o que leva, portanto, a concessões recíprocas das partes<sup>63</sup>. Mediante estas definições é que Vólia Cassar salienta que os objetos da renúncia e da transação somente podem ser os direitos trabalhistas patrimoniais de caráter privado, ou seja, aqueles que são suscetíveis de valoração econômica e de interesse particular<sup>64</sup>. Para complementar, Martinez ainda pontua que a indisponibilidade desses direitos é cabível, essencialmente, em um contexto intracontratual, não intercontratual, ou seja, levando-se em consideração um único contrato de trabalho<sup>65</sup>.

De outra banda, Alice de Barros leciona que a irrenunciabilidade pode advir do conteúdo da norma, explícita ou implicitamente, ou da finalidade objetiva desta.

---

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 237.

<sup>62</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 237.

<sup>63</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 205.

<sup>64</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 206.

<sup>65</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 112.

Mediante a forma explícita, o preceito legal deixa expressa a proibição de renunciar aos direitos previstos no ordenamento jurídico, sob caráter inderrogável. A forma explícita também pode manifestar-se pelo comando de nulidade de qualquer ato que objetive oferecer solução distinta daquela prevista pelo legislador, conforme consubstanciado pelo art. 9º da CLT, que determina a nulidade “de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”<sup>66</sup>.

Por outro lado, a forma implícita é caracterizada por traçar limites que podem ser inferidos do próprio contexto do conteúdo legal<sup>67</sup>. Pode-se exemplificar este tipo de irrenunciabilidade de direitos pela disposição do art. 7º, XIII da CF/88, que, ao se utilizar da expressão “não superior”, garante que a duração do trabalho normal somente poderá alcançar o teto de 8 horas diárias e 44 horas semanais, excepcionando apenas os casos de regime de compensação.

Quanto à finalidade objetiva da norma perante a irrenunciabilidade, compreende-se que ela se consubstancia no ânimo de alçar o empregado de sua condição de inferioridade econômica para um patamar digno<sup>68</sup>, o que, na realidade, pode-se apontar como algo que o Direito do Trabalho, no geral, almeja alcançar.

Por derradeiro, faz-se necessário pontuar que a Reforma Trabalhista culminou na intensificação de um processo de desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas, como relembra Delgado<sup>69</sup>, que, notadamente, ricocheteou nas bases do princípio apresentado neste tópico.

Nesse aspecto, Vólia Cassar apresenta algumas mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017 no que tange à renúncia e transação de direitos laborais, como a inclusão do art. 442-B, que determina o afastamento da qualidade de empregado para indivíduo contratado como autônomo, o que é interpretado pela doutrinadora como uma severa imposição da autonomia da vontade para a renúncia da legislação celetista como um todo; a inclusão do parágrafo único do art. 444, anteriormente referido neste trabalho, que se utiliza do montante salarial superior ao mínimo e a condição de portador de diploma de graduação do empregado para autorizar a livre estipulação dos direitos constantes do art. 611-A da CLT e a renúncia de benesses

---

<sup>66</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 133.

<sup>67</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 133.

<sup>68</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 133.

<sup>69</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 157.

previstas em normas coletivas, em uma evidente tentativa de descaracterizar a hipossuficiência do trabalhador; e, ainda, a inclusão do art. 477-B, que prevê a quitação plena e irrevogável dos direitos da relação de emprego no caso de adesão ao Programa de Demissão Voluntária (PDV), um mecanismo que ignora as previsões constitucionais de indisponibilidade absoluta<sup>70</sup>.

Referidas alterações incluídas no texto celetista pela Lei nº 13.467/2017, portanto, são exemplos manifestos, dentre outros, do prestígio alcançado à negociação individual em detrimento do legislado, o que, para Vólia Cassar, aponta para uma falsa premissa de que o trabalhador renuncia a seus direitos por livre e espontânea vontade<sup>71</sup>. Há, por conseguinte, uma substancial mudança no princípio da irrenunciabilidade de direitos apresentado inicialmente.

### 2.3.3. Princípio da intangibilidade salarial

O princípio da intangibilidade salarial é de grande relevância ao tema do presente trabalho, levando-se em consideração o destaque que possui o salário como parcela de retribuição pelo trabalho e a busca por sua proteção. Nesse sentido, Delgado propõe que o princípio pode ser projetado em quatro orientações distintas: primeiramente, em prol da garantia do valor do salário; em seguida, pela proteção contra mudanças contratuais e normativas que ocasionem redução salarial; ainda, de acordo com a manutenção da integralidade do salário, contra descontos indevidos; e, por fim, impondo garantias contra os interesses de credores diversos, do empregador ou mesmo do próprio empregado<sup>72</sup>.

Assim, o autor compreende como vital que a ordem jurídica alcance variadas proteções ao salário mediante o princípio da intangibilidade salarial, uma vez que se trata de parcela de caráter alimentar<sup>73</sup> que, na visão de Delgado, está bastante relacionada ao princípio jurídico geral da dignidade da pessoa humana e à

---

<sup>70</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 12-15.

<sup>71</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 18.

<sup>72</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 243.

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 242.

subsistência do sujeito como indivíduo e como membro de uma comunidade familiar<sup>74</sup>. Leandro Dorneles e Cíntia Machado de Oliveira localizam os mecanismos de proteção salarial de forma semelhante, nomeando o princípio em questão de princípio da proteção ao salário, que tenciona, igualmente, preservar a expectativa econômica e a fonte de subsistência dos trabalhadores, utilizando-se de ferramentas como a irredutibilidade, a intangibilidade, a impenhorabilidade, o caráter privilegiado do salário como crédito falimentar e o objetivo de prover estabilidade financeira ao empregado<sup>75</sup>.

Outros doutrinadores, apesar de não adotarem o mesmo posicionamento específico quanto às ramificações do princípio da intangibilidade salarial, alcançam destaque a ele em razão da importância do salário. A ótica de análise do princípio da intangibilidade salarial deste trabalho será, portanto, baseada nas propostas de Delgado e Dorneles e Oliveira e complementada com o entendimento dos demais autores.

Inicialmente, de acordo com o ideal de proteção ao valor do salário, cabe pontuar que a CF/88 dispõe, no inciso IV do art. 7º, acerca da fixação por lei do valor do salário-mínimo. Tal mecanismo busca concretizar a preservação do valor real do salário, atualizando-o, ainda que de forma precária<sup>76</sup>, uma vez que a própria visão interpretativa dominante dos doutrinadores compreende pela insuficiência da garantia constitucional para o atendimento, na prática, de todas as necessidades básicas dos obreiros<sup>77</sup>. Além do instrumento de fixação por lei, outras tentativas de proteção dizem respeito à vedação de vinculação do salário para qualquer fim, objetivando evitar a utilização da parcela como medida de valor, e reajustes periódicos para a preservação do poder aquisitivo<sup>78</sup>.

No que tange à garantia de irredutibilidade salarial, classificada por alguns autores como um princípio também, consoante já referido no tópico acerca da proteção constitucional alcançada ao salário, a CF/88 a prevê, conforme o constante do art. 7º, VI, excepcionando o caso de negociação coletiva em sentido contrário.

---

<sup>74</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 244.

<sup>75</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 29.

<sup>76</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 936.

<sup>77</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 931-932.

<sup>78</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p. 940-941.

Nessas situações, a Carta Magna compreende necessária a atuação do sindicato dos trabalhadores para pactuar a redução salarial, colocando-a também como uma medida temporária, vigente somente por tempo suficiente para que o empregador ou a política econômica se restabeleçam<sup>79</sup>. Deve-se ressaltar, também, que a irreduzibilidade protegida corresponde somente ao valor nominal do salário, excluídos ajustes eventuais em razão da inflação, da aplicação de índices de correção monetária, entre outros<sup>80</sup>.

Em relação à proteção pela concepção de intangibilidade do salário, associada ao disposto no art. 7º, X da CF/88, que salvaguarda a parcela da retenção dolosa, criminalizando-a, pode-se pontuar que o texto celetista reforça esse entendimento pelo constante do art. 462, que veda sejam efetuados descontos no salário dos trabalhadores, à exceção de adiantamentos ou dispositivos de lei e contratos coletivos. Nesse contexto, Orlando Gomes e Elson Gottschalk demonstram que a impossibilidade de retenção não é aplicada sem restrições, posto que há a viabilidade de o empregador efetuar descontos, mediante autorização legal ou ajuste em contrato coletivo, para a) cumprimento de obrigação legal do empregado, a exemplo de contribuições à Previdência Social; b) por necessidade ou interesse do obreiro; e c) por interesse do empregador<sup>81</sup>.

Por derradeiro, o salário também deve ser resguardado de terceiros credores, sejam estes do empregado ou do empregador. Nesse sentido, utiliza-se a previsão do art. 833, IV do Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho, que impõe a impenhorabilidade salarial, excetuando unicamente a hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia<sup>82</sup>, para proteger o salário dos credores do empregado. De outra banda, quanto aos credores do empregador, a Lei nº 11.101/2005, ou Lei de Falências e Recuperação Judicial, reconhece os créditos trabalhistas como o topo da classificação de preferência no caso de falência (art. 83, I), com a obrigatoriedade de pagamento tão logo haja

---

<sup>79</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 606.

<sup>80</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 192.

<sup>81</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 289-290.

<sup>82</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 610-611.

disponibilidade em caixa (art. 151)<sup>83</sup>, o que também constitui um mecanismo de proteção da verba salarial.

Como último adendo, deve-se repisar que, como lembra Vólia Cassar, a Reforma Trabalhista de 2017 investiu ao art. 611-A da CLT o poder de ampla flexibilização de direitos a serem chancelados por negociação coletiva, incluindo a expressão “entre outros”. Nesse ponto, a autora aponta para uma possibilidade de quebra de alguns mecanismos de proteção ao salário, como adição de mais hipóteses autorizativas de outros descontos além daqueles previstos em lei, por exemplo<sup>84</sup>.

Finalizados os apontamentos acerca da conceituação e importância do salário como retribuição pela força de trabalho empreendida pelos empregados, bem como da principiologia que o demarca, será apresentado e contextualizado o Direito do Trabalho Emergencial a vigor atualmente, no bojo do enfrentamento à pandemia da COVID-19.

---

<sup>83</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 612.

<sup>84</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 10.

### 3. DO DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL

Neste capítulo, será apresentado o Direito do Trabalho Emergencial, que pode ser definido como o momento atual do ordenamento juslaboral, decorrente da situação pandêmica ocasionada pela COVID-19, em que foram editadas as medidas que afetam a temática central do trabalho, o salário e sua premissa de irredutibilidade. Primeiramente, serão descritos o contexto da pandemia e o surgimento das legislações trabalhistas emergenciais. Após, serão detalhadas as principais medidas deste Direito do Trabalho Emergencial: a Medida Provisória nº 927/20, a Medida Provisória nº 936/20 e a Lei nº 14.020/20, fruto da conversão da última medida provisória.

#### 3.1. O contexto da pandemia da COVID-19 e o surgimento do Direito do Trabalho Emergencial

A pandemia da COVID-19 foi assim considerada pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020, quando se soube que o tipo de coronavírus SARS-CoV-2 havia sido detectado em todos os continentes do mundo e a quantidade de casos aumentava em grande escala<sup>85</sup>. No Brasil, o primeiro caso foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020, em São Paulo, quando um homem de 61 anos retornou de viagem da Itália, onde já havia significativo número de infectados<sup>86</sup>.

Contudo, antes mesmo da confirmação do caso referido, havia sido publicada a Portaria nº 188/20, declarando Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional, e promulgada a Lei nº 13.979/20, com o intuito de dispor acerca de medidas para o enfrentamento da COVID-19 e de conter a propagação do vírus<sup>87</sup>. Em 20 de março de 2020, então, mediante o Decreto Legislativo nº 6, a disseminação do vírus SARS-CoV-2 foi reconhecida como calamidade pública, o que

---

<sup>85</sup> OMS classifica coronavírus como pandemia. **Governo do Brasil**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/03/oms-classifica-coronavirus-como-pandemia>. Acesso em: 6 fev. 2021.

<sup>86</sup> PINHEIRO, Clhoé; RUPRECHT, Theo. Coronavírus: primeiro caso é confirmado no Brasil. O que fazer agora? **VEJA Saúde**, 26 fev. 2020. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/medicina/coronavirus-primeiro-caso-brasil/>. Acesso em: 6 fev. 2021.

<sup>87</sup> MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 27.

deu início a uma série de produções normativas para regulamentar as mais variadas relações jurídicas, culminando no surgimento do que se depreende atualmente por Direito do Trabalho Emergencial. Como colocam Aloysio Corrêa da Veiga e Roberta Ferme Sivoletta,

a necessidade repentina de mudança de hábitos sociais arraigados de convivência, a ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e a promessa de letalidade, chegaram sem avisar também à comunidade jurídica, a qual assistiu, em poucas semanas, uma alteração completa de paradigmas concernentes à maneira com que os operadores do direito se relacionam com a sociedade, e ao próprio *modus operandi* do Poder Judiciário<sup>88</sup>.

Pode-se compreender o Direito do Trabalho Emergencial como um conjunto normativo editado para enfrentar a situação pandêmica que o Brasil e o mundo presenciam, pela ótica das relações juslaborais. Denise Fincato leciona que a atual conjuntura do Direito do Trabalho Emergencial remonta ao conceito da “flexissegurança”, que, na opinião da autora, veio se mostrando como a única saída para as relações de trabalho existentes, que já não são mais as mesmas da época das primeiras bases do Direito do Trabalho clássico<sup>89</sup>. Fincato aponta que “flexissegurança” deve ser uma concepção entendida como a conciliação de “dois valores sensíveis e aparentemente antagônicos, a saber, a flexibilidade do mercado e a segurança social dos trabalhadores”<sup>90</sup>, permitindo novas condutas e pensamentos tratados como tabu no meio laboral, juntamente à vigilância e à chancela do Poder Judiciário e da assistência estatal.

Outros autores, no entanto, têm uma visão distinta de Fincato, no sentido de que a ideia de “flexissegurança” não deve remontar à transitoriedade do Direito do Trabalho Emergencial. Logo na apresentação da obra “O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19”, de sua coordenação, Alexandre Agra Belmonte, por exemplo, alerta que a flexibilização da legislação trabalhista existente funciona para medidas

---

<sup>88</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. Dejà-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o Direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o COVID-19, p. 50. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 49-74.

<sup>89</sup> FINCATO, Denise. **Direito do Trabalho de Emergência: relações trabalhistas em tempos de COVID-19**. Porto Alegre: Ed. do Autor, 2020, p. 7.

<sup>90</sup> FINCATO, Denise. **Direito do Trabalho de Emergência: relações trabalhistas em tempos de COVID-19**. Porto Alegre: Ed. do Autor, 2020, p. 7.

de urgência e de exceção, mas não como um caminho a ser seguido. O doutrinador pontua, inclusive, as falhas da própria Reforma Trabalhista de 2017 na expectativa de recuperação de empregos e de inclusão de trabalhadores informais e pequenos empresários de forma adequada no mercado<sup>91</sup>. De forma semelhante, Sílvia Tibo Barbosa Lima e Leonardo Tibo Barbosa Lima reforçam o caráter excepcional das regras do Direito do Trabalho Emergencial, advertindo que, invariavelmente, haverá consequências desse conjunto de normas para o Direito do Trabalho pós-pandemia, mas que o flerte com a ideia de permanência de tais providências deve ser cautelosamente observado<sup>92</sup>.

Por conseguinte, o que se pode concluir acerca do Direito do Trabalho Emergencial é que, inicialmente, suas medidas dividiram opiniões entre os diversos doutrinadores, embora seu norte, ao avaliar as providências tomadas pelo Governo Federal no tema, fosse o mesmo: a crescente valorização da autonomia individual em detrimento do atrito de forças no Direito do Trabalho tradicional, entre empregado e empregador. Alguns autores compreendem como razoável a proeminente tentativa de equilíbrio entre os dois polos; em contrapartida, outros a consideram ameaçadora ao Direito Laboral.

Serão apresentadas, por conseguinte, algumas das medidas do Direito do Trabalho Emergencial, juntamente ao parecer, muitas vezes divergente, de alguns doutrinadores acerca dos instrumentos utilizados para manejar a crise da COVID-19.

