



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

ADEMIR CALIXTO DA SILVA JÚNIOR

**SISTEMA JUSTRABALHISTA DE ENFRENTAMENTO À PANDEMIA
DA COVID-19: análise das medidas provisórias 927/2020 e 936/2020**

Recife
2024

ADEMIR CALIXTO DA SILVA JÚNIOR

**SISTEMA JUSTRABALHISTA DE ENFRENTAMENTO À PANDEMIA
DA COVID-19: análise das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Área de Concentração: Direito Constitucional; Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Hugo Cavalcanti de Melo Filho

Recife

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva Júnior, Ademir Calixto da.

Sistema justralhista de enfrentamento à pandemia da covid-19: análise das medidas provisórias 927/2020 e 936/2020 / Ademir Calixto da Silva Júnior. - Recife, 2024.

42p

Orientador(a): Hugo Cavalcanti de Melo Filho

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2024.

Inclui referências.

1. Direito do Trabalho. 2. Direito Constitucional . 3. Pandemia da COVID-19. I. Melo Filho, Hugo Cavalcanti de. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

ADEMIR CALIXTO DA SILVA JUNIOR

**SISTEMA JUSTRABALHISTA DE ENFRENTAMENTO À PANDEMIA
DA COVID-19: análise das medidas provisórias 927/2020 e 936/2020**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Pernambuco,
Centro de Ciências Jurídicas, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito.

Aprovado em: 15/03/2024.

BANCA EXAMINADORA

Profº. Dr. Hugo Cavalcanti de Melo Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dra. Fernanda Barreto Lira (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Examinador interno)
Universidade Estadual de Campinas

Profº. Ma. Camila da Cunha Melo de Farias Borba (Examinador Externo)
Universidade Maurício de Nassau

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar força e ânimo, não permitindo que eu desistisse diante de todas as adversidades; à minha mãe, ao meu pai, à minha esposa Daniella, às minhas filhas Heloisa e Ana, aos meus amigos José Mauri, Maria Júlia e Mayara e demais amigos e professores, que tanto contribuíram, apoiaram e incentivaram, para dividirem comigo a alegria dessa tão sonhada graduação em Direito.

Agradeço em especial ao meu Professor Orientador, Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho, a quem dispenso grande admiração e pela honra e privilégio de ser seu orientando.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo demonstrar como as edições da Medidas Provisória 927/2020 e 936/2020 (Lei 14.020/2020) confrontaram a legislação trabalhista nacional, bem como dispositivos consagrados na Constituição Federal de 1988 e os consequentes impactos trazidos por estas mudanças. Nessa linha, a metodologia utilizada foi qualitativa, servindo como esteio para pesquisa a análise bibliográfica, artigos científicos e a legislação nacional. Da pesquisa verificou-se que a recessão econômica advinda da pandemia da COVID-19 impactou diretamente as relações trabalhistas, na medida em que o Governo Federal editou as Medidas Provisória 927/2020 e 936/2020 com escopo de assegurar os postos de trabalho, a renda do trabalhador e a liquidez das empresas. Contudo o que viu-se foi uma ampla flexibilização da legislação trabalhista com supressão de garantias da classe obreira.

Palavras-chave: Pandemia Covid-19; Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This work aims to demonstrate how the editions of Provisional Measure 927/2020 and 936/2020 (Law 14.020/2020) confronted national labor legislation, as well as provisions enshrined in the Federal Constitution of 1988 and the consequent impacts brought about by these changes. In this line, the methodology used will be qualitative, serving as a basis for research through bibliographic analysis, scientific articles, and national legislation. From the research, it was verified that the economic recession resulting from the COVID-19 pandemic directly impacted labor relations, as the Federal Government issued Provisional Measures 927/2020 and 936/2020 with the aim of ensuring job positions, worker income, and business liquidity. However, what was observed was a wide-ranging flexibilization of labor legislation with the suppression of guarantees for the working class.

