



**FACULDADE DA REGIÃO SISALEIRA
BACHARELADO EM DIREITO**

TATIANE YASMIN LIMA DE MOURA

**MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020: REDUÇÃO SALARIAL E A NEGLIGÊNCIA AOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS**

**Conceição do Coité-BA
2023**

TATIANE YASMIN LIMA DE MOURA

**MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020: REDUÇÃO SALARIAL E A NEGLIGÊNCIA AOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS**

Artigo científico submetido como Trabalho de Conclusão de Curso para o curso de Bacharelado em Direito para a Faculdade da Região Sisaleira, orientado pela prof. Laiza Emanuele Santos Sales.

**Conceição do Coité-BA
2023**

Ficha Catalográfica elaborada por:
Carmen Lúcia Santiago de Queiroz – Bibliotecária
CRB: 5/001222

M865 Moura, Tatiane Yasmin Lima de
Medida provisória 936/2020: redução salarial e a
negligência aos direitos fundamentais / Tatiane Yasmin
Lima de Moura. – Conceição do Coité: FARESI, 2023.
22f..

Orientadora: Profa. Laiza Emanuele Santos Sales.
Artigo científico (bacharel) em Direito. - Faculdade da
Região Sisaleira (FARESI). Conceição do Coité, 2023.

1 Direito. 2 Redução salarial. 3 Medida provisória 4
Pandemia. I Faculdade da Região Sisaleira – FARESI. II
Sales, Rodolfo Queiroz da. III Título.

CDD: 344.01

TATIANE YASMIN LIMA DE MOURA

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020: REDUÇÃO SALARIAL E A NEGLIGÊNCIA AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Faculdade da Região Sisaleira.

Aprovado em 29 de maio de 2023

Banca Examinadora:

Laiza Emanuele Santos Sales / laiza.sales@faresi.edu.br

Larissa de Souza Rocha / larissa.rocha@faresi.edu.br

Rayanne Mascarenhas de Almeida / rayanne.almeida@faresi.edu.br

Rafael Reis Bacelar Antón/ rafael.anton@faresi.edu.br



Rafael Reis Bacelar Antón
Presidente da banca examinadora
Coordenação de TCC – FARESI

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020: REDUÇÃO SALARIAL E A NEGLIGÊNCIA AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Tatiane Yasmin Lima de Moura¹. Laiza Emanuele Santos Sales²

RESUMO

Este artigo científico faz uma breve análise das medidas emergenciais adotadas pelo Governo Brasileiro em resposta à pandemia de Covid-19, em especial no que se refere redução salarial do empregado. Analisa-se mais precisamente a medida provisória n. 936/2020, e os direitos fundamentais que foram violados, haja vista que a redução salarial foi outorgada para celebração por acordos individuais, contrariando o disposto no 7º, VI, da CF/88, o qual dispõe que redução salarial exige-se negociação coletiva de trabalho.

Palavras-chave: **redução salarial; medida provisória; pandemia.**

ABSTRACT

This scientific article makes a brief analysis of the emergency measures adopted by the Brazilian government in response to the Covid-19 pandemic, especially with regard to wage reduction of the employee. It analyzes, more precisely, the provisional measure n. 936/2020, and the fundamental rights that were violated, since the salary reduction was granted to be concluded by individual agreements, contrary to the provisions of 7th, VI, of the CF/88, which states that salary reduction requires collective bargaining.

Keywords: **wage reduction; provisional measure; pandemic**

¹ Discente do curso de Direito. Faculdade da Região Sisaleira – FARESI.
ytatianemoura@gmail.com

² Docente do curso de Direito Faculdade da Região Sisaleira – FARESI.
laiza.sales@faresi.edu.br

1. INTRODUÇÃO

A história da legislação no Brasil é marcada por muitos altos e baixos, diversas alterações e promulgações históricas, que demarcam momentos de conquistas importantes de direitos fundamentais, inclusive, direitos trabalhistas. Delgado e Amorim (2020), explanam que por causa do movimento neoliberal, surgido em 1990 e perpetuado até os dias atuais, houve a desregulamentação do direito do trabalho. A exemplo, foi o quanto os direitos trabalhistas sofreram enfraquecimento com a promulgação da Lei 13.467/2017.

Foi sob essa égide reformista neoliberal que, em março de 2020, na pandemia do Sars-CoV-2, várias medidas provisórias foram implementadas com a justificativa de tentar amenizar o desemprego, no entanto, isso foi um propulsor para negligência de direitos fundamentais tanto previsto na Constituição Federal – CF/1988 tanto quanto disposto na própria Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT já alterada em 2017.

Na pandemia, houve diversas medidas provisórias permitindo a redução salarial dos empregados assalariados e celetistas. Porém, cumpre ressaltar, que as medidas criadas para amenizar as sequelas do *lockdown*³ não foram observados o disposto na legislação brasileira. Posto que um dos princípios, do Direito do Trabalho, é o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, que tem por fundamento o seguinte texto: “O empregador não poderá fazer qualquer alteração contratual que ocasione prejuízo ao empregado, direta ou indiretamente, com ou sem consentimento”. Amparado, também, com o texto no Art. 611-B, caput, que diz: “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: IV - salário mínimo”.