### **3.2. Principais medidas legislativas do Direito do Trabalho Emergencial**

Em face das inúmeras contingências impostas pela crise sanitária que se iniciou em março de 2020, o primeiro mecanismo utilizado pelo Direito do Trabalho Emergencial foi o da edição de medidas provisórias, previstas no art. 62 da CF/88 para casos de relevância e urgência, e sujeitas à deliberação pelo Congresso Nacional para posterior conversão em lei. As Medidas Provisórias em questão são

---

<sup>91</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Apresentação, p. 5. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 3-5.

<sup>92</sup> LIMA, Sílvia Tibo Barbosa; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da COVID-19, p. 315. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 311-332, jul. 2020.

as de nº 927/20 e 936/20, a última convertida na Lei nº 14.020/20, a serem detalhadas a seguir.

### 3.2.1. Medida Provisória nº 927/20

A Medida Provisória nº 927/2020 foi editada em 22 de março de 2020 e é considerada a primeira providência do Direito do Trabalho Emergencial desde o começo da pandemia. Embora ao tempo de escrita deste trabalho a MP nº 927/20 já não esteja mais vigente há meses, não tendo sido convertida em lei, suas disposições produziram efeitos fundamentais para a compreensão da situação laboral de emergência que até hoje subsiste.

Diversas entidades manifestaram preocupação à época da edição da medida provisória em questão, mediante notas publicadas em seus veículos de comunicação virtuais. O Ministério Público do Trabalho (MPT) pontuou a gravidade da ausência da participação das entidades sindicais nas medidas descritas pela MP nº 927/20, bem como da orientação de flexibilização das normas de saúde e segurança do trabalho<sup>93</sup>. De forma semelhante, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) repudiou a inclusão da hipótese de suspensão contratual para qualificação sem qualquer contrapartida de renda, além de compreender que a medida provisória em questão rechaçou outras formas de pacto de solidariedade, depositando soluções apenas no sacrifício individual dos trabalhadores<sup>94</sup>. Por seu turno, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), através de seu Conselho Federal, também reforçou afrontas a diversos dispositivos da CF/88 presentes na MP nº 927/20<sup>95</sup>.

---

<sup>93</sup> NOTA à imprensa: MPT vê com extrema preocupação trechos importantes da MP 927. **Ministério Público do Trabalho**, 23 mar. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-a-imprensa-mpt-ve-com-extrema-preocupacao-trechos-importantes-da-mp-927>. Acesso em: 13 mar. 2021.

<sup>94</sup> ANAMATRA se manifesta sobre o teor da MP 927/2020. **ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, 23 mar. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29459-anamatra-se-manifesta-sobre-o-teor-da-mp-927-2020>. Acesso em: 13 mar. 2021.

<sup>95</sup> CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Parecer – Medida Provisória 927, de 22/3/2020**. Brasília, 23 mar. 2020. Disponível em: <http://s.oab.org.br/arquivos/2020/03/b48d1ee4-5455-4d43-a894-15baf489ca87.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2021.

O propósito da medida provisória em questão foi o de dispor sobre as medidas trabalhistas iniciais a serem adotadas pelos empregadores em prol da preservação de rendas e empregos e do enfrentamento da calamidade pública ocasionada pela COVID-19, conforme seu art. 1º. Ainda, a aplicabilidade dos dispositivos foi estendida para além dos trabalhadores celetistas, abarcando empregados temporários, rurais e, na medida do cabível, domésticos, consoante o art. 32. Nesse contexto, faz-se oportuno mencionar que a MP nº 927/20, a despeito de contemplar diversas categorias de obreiros em suas disposições, portanto, nos mais variados contextos de trabalho durante a pandemia do coronavírus, determinou em seu art. 29, de plano, que os casos de contaminação pelo vírus não seriam considerados ocupacionais, a menos que houvesse comprovação de nexos causal, uma questão bastante discutível, tendo em vista o momento pontual de crise à época de sua edição.

Pode-se afirmar sem mais delongas que o comando mais relevante da MP nº 927/20 foi o da prevalência da autonomia da vontade individual em detrimento das normas coletivas e da hipossuficiência dos empregados na relação laboral, o que ficou demonstrado de forma bastante clara já no art. 2º da medida provisória, que determinou que “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição”. Nesse contexto, interessa referir o entendimento de Guilherme Guimarães Ludwig, que aponta duas perspectivas inconstitucionais na disposição: uma de violação ao princípio da legalidade e uma de ofensa ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho<sup>96</sup>.

Em relação à violação ao princípio da legalidade, constante do art. 5º, II da CF/88, o autor compreende que o art. 2º da MP nº 927/20 leva a uma preponderância indiscriminada do acordo individual sobre os instrumentos legais, em frontal oposição a uma “relação de necessária conformidade com o conjunto

---

<sup>96</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 4-5. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 10 fev. 2021.

sistemático do ordenamento jurídico”, extrapolando os parâmetros da constitucionalidade contemporânea<sup>97</sup>.

De outra banda, Ludwig aponta violação ao reconhecimento das negociações coletivas, presente no art. 7º, XXVI da CF/88, baseando-se na ausência de norma constitucional que oriente a desconsideração temporária e emergencial dos próprios comandos constitucionais, salvo situações específicas de Estado de Defesa e Estado de Sítio<sup>98</sup>. Para o doutrinador, deveria prevalecer o entendimento da intervenção estatal na autonomia privada nos contratos individuais assimétricos do contexto juslaboral. Portanto, o próprio texto do art. 2º da MP nº 927/20 estaria revestido de determinada inocuidade, já que se autolimitou, em sua parte final, ao constante da CF/88, ao mesmo tempo em que, no restante do texto, propõe medidas contrárias ao conteúdo constitucional<sup>99</sup>.

Interessa referir, ainda, que, na direção do ideal de desvalorização dos acordos e convenções coletivas, o art. 30 da medida provisória em tela permitiu a prorrogação, a critério do empregador, de negociações coletivas vencidas ou vincendas, dentro de 180 dias da entrada em vigor da MP nº 927/20, por mais 90 dias. Contudo, a CLT, por seu art. 614, §3º, não permite a ultratividade das negociações coletivas findo o prazo máximo de dois anos, havendo, portanto, um conflito entre o caráter emergencial da disposição da medida provisória e a necessidade de renovação de acordos e convenções coletivas imposto pelo texto celetista. Ademais, outro aspecto da desvalorização mencionada pode ser depreendido do art. 36 da MP nº 927/20, que determina a convalidação de providências adotadas no limite dos 30 dias anteriores à edição da medida provisória que não a contrariem, o que desconsidera o restante da sistemática do Direito do Trabalho e, novamente, coloca em voga a possibilidade de ultratividade.

---

<sup>97</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 4. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 10 fev. 2021.

<sup>98</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 4. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 10 fev. 2021.

<sup>99</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 5. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 10 fev. 2021.

A seguir, serão examinadas as medidas mais relevantes da MP nº 927/20 que tencionaram enfrentar os efeitos do estado de calamidade pública, conforme a divisão proposta pelo art. 3º da medida provisória.

### 3.2.1.1. Teletrabalho

A primeira medida orientada pela MP nº 927/20 para o enfrentamento da calamidade pública gerada pela COVID-19 foi a instituição do regime remoto de trabalho, o teletrabalho, nos art. 4º e 5º, recentemente regulamentado na CLT pela Reforma Trabalhista. O texto da medida provisória definiu-o como “a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo” em seu art. 4º, §1º.

Na presente situação de emergência, a MP nº 927/20 trouxe alguns pontos de conflito para com o texto celetista na temática do teletrabalho. Inicialmente, o *caput* do art. 4º determinou a adoção do regime remoto de trabalho unilateralmente pelo empregador, estabelecendo prazo de, no mínimo, 48 horas de antecedência para comunicação do empregado acerca da decisão, excluindo a condicionante do art. 75-C, §1º da CLT, de anuência do trabalhador, e também da necessidade de determinação prévia a constar do contrato individual de trabalho ou de inclusão de aditivo contratual nesse sentido, o que Paulo Renato Fernandes da Silva nomeou *jus variandi* extraordinário<sup>100</sup>. Ludwig aponta como razoáveis essas contrariedades:

A medida atende simultaneamente às necessidades de isolamento social e de continuidade da atividade empresarial com a utilização das tecnologias da informação e comunicação, ao tempo em que a flexibilização destacada decorre diretamente da urgência requerida. Embora se trate de alteração unilateral, o afastamento do empregado do ambiente de trabalho, no contexto de prevenção do risco de contágio e propagação do vírus, mostra-se amplamente favorável ao empregado e mesmo como uma medida de tutela

---

<sup>100</sup> SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A pandemia do coronavírus e o Direito do Trabalho: análise das medidas que o Direito do Trabalho oferece para o enfrentamento da pandemia do coronavírus, p. 29. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, ed. 2, p. 23-36, abr/jun 2020.

de sua saúde e de sua segurança, não havendo falar em prejuízo ou nulidade.<sup>101</sup>

Cabe pontuar, ainda, que restou prevista a possibilidade de o empregador fornecer os equipamentos tecnológicos necessários à realização do trabalho, em regime de comodato, ao trabalhador, ou computar como tempo à disposição o período de jornada normal, se não houvesse condições de se realizar a primeira opção, consoante o art. 4º, §4º, I e II da MP nº 927/20. De acordo com o art. 75-D da CLT, as previsões acerca desses instrumentos de trabalho deveriam constar de contrato escrito, o que na situação de emergência específica em que restou editada a medida provisória em questão não poderia prosperar. A solução encontrada pela legislação emergencial, assim, foi estabelecer prazo de 30 dias, a partir da mudança do regime de trabalho, para pactuação de contrato escrito do qual constem as disposições acerca dos equipamentos, previsão do §3º do art. 4º.

Por fim, o trecho mais polêmico da MP nº 927/20, no que tange ao teletrabalho, é o texto do §5º, que determinou que a utilização de aplicativos e programas de comunicação fora do expediente não poderia ser considerado tempo à disposição, tampouco regime de prontidão ou sobreaviso, à exceção de pactuação em acordo individual ou coletivo. Diversos autores apontaram a medida não apenas como inconstitucional, mas também como frontal violação à essência do Direito do Trabalho em si, ao direito da retribuição pelo trabalho realizado. Nesse aspecto, Xerxes Gusmão apresenta relevante perspectiva:

Essas características representariam, para parcela considerável da doutrina, verdadeiro menoscabo de direitos fundamentais do teletrabalhador, a saber: o respeito ao limite da jornada de trabalho e ao meio ambiente hígido do trabalho (nos termos do art. 7º, XIII e XXII da CF/88) (BRASIL, 1988).

No que tange ao uso de tecnologias digitais, as críticas são ainda mais severas: a essência da atividade do teletrabalhador passa pelo uso delas, não se justificando a distinção entre trabalho durante a jornada e fora dela, para efeito de remuneração, pois ambas as situações configuram típica prestação de serviços.<sup>102</sup>

<sup>101</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 7. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 11 fev. 2021.

<sup>102</sup> GUSMÃO, Xerxes. (In)constitucionalidade das modificações normativas do meio ambiente do trabalho durante a pandemia de COVID-19, p. 207. **Revista da Escola Judicial do TRT4**. Porto

Para o autor, a previsão levaria a um elastecimento excessivo e não remunerado da jornada do teletrabalhador, repisando o art. 62, III, inserido pela Reforma Trabalhista na CLT e bastante questionado pela doutrina juslaboral, posto que tem em seu fundamento a impossibilidade de controle de jornada, o que, na realidade, é improcedente, dada a facilitação do referido controle através do uso dos próprios meios telemáticos de trabalho, tanto no contexto normal de labor quanto na atual pandemia da COVID-19<sup>103</sup>. Na mesma toada compreendem Ludwig e Silva: o primeiro reforça o entendimento a partir do que fixou a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no Enunciado 71, no sentido de assegurar o direito de horas extras mesmo em regime de teletrabalho<sup>104</sup>, e o segundo indica violação ao princípio da valorização social do trabalhador (art. 1º, IV da CF/88) e até à norma ética de dever de remuneração pelo labor prestado<sup>105</sup>.

### 3.2.1.2. Antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados e banco de horas

Adiante na linha de mecanismos disponibilizados pela MP nº 927/20 para o enfrentamento da pandemia, os art. 6º a 14 delimitam as possibilidades de isolamento social dos trabalhadores sem que se trabalhasse, a partir de uma ideia de adiamento da prestação de serviços para momento ulterior ao fim da pandemia e tentativa de manutenção da renda dos empregados<sup>106</sup>. Assim, a medida provisória

---

Alegre, v. 2, n. 4, p. 195-219, jul/dez 2020. Disponível em: <https://rejtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4>. Acesso em: 15 fev. 2020.

<sup>103</sup> GUSMÃO, Xerxes. (In)constitucionalidade das modificações normativas do meio ambiente do trabalho durante a pandemia de COVID-19, p. 207. **Revista da Escola Judicial do TRT4**. Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 195-219, jul/dez 2020. Disponível em: <https://rejtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4>. Acesso em: 15 fev. 2020.

<sup>104</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 7-8. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 15 fev. 2020.

<sup>105</sup> SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A pandemia do coronavírus e o Direito do Trabalho: análise das medidas que o Direito do Trabalho oferece para o enfrentamento da pandemia do coronavírus, p. 30. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, ed. 2, p. 23-36, abr/jun 2020.

<sup>106</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 8. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 13 fev. 2021.

dispôs acerca da antecipação de férias individuais, da concessão de férias coletivas, do aproveitamento e antecipação de feriados e da constituição de banco de horas.

Primeiramente, em relação às férias individuais, interessa apontar que a MP nº 927/20 reduziu o prazo de antecedência do aviso ao empregado acerca do período de férias, de, no mínimo, 30 dias para, no mínimo, 48 horas, consoante o *caput* do art. 6º. Embora mantenha a atribuição do exercício regular do poder diretivo patronal para conceder férias ao trabalhador<sup>107</sup>, Paulo Régis Machado Botelho, por exemplo, propõe que a medida provisória deveria ter previsto prazo mínimo de cinco dias de antecedência, em face do período de crise e para haver tempo hábil de organização do gozo e fruição das férias pelo empregado<sup>108</sup>. Vale pontuar que, à época da edição da MP nº 927/20, o que se considera o início da pandemia, mesmo com o aumento do prazo, seria um momento bastante complicado para organizar a fruição de férias, tendo em vista que este foi um dos poucos estágios da crise de saúde pública em que a maioria dos estabelecimentos permaneceu de portas fechadas por determinado período de tempo. A casa dos trabalhadores, portanto, é que figurou como local de lazer, quando possível, e não se deve olvidar que, dentro de casa, durante a maior pandemia mundial do último século, há ainda toda a carga de tarefas domésticas, cuidados com crianças e idosos, dentre outras questões. Ademais, a comunicação das férias constou como a ser realizada por meio eletrônico ou escrito.

A MP nº 927/20 também vetou a possibilidade de fruição de período de férias inferior a cinco dias corridos em seu art. 6º, §1º, II, mas não referiu a quantidade de vezes que o fracionamento poderia ser realizado. Nesse sentido, Botelho compreendeu pela aplicação supletiva da CLT, que prevê um máximo de três divisões<sup>109</sup>.

O mais destacado quanto às férias individuais, contudo, foram as hipóteses de fruição desse direito de acordo com três períodos aquisitivos distintos. Se o período aquisitivo estivesse completo, o período de gozo deveria se dar da forma

---

<sup>107</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. *In: Academia Brasileira de Direito do Trabalho*. Salvador, 24 abr. 2020, p. 8-9. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 13 fev. 2021.

<sup>108</sup> BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de COVID-19: análise da MP n. 927/2020, p. 371. *In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 365-381.

<sup>109</sup> BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de COVID-19: análise da MP n. 927/2020, p. 371. *In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 365-381.

descrita acima, por ato unilateral do empregador; se o período aquisitivo estivesse incompleto, mas em curso, o empregador também poderia conceder as férias por ato unilateral (art. 6º, §1º, II); por fim, a hipótese mais polêmica é a de concessão de férias atinente a período aquisitivo ainda não iniciado, pactuado por acordo individual escrito. Ludwig e Botelho possuem entendimentos distintos quanto a esta última possibilidade.