Keywords: Covid-19 Pandemic; Provisional Measures 927/2020 and 936/2020; Labor Law.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	DIREITO DO TRABALHO E PANDEMIA	10
2.1	Considerações sobre a pandemia da COVID-19	10
2.2	Modificações justrabalhistas	11
3	APONTAMENTOS PRINCÍPIOLÓGICOS DO DIREITO DO TRABALHO	14
3.1	Princípio da Proteção	14
3.2	Princípio da continuidade da relação empregatícia	15
3.3	Princípio da Primazia da Realidade	16
3.4	Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva	16
3.5	Princípio da Irredutibilidade Salarial	17
4	ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 E 936/2020	18
4.1	Análise da Medida Provisória 927/2020	18
4.1.1	Teletrabalho	20
4.1.2	Da Antecipação da Concessão das Férias	23
4.1.3	Do Aproveitamento e a Antecipação de Feriados	25
4.1.4	Do banco de horas	26
4.1.5	A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho	27
4.1.6	Do diferimento do recolhimento Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	28
4.1.7	Do direcionamento do trabalhador para qualificação	29
4.1.8	Comentário	29
4.2	Análise da Medida Provisória nº 936/2020	30
4.2.1	Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	31
4.2.2	Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário	32
4.2.3	Da suspensão Temporária do Contrato de Trabalho	34
4.2.4	Comentário	36
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
	REFERÊNCIAS:	40

1 INTRODUÇÃO

Com o aparecimento do Sars CoV-2 na província chinesa de Wuhan em 2019 e posterior advento e desdobramentos da pandemia, a população viveu o medo das consequências de uma grave crise sanitária, que afetaria o cotidiano das pessoas e causou intenso desarranjo nas atividades socioeconômicas em âmbito nacional e internacional. A rápida proliferação do vírus fez com que a grande maioria dos países fechassem suas fronteiras e colocassem suas populações em isolamento, mudando, sobremaneira, a forma das interações sociais e econômicas.

No Brasil, a situação tornou-se ainda mais complexa, no que tange a sua gravidade, em razão do negacionismo encampado por algumas autoridades nacionais. Diante da falta de providências eficazes que ocorressem em tempo hábil para conter a proliferação do vírus, as condições do país só pioraram, haja vista o agravamento dos efeitos da pandemia. Dessa forma, a economia entrou em grave recessão, afetando grande parte do setor produtivo, comércio e de prestação de serviços, refletindo negativamente nos indicadores socioeconômicos.

Entretanto, mesmo não acreditando nos efeitos devastadores da pandemia, mas diante da insegurança sanitária e econômica que afligia boa parte da população, temerosa dos efeitos a serem causados pela pandemia da COVID-19, o governo brasileiro decidiu tomar algumas providências, para tanto, editou algumas normativas. Dentre os atos aduzidos pelo governo federal para contenção dos efeitos da pandemia na economia e no mercado de trabalho, a produção legal justtrabalhista para enfrentamento da pandemia materializou-se, principalmente, através das edições das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020. Embora tivessem o condão de arrefecer os efeitos da crise econômica, deter o influxo social decorrente do aumento de desempregados no Brasil, dar liquidez às empresas e segurança jurídica nas relações laborais, mostraram-se como mais um elemento de supressão de garantias trabalhistas, na medida em que aumentaram os poderes diretivos do empregador em detrimento da participação dos órgão representativos da classe obreira no

estabelecimento de negociações e acordos com a classe patronal. Além de causarem amplo debate jurídico acerca da constitucionalidade de alguns de seus dispositivos.

Tais Medidas Provisórias foram editadas já em um contexto de imobilidade econômica, isolamento social, fazendo com que o Brasil enfrentasse um período de grande incerteza no que se refere às relações de trabalho. Diante disso, surgiram muitas dúvidas acerca dos direitos e deveres, tanto dos obreiros quanto da classe patronal.

Portanto, considerando o cenário de pandemia no ano de 2020, o presente trabalho tem como objetivo realizar uma análise das medidas provisórias adotadas no âmbito trabalhista durante esse estado de calamidade pública, conforme estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 06 de 20/03/2020.

Como fundamento normativo para desenvolvimento e discussão acerca do tema, utilizamos como referência a legislação em vigor, especialmente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), comparando-as às Medidas Provisórias 927/20 e 936/20, as quais possuem força de lei, pontuando alguns aspectos que foram objeto de controvérsias no âmbito judicial.

Por fim, para melhor compreensão da exposição, este trabalho foi dividido em cinco capítulos. Inicialmente, apresentaremos uma abordagem acerca da pandemia do coronavírus, em seguida apreciaremos alguns princípios pertinentes à abordagem, atinentes ao Direito do Trabalho. Por fim, realizaremos uma análise e teceremos alguns comentários acerca das medidas provisórias 927/20 e 936/20, as quais foram objetos de controvérsias no âmbito jurídico, de modo a ensejar algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade. À guisa de conclusão, faremos uma breve reflexão sobre o alguns pontos controvertidos referentes ao tema.