Cabe, ainda, ressaltar o disposto na Constituição Federal, Art. 7º, inciso IV e VI, dispõe que são direitos dos trabalhadores rurais e urbanos: IV - salário mínimo, fixado em lei, bem como VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

³ O Lockdown da pandemia do Coronavírus foi um protocolo de emergência que evita que as pessoas saiam de suas casas para atividades consideradas não essenciais. Seu objetivo é reduzir o número de pessoas circulando e consequentemente controlar a disseminação do vírus. Disponível em: <https://sergiofranco.com.br/saude/lockdown#:~:text=O%20Lockdown%20da%20pandemia%20do,controlar%20a%20disseminar%20o%20v%C3%A9rus.>

Direitos sociais da CF/88 são considerados direitos fundamentais de 2º geração. Tanto a Constituição Federal quanto a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, possui uma legislação que, de certa forma, limita o poder patronal.

Em análise da legislação vigente no país, o salário do trabalhador goza de irredutibilidade, como é possível ver no Art. 7º, parágrafo VI, da CF/88, e, também, o Art. 1º, parágrafo III, CF/88, a qual almeja garantir segurança econômica aos trabalhadores como sendo dignidade da pessoa humana. No entanto, segundo Pamplona (2020), a crise de saúde pública promoveu rápidas ingerências sobre os hábitos e estilos de vida, com o achatamento do setor produtivo e dos serviços de economia, a precarização das relações de trabalho e aumento do desemprego.

Nesse interim entrou em vigência, a Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020, convertida em Lei no dia 06 de julho de 2020, com o objetivo de abranger a forte demanda da sociedade por políticas estatais que protegessem o emprego e a renda, visando manter o distanciamento social durante a pandemia. Essa medida, em sintonia com o exposto por Delgado e Amorim (2020), tinha total pretensão de permitir a redução de salário por negociação individual.

Com isso, é perceptível que as Medidas Provisórias de redução salarial, lançadas em 2020, contrasta com a CF/88, nesse aspecto constitucional, pois, a MP permite que haja redução de salário por meio individual, em contraste, a legislação vigente exige negociação coletiva para redução de salário. O que vai de contra, também, com a CLT, a qual dispõe no Art. 611-B, inciso IV, que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a redução de salário mínimo.

O texto constitucional é extremamente claro e objetivo, de aplicação imediata e eficácia plena, não cabendo a norma infraconstitucional da Medidas Provisórias que tenta alterar teor e alcance da CF/88, haja vista que tais fatos beiram o assédio moral, já que, segundo Pamplona (2020), há claramente, uma vantagem do negociado sobre o legislado. As MPs abriram portas para que soluções, num momento de calamidade pública, fossem tomadas. Mas é preciso cautela, pois dá margem perigosa para que se autorize o desrespeito a todos os direitos fundamentais previsto na Constituição Federal.

Logo, pontua-se, a priori, que houve um movimento inconstitucional nas MPs no ponto que autoriza redução salarial de salário mínimo. Ou seja, o previsto por lei, é permitido somente por negociação coletiva. No entanto, o que presenciemos são decisões dos Ministros que elevam o negociado sobre o legislado, fazendo com que ao invés da esperada postura garantista dos direitos, haja um indício de aprofundamento de um regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas.

Em razão da significância da incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, na qual um dos sujeitos exerce um certo “poder” sobre o outro (trabalhador), o presente trabalho de conclusão de curso se desenvolve com o objetivo de explanar sobre o período pandêmico e a Medida Provisória 936/2020 ao elevado descumprimento das garantias fundamentais postas na CF/88, e também, presente na CLT, lei que rege o direito do trabalho. A pesquisa se justifica ao estudo do impacto dessa MP em relação aos direitos fundamentais, pois houve uma investida de violação de direitos já garantidos do empregado durante o período de *lockdown*, já que, por via de regra, a empresa não pode reduzir o salário do empregado.

Com base nisso, este trabalho se configurará da seguinte maneira: uma breve explanação sobre a história da Constituição Federal e dos direitos trabalhistas; seguido de como foi implementado a CLT e suas conquistas e flexibilizações; o período pandêmico e a medida provisória; finalizando com o tema central de redução salarial no ano de 2020 por meio de negociação individual, com ênfase na MP 936/2020.

2. HISTÓRIA DA PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DIREITOS TRABALHISTAS

Inicia-se as primeiras articulações a partir do século XIX, começaram a surgir ideias que, posteriormente, se concretizariam nas conquistas dos direitos trabalhistas que estão vigentes nos dias atuais.

Foram essas ideias nascidas no século XIX, que informaram as instituições trabalhistas vigorantes na atualidade. Cristalizaram-se, porém, num meio econômico diferente daquele que se estruturou e está adquirindo forma própria no século XX. (GOMES, 1957, p.154)

De acordo com Gomes (1957) conforme a classe trabalhadora crescia demasiadamente, houve um movimento que impulsionou a classe trabalhadora a pressionar o patronato para arrancar-lhe concessões tendentes à melhoria das condições de trabalho e de vida, sendo isto uma consequência do progresso do capitalismo. As características principais dessa movimentação da classe trabalhadora eram, basicamente, reivindicar.

É possível considerar, em consonância com Campana (1997), quando houve um quadro social marcado pela Revolução Industrial do século XVIII, pois nesse período obteve-se uma preocupação da classe trabalhadora em garantir e preservar a dignidade do homem ocupado no trabalho das indústrias.