Ludwig compreendeu constitucional o adiantamento das férias mesmo sem o início do período aquisitivo respectivo, desde que ocorresse em caso estritamente necessário para cobrir período restante de isolamento social e em não havendo outras medidas disponíveis em substituição. Assim, o autor coloca que deveria haver estrita e imediata necessidade de aplicação da disposição, como medida de afastamento extraordinário em razão da calamidade pública, para cumprir o parâmetro constitucional da redução de riscos do trabalho (art. 7º, XXII da CF/88)<sup>110</sup>. Botelho depreendeu o tema de forma mais incisiva, como hipótese nula de pleno direito:

Evidentemente, diante da pandemia, o convívio social se resumirá a uma maior interação no âmbito familiar. No entanto, a restauração orgânica ocorrida a cada ano do trabalho ficará prejudicada. A possibilidade do descanso anual se acumular em três períodos em curtos espaços de tempo, e por consequência, futuramente sufocar a pausa anual, atenta de forma violenta com a finalidade maior do instituto em destaque. É concretamente a negação do próprio direito encartado na Constituição Federal.<sup>111</sup>

De acordo com o entendimento referido, Botelho ainda aduz por razoável a recusa do empregado nessa hipótese de antecipação das férias, sem, inclusive, a possibilidade de oposição de justa causa pelo empregador, uma vez que a situação que se colocou foi a negociação de período aquisitivo que sequer integraria o

---

<sup>110</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. *In: Academia Brasileira de Direito do Trabalho*. Salvador, 24 abr. 2020, p. 9. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 13 fev. 2021.

<sup>111</sup> BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de COVID-19: análise da MP n. 927/2020, p. 372. *In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 365-381.

patrimônio jurídico do trabalhador no momento da pactuação, sufocando direito futuro de férias<sup>112</sup>.

Também é bastante relevante discorrer acerca do art. 7º, cujo texto autorizou empregadores a suspender férias ou licenças não remuneradas dos trabalhadores da área da saúde ou em desempenho de funções essenciais. A MP nº 927/20 orientou que a comunicação aos empregados acerca da decisão em questão ocorresse por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas. Nesse contexto, foram consideradas atividades essenciais aquelas constantes do art. 3º do Decreto nº 10.282/20, que regulamentou a Lei nº 13.979/20, acerca das medidas de enfrentamento do coronavírus antes mesmo do início da pandemia como a conhecemos hoje. O Decreto lista 62 incisos, dentre os quais opta-se por citar as atividades que, ao tempo da escrita deste trabalho, mais de um ano após o início da crise sanitária, continuam na linha de frente do combate ao coronavírus, tais como os serviços médicos e hospitalares, a assistência social, os sistemas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, os serviços funerários, as perícias médicas, e as pesquisas científicas, laboratoriais ou similares decorrentes da pandemia. É fato que o Decreto Legislativo nº 6 reconheceu os efeitos do estado de calamidade pública até a data de 31 de dezembro de 2020; contudo, já é sabido que a situação emergencial ainda persiste, encontrando-se, inclusive, em um dos piores cenários desde o início da pandemia<sup>113</sup>, o que deve gerar a reflexão acerca da inicial medida de suspensão das férias ou licenças não remuneradas dos trabalhadores da área da saúde ou em desempenho de funções essenciais.

O último tópico de importância sobre as férias individuais é a possibilidade de adiamento dos pagamentos do terço constitucional, do art. 8º, e da própria remuneração das férias, do art. 9º. A medida provisória deu a opção aos empregadores de realizar o pagamento do terço constitucional em período posterior à concessão das férias, tendo como limite máximo a data de alcance da gratificação natalina. No aspecto, Botelho aponta para o esvaziamento da norma em caso de

---

<sup>112</sup> BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de COVID-19: análise da MP n. 927/2020, p. 373. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 365-381.

<sup>113</sup> COVID: País tem 3º dia com mais de 2.000 mortes em 24h e nova média recorde. **UOL**, 12 mar. 2021. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2021/03/12/covid-19-coronavirus-mortes-casos-12-de-marco.htm>. Acesso em: 15 mar. 2021.

funcionamento normal das empresas mesmo durante o estado de calamidade pública, sob pena de descaracterização da finalidade do terço de férias para usufruto de lazer dos empregados<sup>114</sup>. De fato, o indicado pelo autor acabou por ocorrer em todo o País depois de alguns meses de duração da pandemia. Em relação ao diferimento do pagamento da remuneração de férias em si, Botelho assinala posicionamento semelhante, no sentido de que “a excepcionalidade da calamidade pública só serve de fundamento legitimador para postergar a remuneração das férias quando a concessão ocorrer durante o período crítico da pandemia”<sup>115</sup>.

Acerca da concessão de férias coletivas, a MP nº 927/20 previu, em seus art. 11 e 12, a obrigação de notificação ao conjunto de trabalhadores com a mesma antecedência mínima de 48 horas das férias individuais, inaplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos da CLT, além da dispensa de comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos profissionais. Para Ludwig, a possibilidade de concessão das férias coletivas mereceu validade por guardar correspondência com o art. 7º, XXII da CF/88, pela tendência de reduzir o risco de contágio e disseminação da COVID-19<sup>116</sup>. De outra banda, Botelho ressalta a conveniência da disposição, contudo, sugere que a dispensa de comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos demonstra ausência de transparência, quando não traria qualquer ônus ao empregador<sup>117</sup>.

Por derradeiro, ressalta-se que alguns autores, como Silva, convergem ao entendimento de que os prazos para quitação das verbas das férias coletivas deveriam ser os mesmos previstos para o caso de férias individuais, posto que silente a MP nº 927/20 no aspecto<sup>118</sup>.

---

<sup>114</sup> BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de COVID-19: análise da MP n. 927/2020, p. 375. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 365-381.

<sup>115</sup> BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de COVID-19: análise da MP n. 927/2020, p. 376. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 365-381.

<sup>116</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. *In*: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 10. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 16 fev. 2021.

<sup>117</sup> BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de COVID-19: análise da MP n. 927/2020, p. 378. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 365-381.

<sup>118</sup> SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A pandemia do coronavírus e o Direito do Trabalho: análise das medidas que o Direito do Trabalho oferece para o enfrentamento da pandemia do coronavírus, p. 25. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, ed. 2, p. 23-36, abr/jun 2020.

Prosseguindo, a disposição acerca da hipótese de antecipação dos feriados foi descrita no art. 13 da MP nº 927/20. Em dispositivo curto, a medida provisória facultou aos empregadores o adiantamento de feriados não religiosos, no âmbito de todos os entes federativos, mediante notificação com antecedência mínima de 48 horas aos trabalhadores abarcados pelo benefício, por escrito ou por meio eletrônico, e indicação expressa dos feriados em questão. Ademais, o texto permitiu a utilização dos feriados para compensação de saldo de banco de horas, e indicou a necessidade de anuência do empregado, por acordo individual escrito, para o aproveitamento de feriados religiosos, o que está em consonância com o direito fundamental da liberdade de culto e crença do art. 5º, VI da CF/88<sup>119</sup>.

A última providência deste tópico é a prática do banco de horas. A medida é uma inversão do banco de horas normal, em que a compensação ocorre primeiro e as folgas compensatórias após, conforme o art. 59 da CLT. No caso da MP 927/20, o texto do art. 14 estabeleceu pactuação por acordo coletivo ou individual escrito, limitando a compensação ao prazo de até 18 meses após a data do fim do estado de calamidade pública, seja para benefício do trabalhador ou do próprio empregador. Thereza C. Nahas e Luciano Martinez definem esta opção de benefício ao empregador como situação que deixa o obreiro na posição de “devedor” e o patrão como “credor” das horas<sup>120</sup>. Além disso, o que guarda semelhança com a CLT, a MP nº 927/20 dispôs que, na oportunidade em que o empregado compensasse as horas de folga, a jornada não poderia ultrapassar limite de dez horas diárias.

Por fim, a medida provisória concedeu ao empregador poderes para determinar a compensação do saldo de horas independentemente da existência de negociação coletiva ou acordo individual.

### 3.2.1.3. Suspensão do contrato de trabalho para qualificação

---

<sup>119</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. *In: Academia Brasileira de Direito do Trabalho*. Salvador, 24 abr. 2020, p. 10. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 17 fev. 2021.

<sup>120</sup> NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da prevenção de riscos laborais, p. 810. *In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 803-816.

A previsão de suspensão contratual para qualificação profissional foi um dos pontos mais controversos da MP nº 927/20, descrito no art. 18.

O dispositivo, com cinco parágrafos, previu em seu *caput* a possibilidade de suspensão, por prazo limite de quatro meses, para “participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual”. A inclusão da hipótese de suspensão, nesses termos, é bastante semelhante ao texto do art. 476-A da CLT, com algumas diferenças.

A disposição celetista original, além de estabelecer período mínimo de duração da suspensão de dois meses no *caput*, também exige a previsão por negociação coletiva e a aquiescência formal do empregado, a primeira dispensada pela MP nº 927/20, conforme o §1º, I.

Ainda, a medida provisória admitiu por facultativo, no §2º, o pagamento de ajuda compensatória mensal pelo empregador, sem natureza salarial, além de permitir o livre arbitramento do valor por empregado e empregador, em pactuação individual, diferentemente da exigência de negociação coletiva do art. 476-A, §3º da CLT. Não houve qualquer menção também ao pagamento de bolsa de qualificação profissional pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), instituído pela Lei nº 7.998/90, que prevê o alcance de valores ao trabalhador “com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador” em seu art. 2º-A, exigindo também pactuação por negociação coletiva. Ludwig indicou como preocupantes as previsões:

(...) a norma não cumpre o próprio propósito declarado no que diz respeito à preservação da renda, pois condicionada à mera vontade e à disponibilidade financeira do empregador, quanto ao exercício da faculdade de concessão da ajuda compensatória mensal. Em termos práticos, elimina-se o custo do salário na folha de pagamentos da empresa, suprimindo também a fonte de subsistência do trabalhador ainda contratado<sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 12. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 16 fev. 2021.

Precisamente em razão de toda a controvérsia envolvida no art. 18 da MP nº 927/20, o dispositivo foi revogado no dia seguinte ao de sua edição, quando editada a MP nº 928/20.

#### 3.2.1.4. Flexibilização das normas de saúde e segurança no trabalho

O capítulo atinente à suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho também gerou alguns entendimentos controvertidos. Nos art. 15 e 16, a MP nº 927/20 suspendeu a obrigatoriedade da realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, excetuados os demissionais (a menos que o exame ocupacional mais recente tivesse sido realizado nos 180 dias anteriores), e a obrigatoriedade da realização de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados. As disposições, portanto, optaram pelo adiamento dos exames e treinamentos, respectivamente, em até 60 e 90 dias após a data final do estado de calamidade pública. Foram excepcionadas as hipóteses de diferimento nos casos de risco para a saúde do empregado e de viabilidade de realização dos treinamentos na modalidade à distância, possibilidades, então, autorizadas pela medida provisória.

Novamente, Ludwig apontou a presença de inconstitucionalidade no texto da MP nº 927/20. Para o autor, tal regramento violaria a garantia dos trabalhadores constante do art. 7º, XXII da CF/88, atinente à redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança, bem como a garantia geral do Estado de assegurar a redução dos riscos de doença e outros agravos, consoante o art. 196 da CF/88, um paradoxo que se estabelece no momento da maior emergência de saúde pública vivida no último século<sup>122</sup>.

A sugestão do autor, nesse caso, perpassou pela mudança de perspectiva em relação às prioridades da MP nº 927/20, que, como toda medida provisória, restou fundamentada a partir de relevância e urgência. Para Ludwig, a tutela da saúde deveria ter primazia em relação à ideia de preservação do emprego e da renda, especialmente no que tange ao empregado em regime diverso do remoto, exposto

---

<sup>122</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 14. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 24 fev. 2021.

ao risco de contágio e podendo figurar como disseminador do coronavírus. Assim, o permissivo constitucional do art. 62, *caput* deveria ajustar a flexibilização que carrega consigo à situação extraordinária, que, no caso da pandemia da COVID-19, é a preservação das normas de saúde e segurança do trabalhador<sup>123</sup>.

### 3.2.2. Medida Provisória nº 936/20

A MP nº 936/20 foi editada em 1º de abril de 2020 para instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo acerca de medidas laborais complementares para o enfrentamento da pandemia da COVID-19. Referido Programa, com aplicabilidade adstrita ao tempo de duração do estado de calamidade pública, conforme seu art. 2º, teve como objetivo a preservação do emprego e da renda, a continuidade das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social causado pela pandemia do coronavírus.

Assim sendo, a MP nº 936/20, bastante afim ao que intentou a MP nº 927/20 acima deslindada, propôs, em seu art. 3º, medidas de pagamento de Benefício Emergencial, redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e suspensão temporária do contrato de trabalho, possibilidades que serão explicadas detalhadamente a seguir. Consoante os art. 11, *caput* e 12, tais medidas poderiam ser implementadas por acordo individual ou negociação coletiva, sendo que o último dispositivo direcionou tais possibilidades para empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 e para aqueles portadores de diploma de nível superior com salário igual ou superior a duas vezes o teto do RGPS. Para os trabalhadores não enquadrados no *caput* do art. 12, contudo, conforme seu parágrafo único, a referida pactuação somente poderia ocorrer por meio de negociação coletiva, excetuadas as hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e salário firmadas no percentual de 25%. Ficou estipulado, também, pelo art. 16, um tempo máximo de duração para a adoção das medidas mencionadas, fixado no prazo de 90 dias, ainda que de forma sucessiva.

---

<sup>123</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 14-15. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 24 fev. 2021.

De forma semelhante ao pontuado quanto à MP nº 927/20, o art. 13 da MP nº 936/20 reiterou a necessidade de resguardo do exercício e funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais constantes da Lei nº 13.979/20, se adotadas as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho. É pertinente apontar, ainda, que o art. 19 da medida provisória em questão elucidou o disposto no Capítulo VII da MP nº 927/20 quanto ao descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, desautorizando eventual inobservância, demonstrando a validade do argumento de Guilherme Ludwig quanto ao tema, referido no tópico acerca da MP nº 927/20.

Ademais, restou explicitado no parágrafo único do art. 3º que as disposições não se aplicariam, no âmbito dos entes federativos, aos órgãos da administração direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, incluídas as respectivas subsidiárias, e aos organismos internacionais, mas sim aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial, conforme o art. 15.

#### 3.2.2.1. Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

A primeira medida de combate à pandemia da COVID-19 instituída pela MP nº 936/20 foi a criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, conforme o art. 5º. O pagamento do chamado BEm ficou previsto para os casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato, restrito aos períodos respectivos, a ser custeado pela União e alcançado a partir da data acordada da redução ou da suspensão. A medida provisória também impôs a obrigatoriedade de comunicação ao Ministério da Economia acerca do acordo firmado, no prazo de dez dias, como condição para o pagamento da primeira parcela do BEm, 30 dias após a pactuação.

A informação ao Ministério da Economia não apenas condicionou o pagamento do benefício, mas também responsabilizou o empregador em caso de atraso na comunicação do acordo. Havendo demora, portanto, o art. 5º, §3º da MP nº 936/20 previu a obrigação de o empregador pagar, de forma integral, a remuneração do trabalhador até a prestação da informação correta acerca do

acordo, fixando na data em questão o início do pagamento do BEm, devido pelo restante do período pactuado.

Ainda, consoante o art. 6º da medida provisória, o valor do BEm deveria ser arbitrado tendo como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o obreiro teria direito. Nesse contexto, houve duas previsões distintas: para os casos de acordo para redução proporcional de jornada de trabalho e salário, sobre a base de cálculo seriam aplicados os percentuais respectivos, que serão explicados no tópico seguinte; já para os casos de suspensão temporária do contrato, o valor mensal seria de 100% do seguro-desemprego, se a suspensão ocorresse da forma tradicional, ou de 60% do seguro-desemprego, se o empregado laborasse para empresa com renda bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, dada a previsão do recebimento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado durante a suspensão nesses casos. Além disso, ficaram excluídos dos condicionamentos ao recebimento do BEm o cumprimento de período aquisitivo, o tempo de vínculo empregatício e o número de salários recebidos.