2 DIREITO DO TRABALHO E PANDEMIA

2.1 Considerações sobre a pandemia da COVID-19

Foi no ano de 2019, que na província de Wuhan, na China, surgiram os primeiros casos registrados da COVID-19, doença causada pelo Sars-Cov-2, popularmente conhecido pelo epíteto de Coronavírus. Pelo seu alto grau de contágio, a doença se propagou rapidamente pelo no mundo inteiro e, logo, a ONU (Organização das Nações Unidas) decretou o estado pandêmico da COVID-19.

No Brasil, o primeiro caso da doença foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020, no estado de São Paulo. Em pouco menos de um mês, em 20 de março de 2020, foi decretado o estado de calamidade pública por meio do Decreto Legislativo 06/2020, referendado pelo Senado Federal.

Não obstante o iminente caos na saúde pública nacional e todos as notícias que indicavam a saturação dos sistemas de saúde dos países acometidos pela pandemia, o presidente da república menosprezou a letalidade da COVID-19 e adotou um discurso negacionista, primeiramente da gravidade da doença e depois da eficácia das vacinas e das medidas que buscavam conter o avanço do coronavírus. Cumpre ressaltar, que tal postura fora adotada sem nenhuma base científica, apenas com o argumento de manutenção das atividades econômicas e equilíbrio fiscal das contas públicas.

Em que pese a postura do chefe do governo federal na época, estados e municípios adotaram medidas de contenção da COVID-19. O cerceamento à circulação de pessoas, o distanciamento social, o isolamento de pessoas sintomáticas foram algumas das medidas que visaram conter o número de indivíduos hospitalizados, com intuito de evitar o colapso do sistema de saúde nacional, evitando, conseqüentemente, o crescimento do número de óbitos.

2.2 Modificações justralhistas

Com o acelerado avanço do vírus em território brasileiro, foi necessário que se adotassem medidas para frear sua disseminação. A proibição de circulação de pessoas e mercadorias, o isolamento e o distanciamento sociais foram algumas das providências adotadas. A adoção dessas medidas eram imprescindíveis, a fim de proteger o bem maior das pessoas, a vida.

No entanto, a imobilização social levou à crise econômica, e medidas governamentais de preservação dos empregos, da renda das pessoas e da saúde financeira das empresas deveriam ser tomadas com urgência, com o intuito de evitar o agravamento da recessão econômica e a decorrente crise social.

Como já fora comentado alhures, o Congresso Nacional reconheceu a ocorrência da situação de calamidade pública por meio do Decreto Legislativo 06/2020. Já no dia 06 de fevereiro do ano de 2020 foi sancionada a Lei 13.979/2020 que dispunha “sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.” O referido estatuto foi editado para estabelecer as diretrizes e medidas a serem adotadas para enfrentamento da pandemia de COVID-19.

Embora o aludido diploma legal não abrigasse em seus dispositivos alterações no sistema normativo laboral, a sua edição tem verdadeiros impactos nas relações produtivas, comerciais e, conseqüentemente, trabalhistas; haja vista ter disposto em seu art. 3º medidas que impactaram as configurações usuais dos ambientes de trabalho e de sua prestação. Além do que dispõe o §3º do dispositivo em comento que diz que “será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”.

Já estipuladas legalmente as medidas gerais de enfrentamento à pandemia do coronavírus por meio da lei 13.979/2020, restou, portanto, realizar a edição do arcabouço normativo justralhista adequado para garantir a renda, o emprego e a liquidez das empresas. Para tanto, o governo federal editou as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 (esta posteriormente transformada na lei 14.020/2020).

Quanto às Medidas Provisórias, é fundamental destacar que, derivadas de um processo legislativo especial, as medidas provisórias têm sua disciplina estabelecida no art. 62 da Constituição Federal de 1988, a saber, “Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.”

Nesse sentido, entende-se que as medidas provisórias têm força de lei e caracterizam-se por serem editadas pelo chefe do poder executivo federal e se revestirem de excepcionalidade, devendo passar pelo crivo do congresso nacional para solução de continuidade de sua eficácia, podendo, nessa ocasião, perder sua cogência e obrigatoriedade, no caso de não aprovação pelo poder legislativo, também perderá seus efeitos, caso não seja transformada em lei pelo congresso nacional no prazo de até 120 (cento e vinte) dias de sua promulgação; outrossim, a edição de tais medidas, devem ser adotadas em situações de urgência e relevância consideráveis, critério que se enquadrou no contexto da pandemia da COVID-19.