Gomes (1957), traz um apanhado histórico sobre as movimentações dos trabalhadores e enfatiza que o primeiro impulso ocorre a partir de interesse econômicos, conforme abaixo:

Historicamente, portanto, apresenta-se como um dos mais fecundos episódios da luta de classes. Mas, no seu primeiro impulso, nutre-se, intuitivamente, de racionalizações primárias dos interesses que, nesse meio econômico, forcejavam por se impor como objetivos imediatos dos operários. A legislação que os acolhe impregna-se originariamente de um sentido polêmico, do qual não consegue libertar-se mesmo quando consegue incorporar-se à esfera da super-realidade, inscrevendo-se nas constituições sob o nome de direitos sociais. (GOMES, 1957, p. 155)

Percebe-se que como não havia um direito regulamentando as relações de trabalho, os contratos de trabalho tinham apenas um livre acordo das partes, sem termos assinados, apenas falado, o que ocorria, conseqüentemente, de forma injusta. Campana (1997), afirma que “era o empregador quem fixava as regras, podendo modificá-las à sua vontade e conforme as suas necessidades” (p. 12). Nessas circunstâncias, evidencia-se que não haviam garantias mínimas aos trabalhadores, muito menos havia distinção entre os menores trabalhadores e as mulheres, todos ocupavam o mesmo lugar, faziam os mesmos esforços e cumpriam as mesmas horas.

Gomes (1957), fala sobre a situação hierárquica entre proprietário e operário: Afirmando que a relação era de prestação de serviços sem limites e local, vínculo de natureza pessoal, que os operários apenas vendiam sua saúde mental e física em prol de um pequeno proveito econômico.

Linha de demarcação entre o patrão e o operário era nítida. Entre o patrão proprietário e o operário estabelecia-se um vínculo jurídico, mediante o contrato de trabalho, pelo qual vendia estas suas energias físicas e psíquicas àquele de quem ficava a depender econômica e

juridicamente. [...]. Era um vínculo de natureza pessoal entre duas pessoas que pertenciam a classes antagônicas. Enfim, o trabalho do operário realizava-se em proveito imediato de um patrão-proprietário. (GOMES, 1957, p.156)

Começou a surgir alguns direitos a partir da uma premissa de justiça social na construção da Constituição. Segundo Campana (1997), o constitucionalismo social surgiu a partir da ideia de que o Estado tinha como uma de suas principais atribuições a realização da justiça social, e por isso faziam-se necessários a inclusão de direitos trabalhistas e sociais fundamentais.

A valorização do trabalho humano, criando medidas protecionistas do trabalhador, decorreu, dentre outros fatos, das doutrinas socialistas, com o Manifesto Comunista de 1848, bem como pelo impacto das duas grandes guerras mundiais, marcos de reivindicações dos operários. Ao final da Primeira Guerra, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, reconhecendo a nível mundial o direito trabalhista. (CAMPANA, 1997, p. 17).

Alguns anos se passaram e surgiu a Constituição em 16 de julho de 1934, originária do Governo Provisório, e trouxe consigo uma característica precursora na introdução de princípios. Estes princípios orientariam e regeriam a classe social e econômica, nas demandas relativas à família, à educação e cultura, ao funcionalismo público, além daqueles destinados ao trabalho. No entanto, com a era Vargas, há a implementação de uma nova constituição em 1937, porém o elenco dos direitos sociais permanece basicamente o mesmo, inclusive os do direito do trabalho.

Os princípios destinados à área do direito do trabalho, segundo Luz e Santin (2011), abrangiam direitos como: salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Além desses, teve, também, a regularização do sindicato das classes e a criação da Justiça do Trabalho. Porém, houveram muitas críticas a CF/1937, e em razão a esses fatos, o texto não foi instituído na íntegra. Luz e Santin (2011), afirmam:

Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados [...], a afirmação do princípio da pluralidade e da autonomia sindical [...] e a criação da Justiça do Trabalho, à qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao Poder Judiciário. (LUZ E SANTIN *apud* GALVÃO, 1981, p. 68-69).

Apesar das aparentes conquistas sociais, a Constituição de 1937 é duramente criticada pelos constitucionalistas da época - entendem eles que são aplicados somente naqueles dispositivos mais úteis e

necessários ao Governo, com vistas a instalar o arbítrio do executivo. Com isso, o seu texto não é aplicado em sua totalidade. (LUZ E SANTIN, 2011, p. 271)

Além da constituição, inúmeras leis esparsas foram editadas naquela época, com o objetivo de complementar as leis existentes. Mas essas leis esparsas cresceram ao acaso, até porque cada classe tem regras específicas que se aplicam. Face a esta situação, de acordo Luz e Santin (2011) “o Governo optou por reunir todos os textos legais num único diploma, contudo, trata-se de mais do que uma simples compilação, a publicação apresenta inovações que se aproximam de um verdadeiro código de lei” (p. 274). Nessa unificação, reuniram as leis de direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho. Isso deu origem ao que ficou conhecido como Código Uniforme do Trabalho - CLT, promulgado pelo Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (NASCIMENTO, 2003, pp. 75-76).

Após quatro anos, em 18 de setembro de 1946, foi promulgada uma nova Constituição Federal, destinada, segundo Luz e Santin (2011), a reorganizar o país em moldes democráticos, e que, com isso, incluíram a Justiça do Trabalho e o consideraram um órgão judiciário. A ideia era organizar segundo princípios de justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano, incluindo a garantia de trabalhar com dignidade. Essa fase é entendida como uma necessidade social por ter um impacto positivo na sociedade como um todo.

3. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: IMPLEMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO

Objetivado a unificar toda a legislação trabalhista brasileira, em 1º de maio de 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é um marco na introdução explícita dos direitos trabalhistas, garantindo legalmente os direitos que os trabalhadores lutaram. A criação da CLT como uma lei única e integral foi criada por razões constitucionais e consagrou alguns direitos fundamentais para o trabalhador. Nesse sentido, muitas leis seguiram a partir da CLT, desde leis específicas que consolidam a mulher no mercado de trabalho até as mais recentes regulamentações para empregadas domésticas.

Segundo Delgado (2020) a desregulamentação dos direitos trabalhistas surgiu com movimento neoliberal, iniciado na década de 1990 no Brasil, e voltou com força a partir de 2016, desencadeando as reformas trabalhistas com a Lei. 13.429/2017, conforme vejamos:

O movimento neoliberal de desregulamentação do trabalho ensaiado na década de 1990, no Brasil, retornou com força a partir de 2016, desencadeando as reformas trabalhistas iniciadas com a Lei n. 13.429/2017, que generalizou a terceirização de serviços; depois, na Lei n. 13.467/2017, que implantou a maior reforma flexibilizadora da CLT em mais de setenta anos, alterando e revogando mais de uma centena de dispositivos legais, e na Medida Provisória (MP) n. 881/2019 (MP da Liberdade Econômica), convertida na Lei n. 13.874/2019, que aprofundou a flexibilização do controle de jornada de trabalho. (DELGADO, 2020, p. 2).

Na década de noventa o neoliberalismo começa a partir da tentativa de produzir saldos comerciais sempre crescentes, fazendo com que a população ficasse endividada, através do rebaixamento do poder aquisitivo, e diminuía as importações o que, conseqüentemente, ocasionava problemas de reposição dos bens de produção e queda da atividade econômica. “Esse circuito conduziu o aumento do desemprego e o processo inflacionados e hiperinflacionários, como os conhecidos pelo México, Argentina, Brasil, Bolívia e Peru” (CAMPANA, 1957, p. 42).

Com essa conjuntura de processo globalizante que provocou fragmentação e crise social neoliberais, foi possível perceber o porquê se tornou cada vez mais difícil fazer valer os direitos sociais e o que fez valer para a desregulamentação no direito trabalhista, inclusive vários deles já eliminados da legislação, compreendendo que fez parte de uma estratégia neoliberal globalizante.

O neoliberalismo implicado nos direitos trabalhistas eleva reflexões acerca do desemprego, e também afeta a legislação social e trabalhista, através do que se pode chamar de flexibilização no Direito do Trabalho.

Conforme é possível perceber, já havia uma iniciativa de tentativa de flexibilização de direitos trabalhistas iniciada em 1990 com o neoliberalismo e concretizada efetivamente com a reforma trabalhista em 2017. No entanto, em 2020, surgiu uma pandemia mundial, em que se tratava de um vírus chamado de Sarscov-19, o qual causou muitas mortes e superlotação nas UTIs dos hospitais, o objetivo para sanar e controlar tal situação foi, dentre tantas, o

lockdown, que é, basicamente, fechar todos o comércio e aconselhar que todos ficassem em suas casas para que não houvesse possibilidade de contaminação.

Nesse contexto turbulento e hostil, os trabalhadores brasileiros enfrentam o desafio de aderir às políticas de distanciamento social recomendadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para evitar a propagação do coronavírus. Em consonância com o disposto por Delgado (2020), muitos setores da atividade econômica paralisados, e diante da ameaça concreta de desaceleração econômica, o Estado foi chamado a adotar amplas ações de proteção à saúde pública, incluindo medidas destinadas a promover e estimular o isolamento social dos trabalhadores, de modo a prevenir a exposição ao ambiente e o contágio no percurso de e para o trabalho, manter o funcionamento dos serviços essenciais ao combate à pandemia.

E nesse ínterim, foram promulgadas diversas medidas provisórias que delimitaram a vida do trabalhador e o Brasil adotou medidas que culminaram, toda via, em instabilidade de proteção social, por meio de uma disciplina normativa repleta de oportunismos.

4. MUDANÇAS, PANDEMIA E MEDIDAS PROVISÓRIAS

A reforma trabalhista ocorrida em 2017 com a Lei 13.467/2017, segundo Massau e Bairy (2020), causou uma certa estranheza a velocidade pela qual, sob os argumentos de flexibilização que ocorreram na reforma, foi levada a no âmbito político. É possível afirmar que esse cenário, é a de que a discussão da reforma trabalhista foi um diálogo limitado, que não alcançou a maioria das vozes atingidas pela mesma.

O conteúdo propriamente dito da reforma revelaram-se, de modo bastante evidente, alterações normativas que pioraram o status jurídico de proteção até então havido em favor dos trabalhadores, havendo amplo espaço para, inclusive, questionar-se de eventual padecimento da Lei 13.467/2017 (ou de parte de seus dispositivos) por vício de inconstitucionalidade. (MASSAU e BAINY, 2020, p. 10).