O art. 6º, §2º da MP nº 936/20 ainda afastou da alçada do benefício os ocupantes de cargo ou emprego público, de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração e titular de mandato eletivo, além de empregados em gozo de benefício de prestação continuada, seguro-desemprego ou bolsa de qualificação profissional custeada pelo FAT. De outra banda, é válido mencionar também que a medida provisória concedeu, em seu art. 6º, §3º, ao empregado com mais de um vínculo empregatício a possibilidade de recebimento cumulativo do BEm atinente a cada redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato pactuada.

Adicionalmente ao BEm, a MP nº 936/20, em seu art. 9º, instituiu a faculdade do alcance de ajuda compensatória mensal, pelo empregador, em complemento à benesse emergencial concedida. Referida ajuda compensatória mensal teria o valor definido no acordo individual ou negociação coletiva atinente à redução salarial ou suspensão contratual, possuindo natureza indenizatória, sem integrar o salário devido pelo empregador nos casos de redução salarial.

Por derradeiro, ficou estabelecido que o recebimento do BEm levaria à garantia provisória do emprego, consoante o texto do art. 10 da MP nº 936/20. A estabilidade em questão estender-se-ia pelo período de redução salarial ou suspensão contratual pactuado e por lapso temporal equivalente após o

restabelecimento da jornada de trabalho ou do encerramento da suspensão temporária. Nesses casos, em havendo dispensa sem justa causa durante a vigência da garantia provisória, deveria o empregador alcançar ao trabalhador, além das verbas rescisórias legalmente devidas, indenização no montante de a) 50% do salário devido no período de garantia, para redução de jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%; b) 75% do salário devido no período de garantia, para redução de jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou c) a integralidade do salário devido no período de garantia, para redução de jornada e salário igual ou superior a 70% ou suspensão temporária do contrato.

#### 3.2.2.2. Redução proporcional de jornada de trabalho e salário

A possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salário restou prevista no art. 7º da MP nº 936/20. Do *caput* do dispositivo já se pode depreender que a pactuação ocorreria por iniciativa do empregador, com limite de 90 dias, desde que preservado o valor do salário-hora de trabalho e a redução se desse exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% ou 70%. A medida mais controvertida, contudo, constou do inciso II do art. 7º, que previu a referida pactuação entre empregado e empregador por meio de acordo individual escrito a ser encaminhado ao trabalhador com antecedência mínima de dois dias corridos. O mencionado trecho é o tema central do presente trabalho, a ser descrito no tópico em tela e problematizado de forma mais detalhada no capítulo seguinte.

O texto do art. 7º, contudo, foi retomado de forma distinta no art. 11, §§1º e 2º, pois permitiu a fixação de quaisquer outros percentuais, desde que por negociação coletiva. A pactuação nesses termos, contudo, afetaria o recebimento do BEm pelo empregado, uma vez que a) reduções inferiores a 25% retirariam a percepção da benesse; b) reduções iguais ou superiores a 25% e inferiores a 50% aplicariam o percentual de 25% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego; c) reduções iguais ou superiores a 50% e inferiores a 70% aplicariam o percentual de 50% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego; e d) reduções superiores a 70% aplicariam o percentual de 70% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego.

Denise Fincato estruturou em sua obra “Direito do Trabalho de Emergência” uma tabela bastante explicativa acerca das especificidades de cada percentual pactuado entre empregadores e empregados, com as respectivas formas de ajuste da pactuação<sup>124</sup>:

<b>REDUÇÃO DE JORNADA EM 25%</b>		
<b>Responsabilidades empregador</b>	<b>Responsabilidades da União</b>	<b>Forma de ajuste</b>
Pagar 75% salário	Pagar o BEPER de 25% do SD a que o empregado teria direito.	Individual escrita ou coletiva.
Manter benefícios contratuais		
Respeitar estabilidade provisória		
Reduzir a jornada em 25%		
<b>REDUÇÃO DE JORNADA EM 50%</b>		
<b>Responsabilidades empregador</b>	<b>Responsabilidades da União</b>	<b>Forma de ajuste</b>
Pagar 50% salário	Pagar o BEPER de 50% do SD a que o empregado teria direito.	Individual escrita para salários até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12*. Demais: apenas por negociação coletiva.
Manter benefícios contratuais		
Respeitar estabilidade provisória		
Reduzir a jornada em 50%		
<b>REDUÇÃO DE JORNADA EM 70%</b>		
<b>Responsabilidades empregador</b>	<b>Responsabilidades da União</b>	<b>Forma de ajuste</b>
Pagar 30% salário	Pagar o BEPER de 70% do SD a que o empregado teria direito.	Individual escrita para salários até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12*. Demais: apenas por negociação coletiva.
Manter benefícios contratuais		
Respeitar estabilidade provisória		
Reduzir a jornada em 75%		
<b>PERCENTUAIS DIFERENCIADOS*</b>		
<b>Percentual de redução de jornada negociado</b>	<b>Responsabilidades do empregador</b>	<b>Responsabilidades da União</b>
Até 25%	Idem às anteriores, com salário proporcional	Sem BEPER
De 25% a 50%	Idem	BEPER de 25% sobre o SD
De 50% a 70%	Idem	BEPER de 50% sobre o SD
Acima de 70%	Idem	BEPER de 70% sobre o SD

\*Obs.: somente por **negociação coletiva**.

Por último, o dispositivo indicou o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário no prazo máximo de dois dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data termo de encerramento presente no acordo individual firmado, ou de data a ser fixada pelo empregador, na hipótese de decisão unilateral de antecipação do fim do período de redução inicialmente acordado.

Da forma como colocada no texto aprovado da MP nº 936/20, a medida de redução proporcional de jornada e salário gerou entendimentos diversos entre os doutrinadores do Direito do Trabalho. Enquanto alguns autores optaram por compreender válida a providência, dado o contexto de estado de calamidade

<sup>124</sup> FINCATO, Denise. **Direito do Trabalho de Emergência: relações trabalhistas em tempos de COVID-19**. Porto Alegre: Ed. do Autor, 2020, p. 9.

pública, outros apontaram-na como insustentável em face dos princípios juslaborais e da legislação constitucional e trabalhista vigente atualmente.

Vólia Cassar classifica a matéria como complexa. Para a autora, não seria suficiente visualizar o texto da medida provisória que autoriza a redução proporcional de jornada e salário por pactuação individual apenas pela perspectiva de inconstitucionalidade, uma vez que a CF/88 prevê a irredutibilidade salarial e somente a excepciona por negociação coletiva, com a participação do sindicato dos trabalhadores. A ótica de análise deveria, então, recair sobre o contexto e os motivos da edição da MP nº 936/20, em estado de calamidade pública e “como medida excepcional e emergencial para socorrer a sociedade, garantir a saúde e minimizar os impactos econômicos”<sup>125</sup>.

Nesse sentido, Vólia propõe haver conflito entre as garantias constitucionais de pleno emprego (art. 170, VIII), estabilidade econômica (art. 170, III), proteção dos valores sociais do trabalho e livre iniciativa (art. 1º, IV) e a promoção do bem de todos (art. 3º, IV) e a proteção que a CF/88 concede aos trabalhadores pela irredutibilidade salarial (art. 7º, VI). A resolução do referido conflito, para a doutrinadora, deveria utilizar-se do método da ponderação de interesses, levando-se em consideração o valor relativo do princípio das circunstâncias específicas do caso concreto<sup>126</sup>. Analisados esses fatores, a autora chegou à seguinte conclusão:

A solução está em priorizar o público sobre o privado, a coletividade sobre o particular, a sociedade sobre o indivíduo, exigindo a solidariedade social, em que todos ganham e todos perdem. Ganham os que ainda estão empregados e as empresas que não fecharam e perdem as empresas que estão amargando graves prejuízos e empregados com seus salários diminuídos ou contratos suspensos, assim como perdem os desempregados sem esperança de nova contratação.

Com isso, propomos que a redução da renda final (e não do salário em si) do trabalhador, efetuada exclusivamente por ajuste individual, excepcionalmente seja aceita, desde que limitada a um percentual razoável, capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador, mas que importe em alívio

---

<sup>125</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20, p. 790. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 783-801.

<sup>126</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20, p. 790-791. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 783-801.

temporário aos empregadores. Assim, todos ganham e todos perdem: isto é solidariedade social.<sup>127</sup>

De outra banda, Guilherme Ludwig interpreta a situação por prisma diferenciado. Para o autor, a disposição constitucional da irredutibilidade salarial não explicita situação de exceção para casos de força maior ou fato do príncipe, por exemplo<sup>128</sup>. Mais importante ainda, o doutrinador repisa não haver qualquer equivalência econômica entre os valores nominais do salário reduzido ou suspenso e o benefício emergencial a ser alcançado, que, ademais, recebeu o cunho de natureza indenizatória, alertando para prejuízo do trabalhador e reforçando a necessidade da pactuação por negociação coletiva<sup>129</sup>.

Ludwig propôs outra solução: a simplificação de procedimentos que pudessem garantir agilidade e eficácia ao atendimento do interesse público, que, durante a pandemia, volta-se para a manutenção da saúde dos trabalhadores e de sua renda. O autor pontua ter a própria MP nº 936/20 descrito medidas em prol da celeridade das pactuações por negociação coletiva, conforme os art. 17, II e III<sup>130</sup>. Assim, a medida provisória estabeleceu a possibilidade de utilização de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais descritos na CLT relacionados às convenções coletivas, além de reduzir pela metade os prazos a estas atinentes. Para Ludwig, portanto, sequer haveria necessidade de incluir na MP nº 936/20 a possibilidade de acordo individual para redução salarial, uma vez que da própria medida provisória já constariam mecanismos favoráveis à permanência dos sindicatos na negociação acerca da redução salarial.

---

<sup>127</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20, p. 793-794. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 783-801.

<sup>128</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 23. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 23 fev. 2021.

<sup>129</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 24. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 23 fev. 2021.

<sup>130</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 24. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 05 mar. 2021.

### 3.2.2.3. Suspensão temporária do contrato de trabalho

A suspensão temporária do contrato de trabalho constante da MP nº 936/20 guarda diferenças para com a medida de direcionamento do trabalhador para programa de qualificação proposto pela MP nº 927/20 e, um dia após, revogada pela MP nº 928/20.

Na MP nº 936/20, a modalidade de suspensão contratual do art. 8º ficou adstrita ao prazo máximo de 60 dias, a ser fracionado em até dois períodos de 30 dias cada, reduzindo pela metade o lapso temporal referido na MP nº 927/20. Da mesma forma prevista para a hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, a MP nº 936/20 autorizou a pactuação por acordo individual escrito entre empregado e empregador, devendo este ser encaminhado ao trabalhador com antecedência mínima de dois dias corridos. Ao empregado também foi concedida a opção de recolher contribuições para o Regime Geral de Previdência Social como segurado facultativo.

Ainda, o restabelecimento do contrato de trabalho deveria ocorrer nas mesmas hipóteses da jornada, ou seja, no prazo de dois dias corridos a partir da cessação do estado de calamidade pública, ou da data de encerramento constante do acordo individual firmado, ou da data em que o empregador decidisse retomar antecipadamente as atividades e comunicar o empregado.

As semelhanças para com o modelo da MP nº 927/20 recaem sobre a hipótese de recebimento pelo empregado de benefícios voluntariamente concedidos pela pessoa do empregador, além da descaracterização do regime de suspensão em caso de continuidade das atividades laborais, com as medidas sancionatórias cabíveis. Quanto às benesses, Vólia Cassar defende a obrigação de manutenção daquelas anteriormente concedidas atinentes a plano de saúde e vale-alimentação, por exemplo, tidas como benefícios sociais, especialmente essenciais no momento de calamidade<sup>131</sup>.

---

<sup>131</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20, p. 798. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 783-801.

### 3.2.3. Lei nº 14.020/20

A Lei nº 14.020/20 é fruto da conversão da MP nº 936/20 decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República em 6 de julho de 2020. A estruturação da medida provisória foi mantida em praticamente todos os termos na lei convertida, adicionadas algumas particularidades específicas que serão explanadas a seguir.

Inicialmente, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi confirmado pela Lei nº 14.020/20, a partir dos mesmos objetivos de preservação do emprego e da renda, garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais e redução do impacto social decorrente da pandemia da COVID-19 (art. 2º), continuando aplicável aos contratos de aprendizagem e jornada parcial (art. 15). As medidas de pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, da redução proporcional de jornada de trabalho e salário e da suspensão temporária dos contratos de trabalho também foram mantidas (art. 3º). Somente foi acrescentada, nas disposições iniciais, a obrigatoriedade do Ministério da Economia de divulgar, “semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados”, assim como “o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no País” (art. 4º, parágrafo único).

Não se deve olvidar que a Lei nº 14.020/20 manteve algumas diretrizes da MP nº 936/20 no atinente à implementação das medidas propostas, ou por acordo individual, ou por negociação coletiva, preservando o texto dos art. 11, *caput* e 12 em determinados trechos. O último dispositivo acrescentou detalhes anteriormente não constantes da medida provisória, autorizando a pactuação por acordo individual escrito ou negociação coletiva para empregados a) com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, cujo empregador tivesse auferido, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00; b) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, cujo empregador tivesse auferido, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00; e c) portadores de diploma de nível superior com salário igual ou superior a duas vezes o teto do RGPS. Para os trabalhadores não enquadrados no que refere o *caput* do art. 12, o §1º autoriza somente a pactuação por negociação coletiva, exceto se a redução em questão for acordada em 25% ou se da medida de redução ou

suspensão não resultar diminuição do valor total recebido no mês pelo empregado, somados o salário, o BEm e a ajuda compensatória mensal.

Ainda, ao art. 12 foram acrescentadas novas regras que, na toada do que intentou a MP nº 936/20, acabaram por realçar a valorização dos acordos individuais em detrimento das negociações coletivas. Entre os §§3º e 6º ficaram autorizadas, então, as hipóteses de a) utilização de quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes para a pactuação dos acordos individuais escritos; b) a obrigação de comunicação do acordo aos sindicatos no prazo máximo de dez dias corridos após a celebração; c) a aplicação de normas constantes de negociação coletiva apenas no período posterior à pactuação desta, caso haja conflito com o descrito no acordo individual; e d) a prevalência da condição mais favorável ao trabalhador somente se prevista no acordo individual.

Além disso, ao art. 16 foi adicionada a faculdade concedida ao Poder Executivo de, por meio de ato próprio, prorrogar o tempo máximo de 90 dias de redução ou suspensão anteriormente previsto. Outrossim, não foram modificadas, consoante o art. 17, as disposições sobre a duração do curso ou programa de qualificação, exclusivamente na modalidade à distância, a utilização de meios eletrônicos para o atendimento de requisitos formais das negociações coletivas e a redução pela metade dos prazos atinentes a essas pactuações.

Por fim, as questões polêmicas acerca do funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais, bem como quanto ao descumprimento de normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho permaneceram nos exatos mesmos termos da MP nº 936/20.

### 3.2.3.1. Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Não houve alterações significativas descritas na Lei nº 14.020/20 acerca do pagamento do BEm, nos art. 5º e 6º. Em resumo, portanto, o recebimento do BEm permaneceu direcionado às situações de redução proporcional de jornada e trabalho e salário e de suspensão temporária dos contratos de trabalho, sendo devido a partir do início da redução ou suspensão, com a obrigatoriedade da informação, por parte do empregador, ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias do começo do

acordo e de 30 dias para efetuar o alcance do valor devido. Ademais, em não havendo a prestação da informação no período adequado, o empregador é responsabilizado pelo pagamento da remuneração em valor equivalente ao anterior à redução ou suspensão, bem como pelos encargos trabalhistas correspondentes, passando o BEm a ser devido a partir da data da prestação da informação até o termo final acordado<sup>132</sup>.