Assim, diante da calamitosa situação sanitária já em evolução, bem como em razão do iminente caos econômico anunciado e de seus reflexos ante a classe trabalhadora, foram editadas as medidas provisórias 927/2020 e 936/2020. Nesse lume, leciona Toledo Filho (2020):

No caso do Brasil, o Poder Executivo Federal usou da sua prerrogativa de publicar medidas provisórias, instrumentos legais de vigência imediata e sujeitos a validação parlamentar peremptória, em ordem a intentar disciplinar as relações sociais no lapso de duração do estado de emergência ou de calamidade pública. No caso específico das relações de trabalho, as Medidas Provisórias destinadas a tal desiderato receberam os números 927 (22.03.2020) e 936 (01.04.2020). (Toledo Filho, p.248-249)

Já em crítica às medidas governamentais levadas a efeito, conforme destacado por Bittencourt (2020, p.170), fica evidente que, mesmo que as Medidas Provisórias tenham sido apresentados como medidas para proteger o emprego e a renda do trabalhador, o objetivo maior não estava em salvaguardar a classe obreira do caos econômico causado pela pandemia da COVID-19, mas sim em proteger a atividade empresarial:

(...) a COVID-19 é mais um evento dizimador que exige a problematização de nossa configuração hegemônica de Estado sob a égide do desajuste ultraliberal e da predominância dos interesses corporativos em relação aos sociais”, ou seja, percebe-se que embora tenham

sido criados mecanismos com a máscara de preservação do emprego, na verdade, a maior preocupação é com o capital e a continuidade da atividade empresarial.

Inobstante as diferentes medidas adotadas pelo executivo nacional, este trabalho de conclusão de curso ater-se-á às Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, haja vista seu conteúdo ser mais abrangente no que se refere ao alcance de classes de obreiros, bem como pela natureza das mudanças legislativas impostas.

Em seguida, antes do cotejo das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, esta última convertida na Lei 14.020/2020, vamos, no capítulo seguinte, nos debruçar sobre alguns princípios do Direito do Trabalho com o fito de subsidiar a análise proposta.

3 APONTAMENTOS PRINCÍPIOLÓGICOS DO DIREITO DO TRABALHO

De forma simplificada, pode-se dizer que os princípios são elementos estruturantes de determinada ordem jurídica. Mas, diante das várias funções atribuídas aos princípios, é de se concordar com o que ministra Nascimento (2011):

Principal é a função dos princípios na aplicação do direito na medida em que servem de base para o juiz sentenciar. Não há dúvida, contudo, que são, para o operador do direito, uma técnica de integração do direito. Porém, são mais do que isso. Inserem-se na dialética que dinamiza o direito na história. As alterações do sistema legal, quando assumem uma dimensão relevante, devem atuar como base fundamental que se reflita sobre o raciocínio dogmático. Devem ser pensados também em função da nova realidade legislativa que se põe diante do doutrinador, solução que nos parece, na perspectiva do direito positivo, coerente, a menos que se admita um abismo entre o sistema legal e o sistema dogmático. Sob essa perspectiva, e ao contrário da posição da nossa lei (CLT, art. 8o) que os reduz a uma técnica para suprir lacunas, os princípios devem assumir uma função diretiva do sistema. (Nascimento, 2011, p.452)

Nesse sentido, considerando permitir melhor compreensão acerca da análise das Medidas Provisórias objeto deste estudo, cumpre salientar, mesmo que perfunctoriamente, alguns dos princípios fundamentais que regem o Direito do Trabalho. Dessa forma, iremos tratar a seguir sobre os princípios que têm mais afinidade com o tema trabalhado. Quais sejam: Princípio da Proteção, Princípio da Continuidade da Relação do Emprego, Princípio da Primazia da Realidade, Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, Princípio da Irredutibilidade Salarial e Princípio da Intangibilidade Salarial.