Neste sentido, a inconstitucionalidade se faz presente na medida em que a parte vulnerável da relação empregatícia possui grande chance de arcar com o prejuízo que não deu causa e isso foi plausivelmente perceptível com a pandemia do novo coronavírus, na qual foi implementada a Medida Provisória 936 que previa a redução salarial do empregado.

O Brasil passou por um período de calamidade pública, e dentro dessa perspectiva foi possível perceber que vivemos uma situação que ensejou discussões de pactuado, a noção da teoria da imprevisão, a noção de determinadas aplicações, situações de trato sucessivo. Revisar foi fundamental, mas isso por si só não foi uma chancela para revogação de direitos fundamentais.

No Brasil, foi decretado um estado de calamidade pública mediante decreto legislativo nº 6, com vigência em 31/12/2020, na esteira da lei 13.898/2019.

Essa declaração da calamidade, paralisação total e extinção de atividades econômicas, gerou discussões de conteúdos contratuais, baseando-se na ideia da teoria da imprevisão, tentou-se resolver a questão dando uma solução, o teletrabalho. Não era uma questão constitucional, era infraconstitucional. Poderia ser feito, mas ao fazer isso novos problemas foram surgindo.

Em vários momentos da pandemia, houve uma enxurrada de decretos, Medidas Provisórias, portarias alterando muitas normas trabalhistas, a exemplo a MP 927 que trouxe algumas normas que flexibilizaram o direito dos trabalhadores, dentre elas: antecipação de férias individuais, mesmo fora do período aquisitivo, banco de horas, inclusive o negativo. Houve, também, a MP 936 e a Lei 14.020/2020 que previam a possibilidade de redução salarial.

Massau e Bairy (2020), falam que tal situação trata-se de uma redução de garantia do empregado, pois é um fator que o mesmo tende a suportar em seu patrimônio material e/ou moral. Reiterando, ainda, que:

Por este fator, tem-se a violação do objetivo fundamental constitucional de redução das desigualdades sociais entre empregador e empregado, pois se retirou garantia e direito do polo vulnerável e se fortaleceu proteções ao polo hipersuficiente, desequilibrando – ainda mais – a relação social/econômica da esfera trabalhista.

Segundo Pamplona (2020), a crise da saúde pública que ocorreu no Brasil, promoveu rápidas mudanças sobre os hábitos e estilos de vida das pessoas, pois houve um grande achatamento do setor produtivo e dos serviços de economia, e, conseqüentemente, a precarização das relações de trabalho e aumento do desemprego. E isso fez com que, conseqüentemente, as desigualdades sociais se afunilassem e evidenciam-se ainda mais, com isso, os

conflitos nas relações de trabalho e o espaço para a perpetração de assédio moral.

Outrossim, a Medidas Provisórias 936/2020, foi alvo de muitas discussões e debates, afinal uma das suas pautas era a redução salarial, previsto no Art. 3º, parágrafo II da MP 936/20, que entre as providências, expôs: “permite a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários”. Logo em seguida a MP foi transformada na Lei nº 14.020/20, publicada em 24 de agosto de 2020, que autorizava a redução de jornada de trabalho e de salários e a suspensão dos contratos enquanto durasse o estado de calamidade. Segundo Pamplona (2020), não houve dúvidas da conduta assediante, portanto fez-se necessário uma discussão sobre os efeitos da licitude ou não de tal ação.

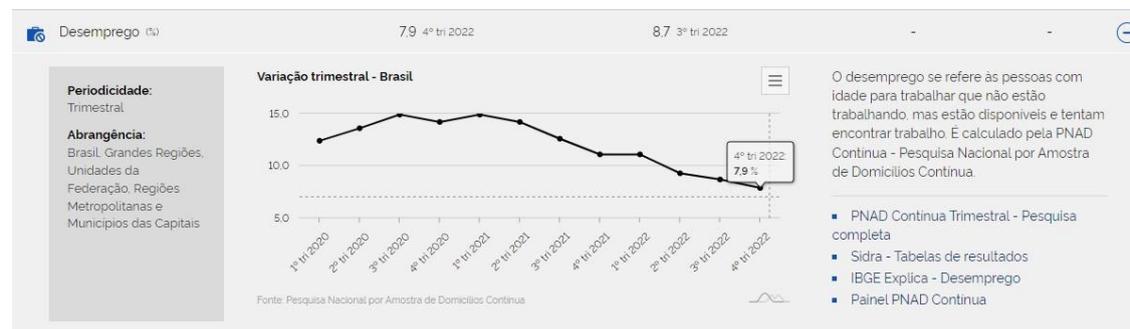
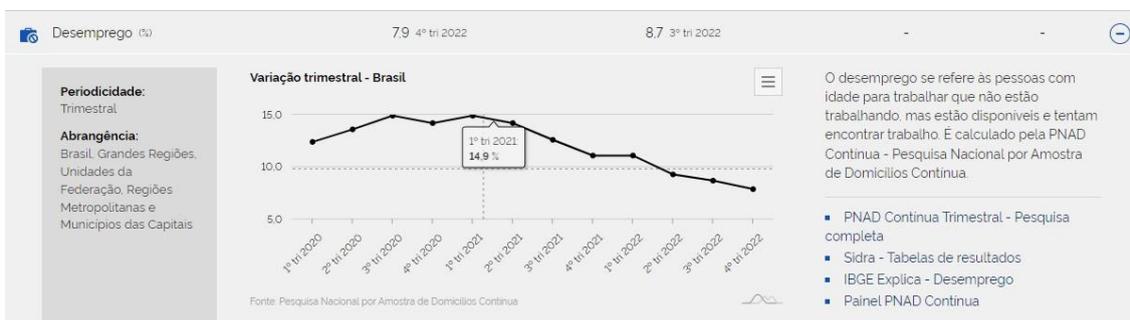
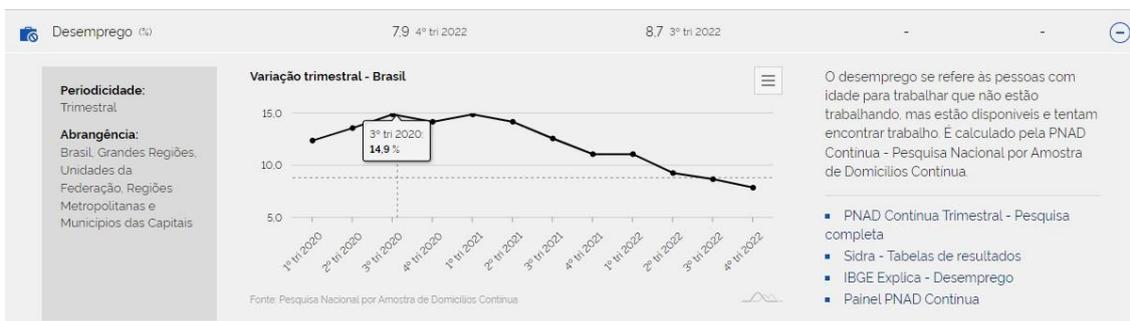
5. A Medida Provisória 936/2020 e Redução Salarial do Empregador para o Empregado