O cálculo do BEm também restou inalterado: a base de cálculo a ser utilizada continuou fixada no seguro-desemprego a que teria direito o empregado. Para os casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, a previsão é a de aplicação do percentual respectivo (25%, 50% ou 70%) do valor do seguro-desemprego; para os casos de suspensão, o empregado deverá receber 100% do valor do seguro-desemprego, salvo quando a empresa tiver obtido faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 correspondente ao ano de 2019, em que o trabalhador deverá receber, então, 70% do valor do seguro-desemprego, uma vez que os outros 30% serão pagos pelo empregador, como ajuda compensatória mensal, calculados de acordo com o salário do empregado<sup>133</sup>.

A faculdade do alcance de ajuda compensatória mensal, pelo empregador, em complemento à benesse emergencial concedida, também permaneceu na Lei nº 14.020/20. O art. 9º sofreu poucas alterações, portanto, a ajuda compensatória mensal em questão continuou a ter o valor orientado pelo acordo individual ou negociação coletiva atinente à redução salarial ou suspensão contratual, natureza indenizatória, e, ainda, sem integrar o salário devido pelo empregador nos casos de redução salarial.

Outrossim, foi mantida a hipótese de garantia provisória do emprego em razão do recebimento do BEm, no mesmo art. 10, duradoura enquanto subsistente o período de redução salarial ou suspensão contratual e por lapso temporal equivalente quando do término do acordo em questão. Os mesmos percentuais indenizatórios para os casos de dispensa sem justa causa durante o período da garantia provisória também permaneceram no texto da lei, quais sejam: a) 50% do salário devido no período de garantia, para redução de jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%; b) 75% do salário devido no período de garantia,

---

<sup>132</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; MARTINS, Rafael Lara; PINHEIRO, Iuri. **Lei 14.020/2020: comparada e comentada**, p. 7. [S. l.]: Ed. do Autor, 2020.

<sup>133</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; MARTINS, Rafael Lara; PINHEIRO, Iuri. **Lei 14.020/2020: comparada e comentada**, p. 9. [S. l.]: Ed. do Autor, 2020.

para redução de jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou c) a integralidade do salário devido no período de garantia, para redução de jornada e salário igual ou superior a 70% ou suspensão temporária do contrato.

Por fim, vale reiterar que continuaram excluídas do recebimento do BEm quaisquer condicionantes de cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários, bem como não percebem o benefício aqueles que sejam servidores públicos e empregados em gozo de seguro-desemprego, bolsa de qualificação profissional do FAT e benefício de prestação continuada do RGPS ou RPPS. A possibilidade de cumulação do BEm em caso de empregado que possua mais de um vínculo de emprego também subsistiu, sem alterações.

### 3.2.3.2. Redução proporcional de jornada de trabalho e salário

As disposições acerca da possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salário sofreram algumas alterações na conversão da MP nº 936/20 para a Lei nº 14.020/20.

Ao *caput* do art. 7º foram adicionadas possibilidades para realizar o acordo de redução proporcional de jornada e salário de forma setorial, departamental, parcial ou total. Embora mantido o prazo inicial de até 90 dias, a lei convertida permitiu sua prorrogação consoante ato do Poder Executivo, que se concretizou através do Decreto nº 10.422/20, cujo texto do art. 4º concedeu mais 30 dias para a manutenção do acordo. Além disso, do art. 7º não constou mais somente a pactuação por acordo individual escrito entre empregado e empregador, mas também as duas hipóteses de negociação coletiva, deslindadas nos art. 11 e 12 da Lei, de forma bastante semelhante ao presente na MP nº 936/20.

Preservado o prazo mínimo de dois dias corridos para o encaminhamento da proposta de acordo individual ao empregado, como anteriormente indicado pela medida provisória, o mesmo se identifica quanto aos percentuais em que o referido pacto de redução proporcional poderia ocorrer, de 25%, 50% e 70%. Quanto a estes percentuais, o art. 11 repisou a faculdade de pactuação em percentuais diversos por negociação coletiva, desde que a) sem a percepção de BEm para percentual inferior a 25%; b) aplicando-se o percentual de 25% sobre a base de cálculo do

seguro-desemprego a reduções iguais ou superiores a 25% e inferiores a 50%; c) aplicando-se o percentual de 50% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego a reduções iguais ou superiores a 50% e inferiores a 70%; ou d) aplicando-se o percentual de 70% sobre a base de cálculo do seguro-desemprego a reduções superiores a 70%. As negociações coletivas firmadas anteriormente poderiam ser readequadas no prazo de dez dias corridos após a publicação da Lei.

Outrossim, as hipóteses de término do acordo individual e restabelecimento da jornada e do salário subsistiram em três: a cessação do estado de calamidade pública, a data-termo primeiramente pactuada ou a data em que o empregador comunicasse ao empregado sua decisão de antecipar o fim do acordo.

### 3.2.3.3. Suspensão temporária do contrato de trabalho

A modalidade de suspensão temporária do contrato de trabalho foi transposta da MP nº 936/20 para a Lei nº 14.020/20 de forma basicamente integral com relação ao texto inicial.

O prazo máximo constante do art. 8º da Lei nº 14.020/20 é igual ao da medida provisória, de 60 dias, mas foi adicionada à lei a opção para o empregador de concessão da suspensão contratual por setor ou departamento, abarcando de forma parcial ou total a quantidade de empregados da empresa. A hipótese de fracionamento em dois do período de 60 dias também ficou mantida, contudo, acrescentou-se a faculdade do Poder Executivo de prorrogar o prazo em questão, desde que respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, de acordo com o §6º do dispositivo.

A Lei nº 14.020/20 também optou por referir já no §1º do art. 8º todas as possibilidades de pactuação da suspensão contratual, tanto por negociação coletiva (acordo ou convenção) quanto por acordo individual escrito, a ser encaminhado ao trabalhador com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência, com base nos art. 11 e 12 já mencionados. Outrossim, a benesse de fazer jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e a faculdade de contribuir ao RGPS como segurado facultativo constam da mesma forma do texto da lei, assim como as situações de

restabelecimento do contrato de trabalho e as sanções ao empregador caso o trabalhador continuasse laborando mesmo com a suspensão contratual vigente.

Após o detalhamento minucioso das medidas propostas nas MP nº 927/20 e 936/20 e na Lei nº 14.020/20, o próximo capítulo analisará de forma crítica especificamente a hipótese de redução de jornada de trabalho e salário originada na MP nº 936/20 e transposta à Lei nº 14.020/20, bem como outras hipóteses de redução salarial anteriormente previstas no ordenamento jurídico brasileiro e o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF pelo Supremo Tribunal Federal.

#### **4. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO POR ACORDO INDIVIDUAL PROPOSTA NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/20 E NA LEI Nº 14.020/20**

Neste último capítulo, serão apresentadas as hipóteses preexistentes de redução salarial no ordenamento jurídico brasileiro, como forma de demonstrar que não se trata de medida inédita, especialmente em diferentes momentos de crise. A seguir, serão expostos os argumentos dos Ministros do Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF, acerca da constitucionalidade da possibilidade de acordo individual para pactuação de redução salarial incluída na MP nº 936/20. Por fim, será realizada a análise crítica da medida, que finaliza o trabalho em tela.

##### **4.1. As possibilidades de redução salarial preexistentes no ordenamento jurídico brasileiro**

No capítulo que inicia o presente trabalho, foram introduzidos os dispositivos constitucionais que alcançam proteção ao instituto do salário dos trabalhadores, descritos no art. 7º do Capítulo II, atinente aos direitos sociais. Em especial, foi pormenorizado o inciso VI do art. 7º, que prevê a irredutibilidade do salário, exceto por negociação coletiva, seja esta acordo ou convenção. Ainda, foi esmiuçado o princípio da intangibilidade salarial, que possui como um de seus mecanismos protetivos ao salário a premissa de irredutibilidade deste, considerada por alguns doutrinadores até mesmo um princípio independente, além de restar consubstanciada na CF/88. No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro já possuía, e, na realidade, continua elaborando, outros mecanismos que autorizam a redução salarial, que serão explicados a seguir.

Anteriormente à promulgação da CF/88, as redações do art. 503 da CLT, concernente aos casos de força maior<sup>134</sup>, e do art. 2º da Lei nº 4.923/65 autorizavam a redução salarial. De acordo com o dispositivo da CLT, a redução salarial teria limite

---

<sup>134</sup> No caso, força maior deve ser compreendida como um conjunto de circunstâncias não previsíveis em que não tenha havido concorrência, direta ou indireta, do empregador. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 535.

de 25%, respeitado o salário-mínimo regional, e ocorreria de forma proporcional ao salário de cada empregado, posto que a referida redução seria geral na empresa, focada na ocorrência de força maior. De outra banda, a orientação da Lei nº 4.923/65, cujo tema é o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, não se relaciona necessariamente a situações de força maior, e sim a um contexto de conjuntura econômica. O art. 2º da legislação autoriza, mediante comprovação de necessidade e prévia pactuação com o sindicato da categoria profissional, a redução da jornada de trabalho e de salário, desde que não superior a 25% e respeitado o salário-mínimo regional, por lapso temporal de até três meses (prorrogáveis). O §3º do texto legislativo também ressalva não se tratar a hipótese de alteração unilateral que ofenda o art. 468 da CLT.

Há, no entanto, controvérsias acerca da recepção de tais diplomas pela atual Constituição, uma vez que, agora, impera a previsão de necessidade de negociação coletiva para a referida redução salarial. Alice de Barros advoga pela parcial revogação do art. 503 da CLT, argumentando pela inclusão dos casos de força maior nas situações autorizativas de redução salarial, desde que haja negociação coletiva prévia<sup>135</sup>. De outra banda, Arnaldo Süssekind compreende que, não obstante a não recepção do art. 503 da CLT pela CF/88, ainda é cabível a aplicação do dispositivo da Lei nº 4.923/65, posto que esta prevê a participação da entidade sindical representativa dos empregados<sup>136</sup>, salvo em relação à orientação de a sentença normativa possuir aptidão para permitir a redução salarial<sup>137</sup>. O tema, portanto, ainda é nebuloso e não possui um entendimento pacífico.

Nessa senda, Vólia Cassar traz à baila hipóteses legislativas posteriores à promulgação da CF/88 que permitem a redução salarial. A autora discorda da tese de que o art. 50, VIII da Lei nº 11.101/05, ao autorizar a redução salarial mediante acordo ou convenção coletiva como meio de recuperação judicial, estaria demonstrando a recepção da Lei nº 4.923/65, da qual constam termos afins. Para a doutrinadora, a opção do legislador da CF/88 para a forma de flexibilização dos direitos trabalhistas foi em prol de garantir a tutela sindical, não a tutela estatal<sup>138</sup>.

---

<sup>135</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 536.

<sup>136</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo *apud* CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 192.

<sup>137</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo *apud* CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 847.

<sup>138</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 847.

Vólia conclui, portanto, que a Lei nº 4.923/65, na realidade, restou derogada, apenas aproveitado o que dispõe o *caput* do art. 2º, admitindo-se a redução salarial em prol da manutenção da saúde da empresa e unicamente por meio de negociação coletiva<sup>139</sup>.

Ainda, a CLT prevê em seu texto a hipótese de trabalho em regime parcial, descrita nos parágrafos do art. 58-A, que foram alterados pela Lei nº 13.467/17, da Reforma Trabalhista. Os §§1º e 2º do dispositivo fazem referência a uma proporcionalidade de redução de jornada de trabalho e salário, condicionando a adoção do regime parcial aos termos da negociação coletiva. Para Vólia, nesse caso, fica bastante claro que a legitimação alcançada pela CF/88 aos sindicatos é ampla, restando, então, autorizada a redução salarial em percentual superior àquele limitado pelo texto inicial da Lei nº 4.923/65, em 25%<sup>140</sup>. Outrossim, no bojo da mencionada Reforma Trabalhista, importa frisar que tal redução salarial deve ser alinhada a algum tipo de benefício para o empregado ou cogitada em razão da busca pela sobrevivência da empresa, consoante o descrito no art. 611-A, §3º da CLT, que prevê a impossibilidade de dispensa imotivada dos trabalhadores no decorrer da vigência da negociação coletiva que pactuar redução de jornada ou salário<sup>141</sup>.

Uma última medida que deve ser mencionada é a Lei nº 13.189/15, fruto da conversão da MP nº 680/15, que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego, ou Programa Seguro-Emprego, cujo prazo de adesão terminou em dezembro de 2018. O PSE, em seu art. 5º, previa a possibilidade de redução proporcional de jornada e salário em 30%, e o acordo respectivo deveria ser aprovado em assembleia dos trabalhadores, com participação do sindicato da categoria profissional<sup>142</sup>. O contexto seria o de comprovada crise econômica, o que remonta a basicamente todas as disposições referidas acima.

---

<sup>139</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 848.

<sup>140</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 848.

<sup>141</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 848.

<sup>142</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 849.

Descritas as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário anteriores à edição da MP nº 936/20, será mencionado seu processo de edição e o julgamento da ADI nº 6.363/DF pelo STF, que constitui importante posicionamento da Corte, no início da pandemia da COVID-19, acerca das providências tomadas para a tentativa de manutenção de empregos e renda.

#### **4.2. A edição da Medida Provisória nº 936/20 e o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF pelo Supremo Tribunal Federal**

A MP nº 936/20, conforme brevemente discorrido no tópico correspondente, foi publicada no Diário Oficial da União em 1º de abril de 2020 pelo Presidente da República Jair Bolsonaro. De forma semelhante ao ocorrido no contexto da edição da MP nº 927/20, algumas entidades de relevância para o Direito do Trabalho manifestaram-se em relação às providências do texto emergencial. A ANAMATRA apontou inconstitucionalidades como a permissão para redução salarial sem a intervenção do sindicato dos trabalhadores, bem como repudiou a diferenciação entre trabalhadores aptos a pactuar de forma individual em razão do montante salarial<sup>143</sup>. Ainda, o MPT reforçou o entendimento pela inconstitucionalidade do acordo individual como via adequada de pactuação de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, manifestando, outrossim, preocupação acerca da inclusão do “empregado hipersuficiente” no texto da MP nº 936/20, dentre outras questões<sup>144</sup>.

Em 2 de abril de 2020, então, foi ajuizada Ação Direta de Inconstitucionalidade pelo partido político Rede Sustentabilidade, com medida cautelar, em face da MP nº 936/20. A medida provisória ainda carecia de chancela do Congresso Nacional à época. Nessa toada, foi requerida concessão de liminar para o afastamento do uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de

---

<sup>143</sup> MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. **ANAMATRA - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, 02 abr. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5#:~:text=A%20ANAMATRA%20reafirma%20a%20ilegitimidade,preceitos%20meramente%20program%C3%A1ticos%20ou%20enunciativos>. Acesso em: 07 abr. 2021.

<sup>144</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica sobre a Medida Provisória nº 936/2020**. Brasília, 20 abr. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-mp-936-versao-final-pdf-2.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2020.

redução de salário e suspensão do contrato de trabalho, além de posterior procedência da ADI, em prol de declarar a inconstitucionalidade da medida provisória no aspecto, nos seguintes termos:

a) O deferimento de cautelar para suspender, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, o § 4º do art. 11; e o art. 12, na íntegra; bem como das expressões “individual escrito entre empregador e empregado” do inciso II do art. 7º; “individual” do inciso II do parágrafo único do art. 7º; “individual escrito entre empregador e empregado” do § 1º do art. 8º; “individual” do inciso II do § 3º do art. 8º; e “no acordo individual pactuado ou” do inciso I do § 1º do art. 9º.

(...)

c) Julgamento pela procedência desta ADI, para declarar a inconstitucionalidade, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, o § 4º do art. 11; e o art. 12, na íntegra; bem como das expressões ‘individual escrito entre empregador e empregado’ do inciso II do art. 7º; ‘individual do inciso II do parágrafo único do art. 7º; ‘individual escrito entre empregador e empregado’ do § 1º do art. 8º; ‘individual’ do inciso II do § 3º do art. 8º; e ‘no acordo individual pactuado ou’ do inciso I do § 1º do art. 9º.<sup>145</sup>

Os principais argumentos do partido Rede Sustentabilidade voltaram-se à vital necessidade de negociação coletiva imposta pela CF/88 para pactuar qualquer tipo de redução salarial e à valorização alcançada ao Direito Coletivo do Trabalho, entendimento reforçado pelas Convenções nº 98 e 154 da OIT, que reconhecem e incentivam a participação dos sindicatos na efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores. Ademais, o partido sustentou haver afronta ao princípio da proteção, de modo geral, e ao princípio da vedação ao retrocesso social<sup>146</sup>.