3.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é fulcral no campo do Direito do Trabalho, pois tem como objetivo conceder à parte mais vulnerável na relação de emprego, ou seja, o trabalhador, uma posição que seja legalmente benéfica, com o escopo de garantir ao obreiro condição privilegiada no que pertine à garantia de proteção mínima dos direitos estabelecidos na legislação trabalhista brasileira. Nesse sentido é a doutrina de Romar (2018):

O princípio protetor é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas. Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar

uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles. (Romar, 2018, cap. 2. 2.4.1. Princípio protetor)

A proteção estabelecida pelo conjunto normativo laboral dispensada ao trabalhador é mais um tentáculo interventor do Estado para dirimir injustiças, contrabalanceando a relação trabalhista, uma vez que estabelece normativas cogentes que balizam os contratos de trabalho. Tal atividade estatal decorre da condição de vulnerabilidade do empregado na relação de emprego. Nesse sentido, o princípio da proteção instituiu um aparato normativo, que tem como objetivo proteger os trabalhadores do poderio econômico de seus empregadores. Evitando, sobretudo, a exploração do capital pelo trabalho, de modo a promover melhores condições laborativas e de vida aos obreiros. Saliente-se, ainda, que tal princípio desdobra-se em três: *In dúbio pro operário/ in dúbio pro misero*; Princípio da norma mais favorável; Princípio da condição mais benéfica. O primeiro subprincípio sustenta que, na dúvida quanto as variadas interpretações da norma, deve-se utilizar o entendimento mais vantajoso para o trabalhador; o segundo subprincípio preceitua que, na aplicação da norma, deve-se priorizar a que seja mais favorável ao obreiro; enquanto o subprincípio da condição mais benéfica, aplica-se na interpretação do que fora pactuado no contrato empregatício, refere-se a aplicação da cláusula contratual mas benevolente ao empregado.

3.2 Princípio da continuidade da relação empregatícia

No tocante a sua duração, o contrato de trabalho é presumidamente indeterminado, sendo apenas permitido, extraordinariamente, o contrato por prazo determinado. Com essa inteligência, aduzem Saraiva e Souto (2018):

A regra presumida é a de que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, passando o obreiro a integrar a estrutura da empresa de forma permanente, somente por exceção, admitindo-se o contrato por prazo determinado ou a termo. (Saraiva; Souto, 2018, p. 32)

Tal entendimento alinha-se ao art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas que estabelece que o contrato de trabalho é um "acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego", referendando que o sistema justralhista brasileiro prioriza a preservação e a continuidade da relação empregatícia. Além do

mais, o artigo 443 do mesmo estatuto estabelece normas específicas que disciplinam a contratação do trabalhador por tempo determinado.

3.3 Princípio da Primazia da Realidade

Conforme lição de Vólia Bomfim Cassar (2018):

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade, abdicando de seus direitos. Preocupado com esse fato, o princípio, inspirado no direito civil (art.112 do CC), preconiza que a intenção, a verdade é mais importante do que a formalidade. (Cassar, 2018, cap. 2., 2. 4 Princípio da primazia da realidade)

Sendo assim, pode-se inferir que o Princípio da Primazia da Realidade estabelece que a verdade dos fatos se sobrepõe ao que fora formalmente estabelecido no contrato de trabalho, de modo a priorizar a realidade factual sobre a aparência formal. Esse princípio é amplamente utilizado nas demandas juslaborais, especialmente para evitar que os empregadores pratiquem abusos frente aos trabalhadores, utilizando como escudo a formalidade do contrato de trabalho.

3.4 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Segundo o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, o empregador não deve levar a efeito qualquer alteração contratual que seja lesiva, ou seja, que cause prejuízo ao trabalhador. Conforme ensinamento de Saraiva e Souto (2018, p. 30), “esse princípio tem origem no Direito Civil, especificamente na cláusula *pacta sunt servanda*, tal qual determina que os contratos devem ser cumpridos”.

No entanto, o artigo 468 da CLT dispõe sobre a possibilidade de alteração do contrato de trabalho, desde que seja feita com a concordância do obreiro. Não se pode olvidar, contudo, que tal alteração deve sempre favorecer o trabalhador, sob pena de nulidade da cláusula que infrinja essa garantia.

3.5 Princípio da Irredutibilidade Salarial

O Princípio da Irredutibilidade Salarial tem correlação com o Princípio da Intangibilidade Salarial, sendo fundamental nas relações de trabalho, sobretudo, no que pertine à proteção da classe obreira. Tal princípio está delineado na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, VI, que estabelece como norma a impossibilidade de redução de salários.