Nesses últimos tempos, houve uma medida provisória, a MP 936/20, lançada com a finalidade de solucionar uma situação de emergência, à pandemia mundial do Sars-Cov 2. A possibilidade de suspensão de contrato de trabalho, inclusive sem o pagamento de salário, foi publicada pelo Governo Federal, no dia 01 de abril de 2020. Embora exista a possibilidade da suspensão do contrato sem salário, em contrapartida o governo criou um benefício que seria pago pela União para os trabalhadores que tiveram os contratos suspensos.

Segundo Delgado e Amorin (2020), a ideia implementada pela MP 936/20 te, como argumento assegurar ao trabalhador a opção de aderir ao programa, vista como única alternativa ao desemprego, ou seja, deu a alternativa ao trabalhador que aderindo ao programa emergencial, seria uma alternativa condizente e eficaz ao desemprego que estava ocorrendo em massa a época da pandemia. No entanto, esse raciocínio padece de integridade lógica, por falta de razoabilidade.

Segundo dados do Instituto Brasileiro e Geografia e Estatística – IBGE, o desemprego no terceiro trimestre de 2020 e primeiro trimestre 2021, períodos em que a pandemia e o lockdown estava em seu ápice, evidenciam que houve um número alto de desemprego, mais especificamente 14,9% de desempregados, se comparados com o quarto trimestre de 2022, período o qual

já havia um controle muito maior do cenário que se deu o Sarcov-2. Conforme tabelas abaixo:



Fonte: IBGE⁴

O que resta evidenciado que a medida de redução salarial para que houvesse uma redução do desemprego e assegurasse o trabalho do proletariado não foi eficaz.

No vídeo do Youtube, live ocorrida em ocorrido em 19 de abril de 2020, na fala do Ministro Alexandre de Moraes, ele diz o seguinte: "(...) Então, a ideia da medida provisória foi oferecer uma opção (...) proporcional e garantidora do trabalho. (...) Obviamente, aqui (...) será uma opção do próprio empregado, o trabalhador pode não querer aceitar esta redução proporcional, receber o auxílio emergencial pra esses 3 meses, e ter a garantia da permanência do seu

⁴ Dados retirados do site do IBGE: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>

emprego depois, ele pode não aceitar, e aí na demissão receberá o auxílio, o seguro-desemprego, mas é uma opção lícita, razoável, proporcional que se dá ao próprio empregador, perdão, ao próprio empregado (...).⁵

A descontinuação do contrato poderia ser negociada coletivamente, dependendo do sindicato da categoria, ou, também, individualmente entre empresa e empregado. No caso do acordo individual, ele tem que ser formalizado por escrito e a suspensão do contrato não pode ser superior a 60 dias ao todo, esses 60 dias podem ser fracionados em dois períodos de 30 dias. Ideologicamente, assim que terminado o período de suspensão ou a pandemia do novo coronavírus, o contrato de trabalho é normalizado completamente, inclusive o salário.

Porém, a negociação coletiva é necessária para que se mantenha um padrão de negociação que beneficia e acorda com empregado e empregador, o acordo individual não estabelece segurança, pois que o empregado está em desvantagem primordial lógica na negociação. Conforme é possível perceber no trecho disposto por Delgado e Amorim (2020):

A negociação coletiva constitui instrumento democrático de adequação setorial das normas trabalhistas exatamente por ser capaz de suprir a “a rigorosa limitação da autonomia da vontade [que] é a tônica no direito individual do trabalho (...)”. Essa limitação se aprofunda nos períodos de crise econômica, na medida em que se acentua a taxa de desemprego, submetendo o trabalhador ao aviltamento de suas condições de trabalho em troca da manutenção do emprego. Portanto, quanto mais acentuado o cenário de crise, maior a importância constitucional e democrática da negociação coletiva. (p. 31 e 32).