Na decisão cautelar, o Ministro-Relator Ricardo Lewandowski deferiu, em parte, a liminar. O Ministro compreendeu que o afastamento dos sindicatos das negociações atinentes à matéria discutida agiria em contrariedade à própria lógica implícita que rege o Direito do Trabalho, podendo causar sensíveis prejuízos aos

<sup>145</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 8 mar. 2021.

<sup>146</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 8 mar. 2021.

empregados, levando-se em conta a presunção jurídica de sua hipossuficiência e o fato de configurarem os direitos e garantias individuais dos trabalhadores cláusulas pétreas. O Magistrado enfatizou o entendimento do diálogo social tripartite preconizado pela OIT, entre governos, entidades patronais e organizações de empregados, e o constante da Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência (2017) acerca das respostas às crises como a atualmente vivida em razão da COVID-19. Lewandowski também pontuou a existência de ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, constante dos art. 1º, III e IV e 170, caput da CF/88<sup>147</sup>.

Nesse contexto, a interpretação dada pelo Relator foi no sentido de que a mera comunicação ao sindicato da categoria profissional quanto ao pactuado em acordos individuais seria insuficiente. A pretensão do Magistrado a partir da perspectiva apresentada foi a de preencher as lacunas decorrentes da hermenêutica constitucional utilizando-se de disposições anteriormente existentes no ordenamento jurídico. A solução apresentada por Lewandowski, portanto, consistiu no entendimento da manifestação dos sindicatos como uma condicionante para a convalidação dos acordos individuais firmados. Se silente o sindicato após a comunicação da empresa, o Ministro estabeleceu que seria lícito o prosseguimento do acordo pactuado, configurando-se anuência tácita. Para o Relator, a decisão em tela promoveria segurança jurídica ao preservar ao máximo o ato normativo impugnado e, ao mesmo tempo, resguardar os direitos dos trabalhadores<sup>148</sup>.

Posteriormente, foram opostos embargos de declaração ao julgamento da medida cautelar pela Advocacia-Geral da União, postulando a reconsideração da decisão embargada, com o indeferimento da liminar, ou, de forma subsidiária, sua reforma, para afirmar a validade e legitimidade da produção imediata de efeitos dos acordos individuais firmados consoante o disposto na MP nº 936/20, além de deixar ressalvada a possibilidade de adesão pelo trabalhador a negociação coletiva pactuada em momento ulterior<sup>149</sup>.

---

<sup>147</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 10 mar. 2021.

<sup>148</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 10 mar. 2021.

<sup>149</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 10 mar. 2021.

Na peça de embargos, a AGU aduziu haver frustração da possibilidade de acesso célere ao BEm em caso de manutenção do condicionamento de validade dos acordos individuais pactuados à homologação das entidades sindicais, suscitando insegurança jurídica. O principal argumento de defesa, nesse sentido, direcionou-se à presença de dispositivos na MP nº 936/20 que incluíam a negociação coletiva e a intermediação sindical como instrumentos para a pactuação da redução proporcional de jornada de trabalho e salário, como os art. 11 e 17<sup>150</sup>.

O Ministro-Relator rejeitou os embargos declaratórios opostos, argumentando que a medida provisória debatida passou por suplementação necessária à interpretação conforme o texto constitucional, mas continuou incidindo de forma plena sobre as relações de trabalho em andamento, desde a data de sua edição. Ademais, alertou para a criação de perigoso precedente em caso de entendimento contrário, no sentido de que fossem afastadas normas constitucionais asseguradoras de direitos e garantias fundamentais, tal como é a irredutibilidade salarial, a não ser com a chancela de negociação coletiva<sup>151</sup>.

Ao final, no julgamento para referendar a medida cautelar parcialmente concedida, a Corte, por maioria, acabou por negar o referendo, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, vencidos o Ministro-Relator Ricardo Lewandowski, que deferiu em parte a medida cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, cujos deferimentos foram integrais.

O Ministro-Relator Ricardo Lewandowski manteve os termos primeiramente exarados na decisão da medida cautelar e dos embargos opostos pela AGU, conforme o já descrito nos parágrafos acima. O foco do Ministro permaneceu na diretriz de dar aos dispositivos da MP nº 936/20 uma interpretação conforme à CF/88, submetendo a validade dos acordos individuais firmados à concordância do sindicato da categoria profissional, no prazo de dez dias a contar da pactuação em que as entidades sindicais deveriam ser comunicadas. Lewandowski também reforçou o apoio do Governo Federal à decisão, mencionando a concordância do

---

<sup>150</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 10 mar. 2021.

<sup>151</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 10 mar. 2021.

Advogado-Geral da União e a pactuação de mais de dois milhões de acordos individuais no lapso temporal entre 6 e 16 de abril de 2020<sup>152</sup>.

No voto seguinte, o Ministro Alexandre de Moraes nomeou de ato jurídico perfeito e acabado o acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e a comunicação ao sindicato da categoria profissional de condição resolutive, ressaltando o embate entre as duas perspectivas. O Magistrado argumentou que a interpretação acerca da constitucionalidade do trecho da MP nº 936/20 questionado deveria ter como base outros dispositivos além do art. 7º, VI, que aponta a proteção de irredutibilidade salarial, como os incisos III e IV do art. 1º, cujos fundamentos da República são a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, além dos incisos II e III do art. 3º, nos quais constam os objetivos de garantir o desenvolvimento nacional e erradicar a pobreza e a marginalização. Outrossim, o Ministro destacou a previsão do trabalho como direito social fundamental, consoante o art. 6º, além dos outros direitos dos trabalhadores presentes nos incisos do art. 7º<sup>153</sup>.

O Ministro direcionou o foco de sua argumentação também para uma, hoje se sabe, suposta brevidade, tanto do estado de calamidade pública vivenciado, quanto da duração específica das disposições da MP nº 936/20. No aspecto, a manutenção dos empregos, mesmo com a redução proporcional de jornada de trabalho e salário, a ser complementada pelo Estado, seria mais desejável, em qualquer circunstância, do que o desemprego massivo a que a ausência de providências legislativas durante a pandemia poderia levar. Pactuar ou não, de todo modo, seria uma escolha do empregado<sup>154</sup>.

Nesse sentido, Moraes compreendeu pela inoportunidade de contrariedade aos mandamentos da CF/88, isso porque a MP nº 936/20 visou, no geral, a manutenção da renda e dos empregos, o que tornaria válida a *ratio* da norma. O foco da medida provisória não seria prever uma hipótese de redução salarial, e sim estabelecer mecanismos de preservação do emprego e da renda do trabalhador, além do fato,

---

<sup>152</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 12 mar. 2021.

<sup>153</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 12 mar. 2021.

<sup>154</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 12 mar. 2021.

para o Magistrado, de não existir um conflito real que estivesse levando à pactuação para a redução salarial, e sim uma situação específica de exceção em que se buscava pela sobrevivência<sup>155</sup>.

O Ministro também indicou que a necessidade de concordância dos sindicatos como forma de referendar o acordo individual entre empregado e empregador poderia gerar insegurança jurídica e afetar a boa-fé do pactuado, uma vez que colocaria como condição resolutive a anuência das entidades sindicais. A preocupação de Moraes residiu na obrigatoriedade da complementação do salário pelo empregador em caso de negativa dos sindicatos, além de qual destino se daria aos BEm já recebidos. Pelos motivos expostos, o Magistrado indeferiu integralmente a cautelar solicitada<sup>156</sup>.

O voto seguinte, do Ministro Edson Fachin, foi iniciado pela indicação da imperatividade da participação dos sindicatos, através das negociações coletivas, para as políticas de trabalho e a promoção dos próprios empregos. O Magistrado apontou a existência de parâmetros estáveis atinentes aos direitos sociais que devem ser observados mesmo em situações emergenciais, em conformidade à CF/88. Fachin apoiou-se no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e no Relatório sobre Medidas de Austeridade e Direitos Humanos do Alto Comissariado da ONU para argumentar a busca por soluções menos restritivas, com o foco na temporariedade do período de crise<sup>157</sup>.

O Ministro, então, reafirmou a própria obrigatoriedade e importância da participação dos sindicatos nas mudanças contratuais das relações trabalhistas no estado de calamidade pública colocado em razão da pandemia da COVID-19, isso porque o olhar do sindicato da categoria é protetivo, voltado a resguardar o empregado. De forma semelhante ao Ministro-Relator Ricardo Lewandowski, Fachin repisou a necessidade de cumprimento do que orientam as Convenções nº 98 e 154

---

<sup>155</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 12 mar. 2021.

<sup>156</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 12 mar. 2021.

<sup>157</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 12 mar. 2021.

da OIT acerca dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. O Magistrado optou, portanto, pelo deferimento integral da medida cautelar<sup>158</sup>.

A seguir, o Ministro Luís Roberto Barroso, em seu voto, arguiu como essencial assegurar o respeito aos direitos materialmente fundamentais do trabalhador constantes da CF/88, além da necessidade de cumprir as premissas de preservação de empregos e aumento da empregabilidade. Outros nortes também citados pelo Magistrado foram a urgência de formalização do trabalho; a melhora da qualidade geral dos sindicatos; a desoneração da folha de salários; e o fim da imprevisibilidade do custo das relações de trabalho. Barroso, então, pontuou a primordialidade da autocontenção do Poder Judiciário, buscando a valorização dos profissionais de diferentes áreas envolvidos na edição da medida discutida, bem como de aguardar a apreciação pelo Congresso Nacional, ainda não ocorrida à época<sup>159</sup>.

No atinente à atuação dos sindicatos, o Magistrado apontou a impossibilidade material de atuação das entidades na chancela dos milhões de acordos individuais pactuados, conforme decidido em sede liminar pelo Ministro Ricardo Lewandowski, o que, na linha de pensamento de Barroso, levaria os empregadores a optar pela facilidade da demissão neste cenário. Nesse contexto, o Ministro destaca como protetivas as medidas da MP nº 936/20, como o limite máximo de tempo para a pactuação da redução ou suspensão; a estabilidade provisória; a preservação do valor da hora trabalhada; e a previsão específica da possibilidade de acordo individual para a pactuação de redução proporcional de jornada e salário voltada aos mais vulneráveis, com salário de até R\$ 3.155,00, e aos empregados com nível superior e salário de mais de R\$ 12.202,12<sup>160</sup>.

Para o Magistrado, portanto, a interpretação constitucional da medida em comento deveria se dar pela realidade fática, a partir da noção de que houve a tentativa de equacionar fatores econômicos, financeiros, sanitários, trabalhistas e tributários bastante complexos. Acompanhando a divergência iniciada pelo Ministro Alexandre de Moraes, Barroso compreendeu pela validade do afastamento

---

<sup>158</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 12 mar. 2021.

<sup>159</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 13 mar. 2021.

<sup>160</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 13 mar. 2021.

extraordinário da necessidade de negociação coletiva nas hipóteses discutidas da MP nº 936/20<sup>161</sup>.

O voto seguinte, da Ministra Rosa Weber, iniciou-se com a circunscrição dos grupos de empregados afetados pelo afastamento da necessidade de negociação coletiva para pactuação de redução proporcional de jornada de trabalho e salário: os trabalhadores com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; aqueles portadores de diploma de nível superior e salário igual ou superior a R\$ 12.202,12; e quaisquer outros que pactuassem a redução no percentual de até 25%. A Magistrada apontou que um dos princípios coletivos que integram o núcleo inexpugnável da CF/88 é, sem dúvidas, o da participação das entidades sindicais na defesa dos interesses dos trabalhadores, o que faz com que o texto da MP nº 936/20 afaste da proteção em questão os sindicatos em um momento de construção de soluções no combate ao coronavírus<sup>162</sup>.

Nessa toada, Rosa Weber criticou os moldes da liminar outrora deferida pelo Ministro-Relator Ricardo Lewandowski, indicando não haver suficiência na indicação de uma participação parcial das entidades sindicais na pactuação individual, sob pena de enfraquecimento do “núcleo essencial do direito fundamental à representação sindical e à negociação coletiva sem atingir os objetivos de harmonização e redução do impacto social decorrente da pandemia”. Para a Magistrada, ficando os sindicatos relegados ao papel de meros anuentes dos acordos individuais, poderia haver recrudescimento do caos social, cristalizando prejuízos que poderiam assumir dimensões exacerbadas. O primordial seria, portanto, investigar de forma minuciosa a relação entre trabalho, poder privado e poder político, a fim de priorizar a preservação da dignidade da pessoa humana, como coloca a CF/88. Do contrário, a Ministra depreendeu que haveria esvaziamento do direito fundamental da participação dos trabalhadores, chancelados pelas entidades sindicais, na elaboração de soluções para minimizar os

---

<sup>161</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 13 mar. 2021.

<sup>162</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 13 mar. 2021.

efeitos disruptivos da pandemia nas relações laborais, o que deixaria de concretizar uma gestão de crise adequada<sup>163</sup>.

Rosa Weber ainda citou as Convenções nº 98 e 154 da OIT como meio de proteção fundamental aos trabalhadores e o fomento às negociações coletivas como meio de dirimir conflitos, acrescentando a Recomendação nº 205 sobre o emprego e trabalho decente para a paz e a resiliência para responder a situações de crise, e o quarto pilar instituído pela OIT como essencial para o combate à pandemia da COVID-19: o reforço do diálogo social mediante a atuação das negociações coletivas<sup>164</sup>.

Por conseguinte, no encerramento de seu voto, a Magistrada aduziu ser a estrutura da MP nº 936/20 um estímulo ao conflito social, em razão do incentivo à multiplicidade de acordos individuais a sobrecarregar sindicatos e empresas, ofendendo o princípio da igualdade e invertendo a lógica de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas, e gerando, assim, litigiosidade posterior. A Ministra reputou necessária, por conseguinte, a ampliação da exigência prevista no próprio parágrafo único do art. 12 da MP nº 936/20 aos demais grupos de trabalhadores, divergindo em parte do Ministro-Relator e deferindo em maior extensão a medida cautelar<sup>165</sup>.

A seguir, o Ministro Luiz Fux iniciou seu voto definindo que a realidade prática da situação pandêmica trouxe uma convergência de manifestações de vontades, buscando a manutenção e a preservação dos empregos. Para o Magistrado, a historicidade da participação dos sindicatos nas relações trabalhistas assenta-se no pressuposto de interesses divergentes, o que não seria o caso do grave problema social atual gerado pela pandemia do coronavírus, posto que ambos os interesses de empregados e empregadores convergiriam na manutenção dos empregos. O Magistrado reconheceu certo enfraquecimento na atuação dos sindicatos desde a edição da Reforma Trabalhista, argumentando que, tanto mais no presente momento, a interferência das entidades sindicais não poderia se sobrepor à vontade

---

<sup>163</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 13 mar. 2021.

<sup>164</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 13 mar. 2021.

<sup>165</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 13 mar. 2021.

das partes. Fux sustentou que o pagamento do BEm para complementar a renda diminuída ou suspensa do empregado, os prazos, em sua visão, extremamente exíguos das medidas (máximo de 90 ou 60 dias) e o prestígio da negociação coletiva para hipóteses específicas seriam suficientemente compensatórias no estado atual de calamidade<sup>166</sup>.

Para o Ministro, por conseguinte, a obrigatoriedade da atuação condicionante das entidades sindicais levaria à insegurança jurídica e a uma proteção deficiente, atingindo o princípio da valorização dos empregos e levando ao retrocesso. Em sua visão, as partes possuiriam simetria o bastante para ter informações equivalentes e buscar o caminho da consensualidade. Pelos motivos expostos, o Magistrado decidiu pelo não referendo da liminar inicialmente concedida em parte pelo Ministro-Relator Ricardo Lewandowski<sup>167</sup>.

No voto subsequente, a Ministra Cármen Lúcia considerou de importância a autocontenção do Supremo Tribunal Federal, levando-se em consideração a provisoriedade e a temporariedade das medidas editadas, tanto mais no contexto específico da pandemia. Para a Magistrada, a segurança jurídica, nesse caso, seria gerada pela interpretação da norma constitucional com vistas à preservação dos empregos, o que se depreenderia da situação geral da sociedade<sup>168</sup>.

Em concordância à divergência apresentada pelo Ministro Alexandre de Moraes, Carmen Lúcia acrescentou à argumentação do Magistrado, alicerçada nos art. 1º, III e IV, 2º e 3º da CF/88, o art. 170, VIII, cujo pilar é a busca pelo pleno emprego, que sequer seria uma possibilidade ao momento, o que levou a Ministra ao entendimento de que a MP nº 936/20 viria como alternativa multidisciplinar à mínima garantia por empregos. Em sua visão, portanto, a imprescindibilidade da atuação dos sindicatos, no momento peculiar da pandemia, geraria ainda mais desemprego, e da mesma forma poder-se-ia considerar impor a comunicação às entidades sindicais como condição resolutive aos acordos individuais pactuados.

<sup>166</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

<sup>167</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

<sup>168</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

Nesse sentido é que a Ministra Cármen Lúcia votou para negar o referendo à cautelar<sup>169</sup>.

Na sequência, o Ministro Gilmar Mendes, inicialmente, destacou a excepcionalidade do período da pandemia da COVID-19, referenciando medidas legislativas como o Decreto Legislativo nº 6/2020 e administrativas como a Portaria Conjunta nº 555. Para o Magistrado, configurou-se a ocorrência de força maior, conforme conceituada no *caput* do art. 501 da CLT. Apoiando-se na ideia da extraordinariedade da situação, Gilmar Mendes opinou pela validade da utilização de mecanismos excepcionais e pontuais, sob pena da geração massiva de desempregos no aguardo da atuação dos sindicatos<sup>170</sup>.

O Ministro compreendeu por respeitado o princípio da proporcionalidade na edição da MP nº 936/20, exemplificando a partir de anterior decisão da ADI nº 639/DF, que refere o rol de garantias do art. 7º da CF/88 como meramente exemplificativo. Nessa linha de raciocínio, as providências constantes da medida provisória seriam um empenho para a preservação dos empregos e uma tentativa de evitar o esfacelamento do sistema produtivo. O Magistrado, portanto, subscreveu de forma integral a divergência aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes, destacando a importância de um Direito Constitucional de crise a conceder validade às normas discutidas. Assim, igualmente, não referendou a medida cautelar outrora concedida<sup>171</sup>.

No voto subsequente, o Ministro Marco Aurélio questionou a atuação do Poder Judiciário de forma prévia ao crivo do Congresso Nacional à medida provisória debatida. Para o Magistrado, tal judicialização, no caso em comento, não poderia ser vislumbrada, dado que as providências contidas na MP nº 936/20 visavam a manutenção de empregos e a viabilização da continuidade das relações jurídicas laborais instituídas, urgências que não suportariam expectar a chancela das entidades sindicais. Marco Aurélio também reforçou uma visão de equivalência entre empregado e empregador para a realização de pactuação individual, desvinculado o

<sup>169</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

<sup>170</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

<sup>171</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF.** Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

trabalhador da realidade de necessidade de tutela pelo ramo sindical. Portanto, o Ministro acompanhou a divergência encetada por Alexandre de Moraes e indeferiu a liminar, já formando a maioria absoluta na Corte para tal<sup>172</sup>.

Último a dar seu pronunciamento, o Ministro Presidente Dias Toffoli somou seu voto à corrente majoritária divergente do Ministro-Relator Ricardo Lewandowski, em prol da segurança jurídica, sem maiores considerações<sup>173</sup>.

Pormenorizado o julgamento da ADI nº 6363/DF pelo STF, prossegue-se ao tópico expositivo que finaliza este trabalho, a partir de uma análise crítica da medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário aplicada no contexto do Direito do Trabalho Emergencial, mediante a edição da MP nº 936/20, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/20.

#### **4.3. Uma análise crítica da medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário por acordo individual na vigência do Direito Emergencial do Trabalho**

Ao realizar análise minuciosa dos textos da MP nº 936/20 e da Lei nº 14.020/20, bem como dos principais argumentos expostos pelos Ministros do STF que acompanharam a divergência aberta por Alexandre de Moraes no julgamento da ADI nº 6.363/DF, fica bastante evidente o que denominam Leandro Dorneles e Vitor Jahn como “opção política de protagonismo do acordo individual”<sup>174</sup> para gerenciar o momento de crise ocasionado pela pandemia da COVID-19.

As perspectivas dos doutrinadores e dos Ministros do STF ficaram divididas entre o apontamento da inconstitucionalidade da inclusão do acordo individual na MP nº 936/20 como mecanismo apto a pactuar a redução salarial e o sopesamento de outros princípios e mandamentos constitucionais mais relevantes no atual

---

<sup>172</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

<sup>173</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

<sup>174</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. Pandemia de COVID-19: assietaticidade da negociação individual como política de gerenciamento da crise, p. 141. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, n. 2, p. 141-157, abr/jun 2020.

contexto do que a simples vedação da redução de salários sem a participação das entidades sindicais.

No final de junho de 2020, após quase três meses do início da vigência das disposições da MP nº 936/20, dados constantes do site oficial do Ministério da Economia apontaram a realização de quase 12 milhões de acordos, entre individuais e coletivos. À época, os instrumentos de suspensão contratual e redução salarial dividiam o percentual total de forma equilibrada, com 50% dos acordos para cada, sendo que, dos casos de redução, a maioria era feita a partir do percentual de 70%<sup>175</sup>.

Em setembro de 2020, foi publicado também no site do Ministério da Economia uma espécie de manual breve e introdutório acerca do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. A Lei nº 14.020/20, à época, estava vigente desde julho de 2020, fruto da conversão da MP nº 936/20 pelo Congresso Nacional com algumas breves modificações, consoante o exposto no capítulo anterior. No manual em questão foi incluída uma tabela atualizada ao valor do seguro-desemprego corrente no período, além de um caso hipotético para exemplificação do funcionamento da redução salarial, *in verbis*:

Por exemplo, se o salário do empregado for de R\$ 3.000,00 e a redução de jornada salário for de 25%: o empregador pagará de salário 75% de R\$ 3.000,00 = R\$ 2.250,00. Além disso o trabalhador receberá do Governo o BEm no valor de 25% de R\$ 1.813,03 = R\$ 453,26. Dessa forma, o total mensal que o trabalhador receberá será R\$ 2.703,26 (R\$ 2.250,00 de salário e R\$ 453,26 de BEm). Nesse caso, a perda salarial mensal do empregado será de R\$ 296,74 (R\$ 3.000,00 – R\$ 2.703,26 = R\$ 296,74). Importante lembrar que a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário deve preservar o valor do salário-hora de trabalho.<sup>176</sup>

O exemplo, no qual o percentual de 25% poderia ser pactuado livremente por acordo individual escrito, demonstra como houve uma redução de renda

<sup>175</sup> PROGRAMA Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda já realizou cerca de 12 milhões de acordos. **Governo do Brasil**, 30 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/junho/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda-ja-realizou-cerca-de-12-milhoes-de-acordos>. Acesso em: 8 abr. 2021.

<sup>176</sup> SECRETARIA DE TRABALHO DO GOVERNO DO BRASIL. **Introdução - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Brasília, 3 set. 2020, p. 5-6. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/proteja/arquivos/reducao\\_proporcional\\_de\\_jornada.pdf/view](https://www.gov.br/trabalho/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/proteja/arquivos/reducao_proporcional_de_jornada.pdf/view). Acesso em: 8 abr. 2021.

considerável mesmo com o pagamento do BEm, ficando o empregado à mercê de uma ajuda compensatória mensal facultativa a ser alcançada pelo empregador para preencher a lacuna deixada pelo valor. É bastante significativo que, em um universo salarial de R\$ 3.000,00, em tempos normais, já suficientemente desafiadores no Brasil, o trabalhador venha, durante a maior crise sanitária do século, a perder basicamente um décimo de seu salário original, sem sequer o amparo das entidades sindicais para negociar em equilíbrio de forças para com os empregadores.

Não se pode olvidar, é claro, que há outras duas variáveis de relevância no cálculo que envolve a redução salarial do Direito do Trabalho Emergencial: o valor do salário-mínimo e o valor do seguro-desemprego. Em 1º de janeiro de 2021, o salário-mínimo foi reajustado para o montante de R\$ 1.100,00<sup>177</sup>, enquanto o seguro-desemprego passou a valer entre R\$ 1.100,00, já que não pode ser inferior ao valor de um salário-mínimo, e R\$ 1.911,84, quantia um pouco superior à referida no exemplo, corrente para o ano de 2020<sup>178</sup>. Esses valores podem ser contrastados com o preço de alimentos básicos na vida dos brasileiros, como arroz e óleo, que sofreram altas exacerbadas ao longo do ano anterior, de 76,01% e 103,79%, respectivamente<sup>179</sup>. Nessa perspectiva, é simples compreender o quão indicativa e expressiva é uma perda de renda próxima de R\$ 300,00 em um ano de pandemia, especialmente quando a maneira pela qual se deu a redução em questão gerou tantos debates acerca da constitucionalidade de seus instrumentos legislativos, a MP nº 936/20 e a Lei nº 14.020/20. Fica evidente que as contas não fecham, especialmente para os indivíduos mais vulnerabilizados.

Isto posto, devem ser analisados com cautela os argumentos dos doutrinadores e, especialmente, aqueles trazidos no julgamento da ADI nº 6.363/DF pelos Ministros do STF.

<sup>177</sup> NOVO salário mínimo 2021: veja como registrar o reajuste no eSocial Doméstico. **Governo do Brasil**, 5 jan. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/novo-salario-minimo-2021-veja-como-registrar-o-reajuste-no-esocial>. Acesso em: 9 abr. 2021.

<sup>178</sup> ALVARENGA, Laura. Seguro desemprego ganha novas regras; saiba quantas parcelas você tem direito. **Finanças, Direitos e Rendas**, 22 mar. 2021. Disponível em: <https://fdr.com.br/2021/03/22/seguro-desemprego-como-saber-quantas-parcelas-tenho-direito/#:~:text=Reajuste%20no%20seguro%20desemprego%20em,da%20dispensa%20sem%20justa%20causa.&text=Contudo%2C%20nenhum%20trabalhador%20pode%20receber,de%20R%24%201.911%2C84>. Acesso em: 9 abr. 2021.

<sup>179</sup> ZOCCHIO, Guilherme. Adeus ao arroz e feijão? Preço de alimentos continuará alto em 2021. **O Joio e o Trigo**, 28 jan. 2021. Disponível em: <https://ojoioetrigo.com.br/2021/01/preco-de-alimentos-2021/>. Acesso em: 9 abr. 2021.

É notável que há uma equivalência entre os pontos argumentativos trazidos por Vólia Cassar, apresentados no capítulo anterior, e pelo Ministro Alexandre de Moraes, que abriu a divergência no julgamento da ADI nº 6.363/DF. Ambos recorrem à valorização de outros mandamentos constitucionais, e Vólia também sugere diretamente a utilização do método de ponderação de interesses. A autora partilha do entendimento de Daniel Sarmento para argumentar pela ponderação, nos termos seguintes do doutrinador:

Na ponderação, a restrição imposta a cada interesse em jogo, num caso de conflito entre princípios constitucionais, só se justificará na medida em que: (a) mostrar-se apta a garantir a sobrevivência do interesse contraposto, (b) não houver solução menos gravosa, e (c) o benefício logrado com a restrição a um interesse compensar o grau de sacrifício imposto ao interesse antagônico.<sup>180</sup>

Vólia deu destaque aos art. 1º, IV e 3º, IV da CF/88, atinentes aos fundamentos dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do objetivo fundamental de promoção do bem de todos, além de recorrer ao art. 170, III e VIII, que orienta a busca por estabilidade econômica e pelo pleno emprego<sup>181</sup>. O Ministro Alexandre de Moraes ainda acrescentou ao seu voto referência aos art. 1º, III e 3º, II e III, fazendo alusão, respectivamente, ao fundamento de dignidade da pessoa humana e aos objetivos fundamentais de garantir o desenvolvimento nacional e erradicar a pobreza e a marginalização, além de salientar que o art. 6º coloca o trabalho como direito social fundamental.

Os Ministros que acompanharam a divergência apresentaram diferentes argumentos. Luís Roberto Barroso e Cármen Lúcia fizeram menção a uma necessidade de autocontenção do Poder Judiciário, tendo em vista o fato de que, à época do julgamento, a MP nº 936/20 ainda não havia passado pelo crivo do Congresso Nacional. Para ambos, isso significaria a manutenção da segurança jurídica e o sopesamento de outras garantias, em suas visões, mais urgentes do que a necessidade de atuação dos sindicatos na pactuação da redução salarial dos

---

<sup>180</sup> SARMENTO, Daniel *apud* CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20, p. 791. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 783-801.

<sup>181</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20, p. 791. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 783-801.

empregados, como a manutenção dos empregos, evitando demissões em massa, entendimento endossado por Gilmar Mendes e Marco Aurélio. Luiz Fux aduziu que a interferência dos sindicatos não deveria se sobrepor à vontade das partes, estas que estariam, para o Magistrado, suficientemente em patamares equivalentes no nível de informações acerca do contexto para pactuar livremente.

A análise é complexa. O trecho de Sarmiento confirma a premissa: a validade da redução salarial por acordo individual, durante a pandemia da COVID-19, garante os interesses contrários? Não há solução menos gravosa do que a proposta? Há benefício logrado que compense o sacrifício imposto aos trabalhadores? São questionamentos complicados, com múltiplas respostas a depender do prisma do exame.

A mera manutenção dos vínculos de emprego, como foi argumentado acima, não necessariamente garante os interesses respectivos de empregado e empregador; do contrário, sequer haveria necessidade da existência de bases historicamente construídas do Direito do Trabalho que levassem à estruturação do sistema laboral embasado na hipossuficiência dos trabalhadores. Restando garantidas as possibilidades de emprego, não careceriam nem ao menos ser avaliadas as circunstâncias e condições desses empregos, se fosse o fator da empregabilidade o mais importante, de fato. Há muita dificuldade em afirmar que o foco na simples garantia de empregos reduzindo salários pela via da pactuação individual, que contraria inúmeras concepções do Direito do Trabalho e orientações da própria CF/88, é uma benesse que suplanta os sacrifícios exigidos dos trabalhadores durante o evento da pandemia da COVID-19. Referida linha de raciocínio leva, então, ao último questionamento do método de ponderação: há solução menos gravosa do que a proposta?

Não se pode dizer que, nesse caso tão delicado e cheio de nuances intrincadas que é a crise sanitária atual, exista uma única solução milagrosa que deva ser tratada como panaceia. Todavia, a chance de atuação legítima na defesa dos interesses dos trabalhadores deveria ter sido alcançada às entidades sindicais, levando-se em consideração as providências tomadas na direção da possibilidade de redução salarial, como impõe a CF/88.

É sabido que os sindicatos dos trabalhadores vêm sofrendo um enfraquecimento institucional que atua por diferentes vias. No próprio senso comum, pode-se dizer, as entidades sindicais não são mais compreendidas pelas pessoas

com o prestígio que a elas era alcançado a décadas atrás. No entanto, essa mentalidade fica mais em evidência quando são analisadas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, como a retirada da compulsoriedade das contribuições sindicais, consoante a nova redação do art. 579 da CLT, o que prejudicou a receita dos sindicatos e, por conseguinte, obstaculizou suas atividades.

Assim sendo, não flexibilizar a obrigatoriedade constitucional de atuação das entidades sindicais na pactuação de redução salarial durante a crise da COVID-19, seria uma maneira adequada de garantir certo mínimo de proteção aos trabalhadores, mesmo que incapaz de solucionar todas as problemáticas que envolvem a subtração de renda em tempos de pandemia, algo que pode ser exemplificado pela alta expressiva no preço de alimentos básicos.