Bom, em análise da legislação vigente no país, o salário do trabalhador goza de irredutibilidade, como é possível ver no Art. 7º, parágrafo VI, da CF/88, e, também, o Art. 1º, parágrafo III, CF/88, a qual almeja garantir segurança econômica aos trabalhadores como sendo dignidade da pessoa humana. Acrescenta, ainda, no Art. 170 ao dizer que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna”.

No entanto, a própria Constituição Federal de 1988 prevê a possibilidade de redução de salário, mas a partir de exceções, como exposto no Art. 7º, VI, desde que ocorra a partir de Convenção Coletiva.

⁵ Transcrição da fala completa se encontra entre os minutos 4:28 e 34:52 do vídeo disponível no YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=LFwWUDURYMQ>. Acesso em: 3 mai. 2023.

Sendo assim, é perceptível que a MP 936/20 contrasta com a CF/88, nesse aspecto constitucional, pois, a MP permite que haja redução de salário por meio individual, no entanto a legislação vigente, CF/88, Art. 7º, VI, exige negociação coletiva para redução de salário.

De acordo com Delgado e Amorim (2020), o Relator Ministro Ricardo Lewandowski concedeu parcialmente a medida cautelar pleiteada, de modo que tais acordos de redução de salário individuais deveriam ser comunicados aos sindicatos dos trabalhadores. Ainda o Relator afirma que para chegar a essa conclusão, verificou que estavam sendo desrespeitados os dispositivos constitucionais que necessitam de negociação coletiva, previsto na CF/88 VI, e 8º, III e VI, para que fossem executadas medidas que tratem sobre a redução salarial.

Toda a discussão que incorre sobre a MP 936/20, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, a qual tratava ainda da MP 936, não validou a possibilidade da redução de salário pela via individual, nos estritos termos da previsão então vigente. Nos parâmetros da possibilidade de modificação das condições de trabalho, essa ideia da preponderância do negociado sobre o legislado pelo acordo coletivo, pela atuação através do sindicato, é absolutamente excepcional e limitada a essa situação de pandemia. Isso é algo que requer uma vigilância, para que não tenha uma distorção e no final uma negação do sistema trabalhista brasileiro.

Senão, vejamos:

(...) Pois bem. Tudo indica que a celebração de acordos individuais “de redução da jornada de trabalho e redução de salário ou de suspensão temporária de trabalho”, cogitados na Medida Provisória em comento, sem a participação dos sindicatos de trabalhadores na negociação, parece ir de encontro ao disposto nos Arts. 7, VI, XII e XVI, e 8, III e VI, da Constituição.

(...)

Por isso, cumpre dar um mínimo de efetividade à comunicação a ser feita ao sindicato laboral na negociação. E a melhor forma de fazê-lo, a meu sentir, consiste em interpretar o texto da Medida Provisória, aqui contestada, no sentido de que os “acordos individuais” somente se convalidarão, ou seja, apenas surtirão efeitos jurídicos plenos, após a manifestação dos sindicatos dos empregados.

O texto constitucional é extremamente claro e objetivo, de aplicação imediata e eficácia plena, não cabendo a norma infraconstitucional da MP que tenta alterar teor e alcance da CF/88, haja vista que tais fatos beiram o assédio moral, já que há, claramente, uma vantagem do negociado sobre o legislado. A

MP 936/20 abriu portas para que soluções, num momento de calamidade pública, fossem tomadas. Mas é preciso cautela, pois dá margem perigosa para que se autorize o desrespeito a todos os direitos fundamentais dos arts. 5º, 6º e 7º da CF/88.

Garantias fundamentais existem, justamente, para proteção dos cidadãos em momentos de crise. Porém, há decisões judiciais que não condizem com o que tá na legislação brasileira vigente. Paixão (2020), afirma em seu texto publicado no Jornal GGN o seguinte:

Estamos diante de uma postura oportunista. Setores do governo e do empresariado vislumbram na crise atual uma “janela de oportunidade” para impor, em tempos de emergência, mudanças permanentes nas relações de trabalho. Procuram reescrever a história constitucional, diminuindo ainda mais a função pública do Estado e dos direitos sociais quando uma crise nos mostra a sua importância e centralidade.

É evidente que o direito do trabalho, o qual tem direitos básicos de sobrevivências vigentes na CLT, houve um quadro de flexibilização, primeiro houve na nova Lei Trabalhista 13.467/2017 e em várias jurisprudencial do Direito do Trabalho. O embate cresce, ainda mais, na leitura de inúmeras decisões monocráticas proferidas por Ministros do STF.

Paixão (2020), relata o quanto as gerações de brasileiros lutaram, em tempos e modos diversos, para que o Brasil voltasse a ser uma democracia, foi possível ver como a Constituição de 1988 abriu uma perspectiva para o futuro. E ressalta, ainda, a espera para que “em tempos de crise, a postura seja de afirmação da Constituição, contra toda e qualquer manifestação de oportunismo desconstituente”.