Nesse contexto, Dorneles e Jahn pormenorizam os motivos pelos quais a pandemia da COVID-19 é uma situação de crise laboral que deve ser gerida:

A pandemia gerada pela Covid-19 deve ser enquadrada como uma situação de crise laboral, tendo em vista que (a) está fora da noção de riscos da atividade econômica; (b) trata-se de circunstância temporária; (c) expõe a empresa a sacrifícios significativos; (d) seus perniciosos efeitos não são administráveis pelos instrumentos jurídicos usualmente disponíveis ao empregador; e (e) podem ter suas consequências efetivamente atenuadas com a adoção da ordem de sacrifícios laborais.<sup>182</sup>

Para os autores, portanto, há quatro premissas que legitimam o posicionamento da negociação coletiva como apta a gerir tais momentos de crise. Inicialmente, garantida a participação das entidades sindicais, em igualdade de condições de pactuação para com o polo patronal, a flexibilização transitória de determinadas condições de trabalho não figuraria meramente como uma imposição de interesses dos empregadores, e sim seria balizada a partir da existência de amplo poder de persuasão destes. Em seguida, o exercício do citado amplo poder de persuasão do polo patronal encontraria obrigatoriamente limites aos sacrifícios impostos aos trabalhadores, posto que estes são objeto de intensas conversações entre as partes da negociação. Em terceiro lugar, a negociação coletiva possui caráter autocompositivo, uma vez que assevera a atuação dos agentes atingidos

---

<sup>182</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. Pandemia de COVID-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise, p. 149-150. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, n. 2, p. 141-157, abr/jun 2020.

pelos sacrifícios e prejuízos, proporcionando a exclusão de atores externos à situação. Por derradeiro, restaria reforçada a roupagem temporária obrigatória destes sacrifícios, de acordo com o prazo máximo fixado para a duração das negociações coletivas pelo art. 614, §3º da CLT<sup>183</sup>.

Resgatando os pontos trazidos por Guilherme Ludwig no capítulo precedente, a simplificação dos procedimentos anteriormente padrões nas negociações coletivas constituiria uma boa ferramenta para garantir a participação dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores. Isso porque estar-se-ia buscando maior eficácia e agilidade para atender ao interesse público do contexto, o do distanciamento social e da contenção da disseminação do SARS-CoV-2, mas também respeitando a gestão de crise escolhida pelo legislador constitucional<sup>184</sup>. Da própria MP nº 936/20 constaram duas providências nesse sentido, consoante o texto do art. 17, II e III: ficou autorizada a utilização de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais das negociações coletivas, bem como foram reduzidos pela metade os prazos previstos na CLT. Ademais, tais orientações foram mantidas de forma integral na conversão da medida provisória na Lei nº 14.020/20.

Inobstante a presença das mencionadas medidas nas providências do Direito do Trabalho Emergencial relacionadas à redução proporcional de jornada de trabalho e salário, a possibilidade de pactuação por acordo individual escrito não foi afastada, tampouco outras determinações em sentido semelhante foram excluídas da legislação. Referido fato consagra, de certa forma, mais um método de enfraquecimento dos sindicatos nos dias atuais, especialmente quando o contexto da pandemia da COVID-19 é utilizado para justificar a subtração de direitos que deveriam ser inegociáveis em qualquer conjuntura.

---

<sup>183</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. Pandemia de COVID-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise, p. 150. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, ed. 2, p. 141-157, abr/jun 2020.

<sup>184</sup> LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. In: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020, p. 24. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 14 abr. 2021.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em tela objetivou examinar a medida específica do Direito do Trabalho Emergencial de autorização de redução proporcional de jornada de trabalho e salário mediante acordo individual entre empregado e empregador, bem como analisar criticamente a orientação em questão. Detalhados os textos das Medidas Provisórias nº 927/20 e 936/20, bem como da posterior Lei nº 14.020/20, foi possível inferir, de plano, que a legislação de emergência deu destaque à autonomia da vontade individual, afastando o protagonismo das entidades sindicais na proteção dos trabalhadores. Por meio de mecanismos como a garantia de estabilidade provisória, por exemplo, tencionou-se, então, preencher as lacunas deixadas pela participação dos sindicatos nas negociações.

O conceito e a natureza jurídica do salário como retribuição pelo trabalho foram pormenorizados juntamente às proteções constitucionais que alcançam importância ao instituto, contexto que propiciou o entendimento da imprescindibilidade do salário na vida dos trabalhadores, já que este figura como o meio de subsistência elencado pelo pacto social da atualidade. Nessa senda, também foi possível verificar o alinhamento dos princípios clássicos atinentes ao Direito do Trabalho à ideia do salário como primordial. O instituto é resguardado não apenas pelo princípio norteador do ordenamento laboral, o princípio da proteção, mas também amparado de forma completa, em suas diversas frentes, pelo princípio da intangibilidade salarial.

Na sequência desta exposição teórica, não poderia ser outro o prisma de análise das diretrizes do Direito do Trabalho Emergencial senão o de buscar o ponto de contato entre a legislação de emergência para a manutenção dos postos de trabalho e da saúde das empresas e a garantia do meio vital de sobrevivência dos trabalhadores, especialmente daqueles vulnerabilizados. Nesse contexto, depreendeu-se que a edição das medidas emergenciais foi bastante apressada, o que até poderia ser compreensível em razão da conjuntura; no caso em questão, no entanto, a urgência levou à publicação de textos cuja constitucionalidade foi amplamente questionada por diversas entidades, como a Ordem dos Advogados do Brasil e o Ministério Público do Trabalho, além de inúmeros doutrinadores. Dessa forma, foi colocada em xeque a tentativa de manter minimamente equilibrada a

assimetria de forças inerente às relações de trabalho, levando o Direito do Trabalho a uma tensão ainda maior durante a pandemia da COVID-19.

Ficou bastante evidente que a gestão de crise adotada pelo Direito do Trabalho Emergencial de 2020 privilegiou a autonomia da vontade individual, uma noção que, na realidade, advém de contextos anteriores à crise sanitária atual em suas tentativas de inserção no ordenamento laboral. Como caso manifesto do trajeto na direção das negociações por acordo individual, pode-se citar a Reforma Trabalhista de 2017, que, por exemplo, deu vida à figura do “empregado hipersuficiente” no art. 444, parágrafo único da CLT, instrumento que foi, ainda, inserido nas disposições da MP nº 936/20 e da Lei nº 14.020/20, autorizando a pactuação da redução salarial mediante acordo individual para estes trabalhadores.

Outrossim, o destaque à negociação direta entre empregado e empregador também foi consagrado logo no início do texto da MP nº 927/20, apontando a prevalência do acordo individual sobre os demais instrumentos normativos, dentro dos limites da Constituição Federal - o que, na verdade, atua como um contrassenso, tendo em vista que o texto constitucional enaltece, de diversas formas, as negociações coletivas. Uma orientação da MP citada que se sobressaiu foi a da possibilidade de concessão de férias de período aquisitivo sequer iniciado, a ser pactuada por acordo individual, em um momento em que a situação futura da pandemia era, ainda, bastante incerta, e barganhar o direito ao descanso vindouro agiu de acordo com os interesses da autonomia individual.

Após o detalhamento das principais medidas do Direito do Trabalho Emergencial em 2020, o último capítulo voltou-se à diretriz específica da redução proporcional de jornada de trabalho e salário por acordo individual. A partir do resgate e da descrição de medidas anteriores do ordenamento jurídico brasileiro, orientando a redução salarial, foi possível compreender que paira sobre a temática uma tensão relacionada às inúmeras crises econômicas enfrentadas pelo Brasil, motivo pelo qual é extenso o histórico de inserção de providências nesse sentido. Mesmo com a menção à participação das entidades sindicais na maioria das medidas atinentes ao tema, na tentativa de negociar em equilíbrio de forças, não se pode olvidar que é bastante indicativa a escolha da gestão de crises econômicas por meio da redução salarial, justamente o único meio de subsistência da esmagadora maioria dos trabalhadores.

Nessa senda, o julgamento da ADI nº 6.363/DF reforça essa acepção, a partir da qual a maior parte dos Ministros do STF entendeu pela constitucionalidade do texto da MP nº 936/20, utilizando-se, principalmente, do argumento de que haveria, na situação atual, outros ditames constitucionais mais relevantes do que o texto do art. 7º, VI, que consagra a irredutibilidade salarial, a não ser por meio de negociação coletiva. Reiteradamente, os Ministros que acompanharam a divergência aberta por Alexandre de Moraes se referiram ao fundamento da dignidade da pessoa humana como norteador das medidas emergenciais de manutenção de empregos, que seria a prioridade do momento instável da pandemia. Muitos também questionaram a capacidade de atuação e alcance dos sindicatos, temendo por sua eficiência frente à questão, bem como pela possibilidade do surgimento de uma insegurança jurídica em relação ao recebimento do BEm. Outro ponto repetidamente suscitado foi o da autocontenção do Poder Judiciário, levando-se em consideração o fato de que o texto da MP nº 936/20 ainda não havia sido submetido ao crivo do Congresso Nacional.

Foi possível concluir, na sequência da leitura do acórdão, que as alegações constantes dos votos dos Ministros do STF acima citadas reafirmam a noção da prevalência da autonomia individual presente nos textos das medidas do Direito Emergencial do Trabalho, especialmente naquele que autoriza a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por acordo individual para determinadas faixas salariais de empregados. Conforme referido anteriormente, as tentativas de inserção dessa autonomia no ordenamento jurídico do Direito do Trabalho não são exatamente novidade, posto que muito de seu raciocínio foi trazido à voga pela Reforma Trabalhista de 2017. No entanto, pode-se dizer que, com o aval da Corte Suprema brasileira no período corrente da maior crise sanitária do século, a autonomia individual que acentua, na tentativa de mascarar, a assimetria de forças entre empregado e empregador, adquire uma nova camada, que poderá levar a uma necessidade de reinvenção do Direito do Trabalho em sua totalidade.

O tópico que encerra o presente trabalho, dedicado a analisar de forma crítica a medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário mediante acordo individual presente na MP nº 936/20 e na Lei nº 14.020/20, chega à conclusão da complexidade de fatores que se incorporam ao tema. Não somente o histórico crescente de realce da autonomia individual no Direito Laboral exerce influência sobre a diretriz recente do Direito do Trabalho Emergencial, mas também dados

concretos, como os valores atuais do salário-mínimo e do seguro-desemprego e a alta no preço dos alimentos nos supermercados. Os mais variados dilemas são suscitados quando o que está ameaçado é o pacto social que garante a subsistência da esmagadora maioria dos trabalhadores, ou seja, a retribuição pelo trabalho realizado, o salário.

Assim, a solução apresentada ao final deste trabalho, no sentido da garantia da participação das entidades sindicais na pactuação da redução salarial, mas com o foco no incremento da celeridade dos procedimentos inicialmente previstos na CLT, foi compreendida como apta a resguardar uma parcela dos direitos dos trabalhadores. Mesmo que não deva ser tratada como recurso salvador, suficiente à resolução de todos os problemas enfrentados e agravados na pandemia da COVID-19, a medida atuaria em prol de refrear o avanço da noção de autonomia individual que paira sobre o Direito do Trabalho atualmente, resgatando suas importantes raízes protetivas.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Laura. Seguro desemprego ganha novas regras; saiba quantas parcelas você tem direito. **Finanças, Direitos e Rendas**, 22 mar. 2021. Disponível em:

<https://fdr.com.br/2021/03/22/seguir-desemprego-como-saber-quantas-parcelas-tenho-direito/#:~:text=Reajuste%20no%20seguro%20desemprego%20em,da%20dispensa%20sem%20justa%20causa.&text=Contudo%2C%20nenhum%20trabalhador%20pode%20receber,de%20R%24%201.911%2C84>. Acesso em: 9 abr. 2021.

ANAMATRA se manifesta sobre o teor da MP 927/2020. **ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, 23 mar. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29459-anamatra-se-manifesta-sobre-o-teor-da-mp-927-2020>. Acesso em: 13 mar. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. Apresentação. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 3-5.

BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de COVID-19: análise da MP n. 927/2020. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 365-381.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF**. Ministro-Relator Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 15 mar. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 783-801.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

\_\_\_\_\_; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

\_\_\_\_\_; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; MARTINS, Rafael Lara; PINHEIRO, Iuri. **Lei 14.020/2020: comparada e comentada**. [S. l.]: Ed. do Autor, 2020.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Parecer – Medida Provisória 927, de 22/3/2020**. Brasília, 23 mar. 2020. Disponível em: <http://s.oab.org.br/arquivos/2020/03/b48d1ee4-5455-4d43-a894-15baf489ca87.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2021.

COVID: País tem 3º dia com mais de 2.000 mortes em 24h e nova média recorde. **UOL**, 12 mar. 2021. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2021/03/12/covid-19-coronavirus-mortes-casos-12-de-marco.htm>. Acesso em: 15 mar. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. Pandemia de COVID-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, n. 2, p. 141-157, abr/jun 2020.

\_\_\_\_\_; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

FINCATO, Denise. **Direito do Trabalho de Emergência: relações trabalhistas em tempos de COVID-19**. Porto Alegre: Ed. do Autor, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 10. ed. rev. atual. e aum. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GUSMÃO, Xerxes. (In)constitucionalidade das modificações normativas do meio ambiente do trabalho durante a pandemia de COVID-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**. Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 195-219, jul/dez 2020. Disponível em: <https://rejt4.emnuvens.com.br/revistaejud4>. Acesso em: 15 fev. 2020.

LIMA, Sílvia Tibo Barbosa; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da COVID-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 311-332, jul. 2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. *In*: **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. Salvador, 24 abr. 2020. Disponível em: [www.andt.org.br](http://www.andt.org.br). Acesso em: 24 fev. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

\_\_\_\_\_; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica sobre a Medida Provisória nº 936/2020**. Brasília, 20 abr. 2020. Disponível em:

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-mp-936-versao-final-pdf-2.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2020.

MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. **ANAMATRA - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, 02 abr. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5#:~:text=A%20ANAMATRA%20reafirma%20a%20ilegitimidade,preceitos%20meramente%20program%C3%A1ticos%20ou%20enunciativos>. Acesso em: 07 abr. 2021.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da prevenção de riscos laborais. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 803-816.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Teoria Jurídica do Salário**. São Paulo: LTr, 1994.

NOTA à imprensa: MPT vê com extrema preocupação trechos importantes da MP 927. **Ministério Público do Trabalho**, 23 mar. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-a-imprensa-mpt-ve-com-extrema-preocupacao-trechos-importantes-da-mp-927>. Acesso em: 13 mar. 2021.

NOVO salário mínimo 2021: veja como registrar o reajuste no eSocial Doméstico. **Governo do Brasil**, 5 jan. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/novo-salario-minimo-2021-veja-como-registrar-o-reajuste-no-esocial>. Acesso em: 9 abr. 2021.

OMS classifica coronavírus como pandemia. **Governo do Brasil**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/03/oms-classifica-coronavirus-como-pandemia>. Acesso em: 6 fev. 2021.

PINHEIRO, Clhoé; RUPRECHT, Theo. Coronavírus: primeiro caso é confirmado no Brasil. O que fazer agora? **VEJA Saúde**, 26 fev. 2020. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/medicina/coronavirus-primeiro-caso-brasil/>. Acesso em: 6 fev. 2021.

PROGRAMA Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda já realizou cerca de 12 milhões de acordos. **Governo do Brasil**, 30 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/junho/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda-ja-realizou-cerca-de-12-milhoes-de-acordos>. Acesso em: 8 abr. 2021.

SECRETARIA DE TRABALHO DO GOVERNO DO BRASIL. **Introdução - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. Brasília, 3 set. 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/proteja/arquivos/reducao\\_proporcional\\_de\\_jornada.pdf/view](https://www.gov.br/trabalho/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/proteja/arquivos/reducao_proporcional_de_jornada.pdf/view). Acesso em: 8 abr. 2021.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A pandemia do coronavírus e o Direito do Trabalho: análise das medidas que o Direito do Trabalho oferece para o enfrentamento da pandemia do coronavírus. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 86, n. 2, p. 23-36, abr/jun 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991.

VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. Dejà-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o Direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o COVID-19. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ,

Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 49-74.

ZOCCHIO, Guilherme. Adeus ao arroz e feijão? Preço de alimentos continuará alto em 2021. **O Joio e o Trigo**, 28 jan. 2021. Disponível em: <https://ojoioeotrigo.com.br/2021/01/preco-de-alimentos-2021/>. Acesso em: 9 abr. 2021.