Logo, pontua-se, prontamente, que é inconstitucional a MP 936/20 no ponto que autoriza redução salarial por ajuste individual. Ou seja, o previsto por lei, é permitido somente por negociação coletiva. No entanto, o que presenciamos são decisões dos Ministros que elevam o negociado sobre o legislado, fazendo com que ao invés da esperada postura garantista dos direitos, haja um indício de aprofundamento de um regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas.

6.CONCLUSÃO

É notório que o período pandêmico foi um momento atípico e a implementação de medidas provisórias foram tomadas a partir da preocupação do Governo Brasileiro para tentar ao máximo minimizar os impactos, ocorre que essas medidas permearam enfraquecimento de regras trabalhistas. O caso em questão, perpassa pelo questionamento de que até que ponto foi aceitável para o atual momento tais flexibilizações, visto que não foi observado as garantias fundamentais previstas na Constituição Federal de 1988.

Pamplona (2020) cita que o período pandêmico se apresentou com novas roupagens tendo sido identificado o assédio moral no que tange aos direitos trabalhistas com a inobservância do princípio da dignidade da pessoa humana, pois houve uma vulnerabilidade do trabalhador no período da pandemia agravada por leis que fomentaram comportamentos abusivos do empregador, o qual foi premido pela necessidade de reduzir seu quadro funcional, bem como o salário de seus funcionários. A situação foi altamente suscetível a pratica de assédio moral, intencional ou não, mas incorreu em irregularidades trabalhistas.

Depreende-se, portanto, que é fundamental o reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas, especialmente no disposto no Artigo 7º, inciso IV e VI, CF/88, o qual confere aos Convenções Coletivas de Trabalho e aos Acordos Coletivos de Trabalho dispor de cláusulas que tratem de redução salarial do empregado.

A Constituição Democrática de 1988 é o que rege o ordenamento jurídico brasileiro em maestria, e, nos seus termos, exige a negociação coletiva para a flexibilização dos salários, conforme disposto, mais precisamente, o inciso VI, do art. 7º, dispondo sobre salários redutíveis apenas por negociação coletiva. O que não foi observado pela Medida Provisória 936/20, posteriormente transformada em lei, tornando-se, assim, uma legislação pandêmica que criou um cenário perigoso para a implementação de regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas.

Diante dessa perspectiva, Delgado e Amorim (2020) falam do quanto fez-se imperiosa a análise dos fatores que favorecem a proteção aos direitos fundamentais ao salário, haja vista que constitui tema central das lutas sociais e sindicais que conduziram à institucionalização e à consolidação do Direito do Trabalho durante todos esses anos.

Depreende-se, portanto, que a redução salarial que ocorreu durante a pandemia afetou muitos trabalhadores no Brasil em virtude das medidas provisórias. Embora tenha sido uma medida necessária para algumas empresas sobreviverem, a MP 936/20 teve um impacto significativo na renda dos trabalhadores. É importante que as empresas e o governo se aliem para tomar medidas que garantam aos trabalhadores tratamentos justos e que recebam uma compensação adequada pelo seu trabalho, especialmente em tempos difíceis como o que vivemos.

Para isso é imprescindível se observar a garantia dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal do Brasil que é inegociável. A redução salarial não pode ser utilizada como justificativa para violar os direitos dos trabalhadores, que devem ser protegidos e respeitados em todas as circunstâncias.

É preciso que as medidas implementadas pelo governo estejam em consonância com o disposto na legislação, assim se consolidará sociedade permeada pela efetivação dos seus direitos e garantias fundamentais, e, assim, se consolidará uma sociedade que não compromete a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo o cumprimento das normas e direitos previstos na legislação trabalhista brasileira.

REFERÊNCIAS:

CAMPANA, Priscila. **O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico**. Brasília a. 37 n. 147 jul./set. 2000. Disponível em: [file:///C:/Users/Hi-TECH/Downloads/046%20-%20CAMPANA,%20Priscila%20\(1997\)_organized.pdf](file:///C:/Users/Hi-TECH/Downloads/046%20-%20CAMPANA,%20Priscila%20(1997)_organized.pdf). Acesso em: 12/04/2023.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano: Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-38, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80/48> . Acesso em: 28 de março de 2023.

FINCATO, Denise Pires, ANDRADE, Amanda Scotá de. **Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista**. Rev. Direito Econ. Socioambiental: Curitiba, 2018, v. 9, n. 2, p. 281-300.

GOMES, Orlando. **O destino do direito do trabalho**. In: Revista da Faculdade de Direito do Paraná, vol. 5. Paraná: UFDP, 1957. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/6601>. Acesso em: 13 ago. 2020.

LUZ, Alex Faverzani da, SANTIN, Janaína Rigo. **As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930**. MARINGÁ: IV Congresso Internacional de História, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/his/a/LXDGpSzFJkdChnYwq8bdkkL/?lang=pt>. Acesso em: 20 de março de 2023.

MASSAU, Guilherme Camargo; BAINY, André Kabke. **Diálogo social, pacto social, reforma trabalhista e a proibição do retrocesso: um contrassenso prenunciado**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 3, 2020. Disponível em: <https://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/download/61/42>. Acesso em 12 set. 2020.

PAIXÃO, Cristiano. **Covid-19 e o oportunismo desconstituente**. Jornal Grupo Gente Nova, 09 de abr. de 2020. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 06 ago. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA**. Salvador, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Os%20contornos%20conceituais%20do%20ass%203%A9dio%20moral%20organizacional.24.02.2018.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2020.