Para Cassar (2018):

O princípio da irredutibilidade salarial está consagrado no art. 7º, VI, da CRFB e no art. 468 da CLT, significando que o empregador não pode reduzir numericamente o valor do salário do empregado, salvo autorização em convenção ou acordo coletivo. A intangibilidade corresponde à proteção do salário contra penhora, salvo lei em contrário; enquanto, finalmente, a integralidade significa a proteção dos salários contra descontos não previstos em lei. (Cassar, 2018, cap. 2., 2.5 Princípio da integralidade, intangibilidade e irredutibilidade salarial)

No entanto, a própria Constituição permite a flexibilização desse princípio ao autorizar tal redução por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, mas, conforme preceitua a Consolidação das leis Trabalhistas em seu art. 503, apenas em situações de "força maior" é possível a redução dos salários.

4 ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 E 936/2020

4.1 Análise da Medida Provisória 927/2020

A Medida Provisória 927/2020 foi promulgada em 22 de março do ano de 2020, tendo como escopo flexibilizar normas trabalhistas para o enfrentamento das condições adversas legadas pela pandemia da COVID-19, no âmbito das relações empregatícias. Seus dispositivos tinham como objetivos a manutenção dos empregos, a garantia da renda aos obreiros e a sobrevivência das empresas no período de enfrentamento da emergência sanitária. Tal propósito se extrai de seu art. 1º:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. (Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020)

Da análise dos dispositivos do aludido ato normativo, verifica-se que há alguns que geram inflexões normativas, uma vez que contrapõe-se a algum princípio ou dispositivo de envergadura constitucional ou da legislação ordinária. Para fins deste trabalho de conclusão de curso, far-se-á uma análise mais detida de alguns dispositivos que ensejaram mais controvérsias no mundo jurídico, haja vista não ser o escopo desta monografia dar amplitude ao robusto arcabouço de discussões acerca do tema.

Da literatura do art. 2º da MP 927, pode-se inferir que havia eminente tendência de garantir ao empregador o controle da formação da relação empregatícia, haja vista a relação contratual ser levada a efeito por meio de acordo individual. Nesse sentido, não se pode olvidar que, nessa interação bilateral, o obreiro tem menos recursos para barganhar melhores condições contratuais, ferindo, dessa forma, o Princípio da Proteção ao trabalhador na relação trabalhista, cabendo ainda salientar que o caos sanitário e as incertezas econômicas serviram como potenciais indutores da submissão da classe obreira ao patronato.

Art. 2º. 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. (Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020)

Assim, é assertivo dizer que o dispositivo acima transcrito aduziu bastante controvérsia no mundo jurídico, em razão de seu texto prever a possibilidade de que a norma trabalhista, derivada de um acordo individual se sobrepunha às normas legisladas e negociadas coletivamente, afrontando, peremptoriamente, direitos trabalhistas amplamente reconhecidos no ordenamento jurídico brasileiro, ficando evidenciada a afronta ao dispositivo constitucional que prescreve a participação sindical nas negociações coletivas, garantia que encontra-se hospedada nos arts. 7º, XXVI, e 8º, III e VI da Constituição de 1988.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...]VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...].(Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020)

Nesse lume é a doutrina de Lopes e Santos (2020):

(...) a interpretação literal do artigo em comento, de fato, pode levar à concepção de inconstitucionalidade, pois, indubitavelmente, vai de encontro ao núcleo essencial dos direitos sociais não valorizando a implementação das garantias constitucionalmente já asseguradas, ao arrepio do princípio da vedação ao retrocesso (art. 7º, caput, Constituição Federal - CRFB), pois diminui e esvazia direitos que já passaram a compor a esfera subjetiva do trabalhador. Diante da atenta leitura do artigo 2º da MP n. 927/2020 tem-se que tal artigo somente pode ser interpretado no contexto limite do próprio ato normativo, ou seja, com o objetivo de flexibilizar diversas regras previstas na legislação infraconstitucional trabalhista somente durante o estado de calamidade pública. (Lopes; Santos, 2020, p.74-75):

A medida tinha o propósito de flexibilizar as normas trabalhistas, através da ampliação do *jus variandi*, que no entendimento de Leite (2023, p. 476) “significa o direito de o empregador, em situações excepcionais alterar unilateralmente algumas cláusulas do contrato de trabalho(...)”, ou seja, ampliando o poder diretivo e unilateral do patrão sobre o contrato de trabalho, conforme o *caput* do art. 1º da MP em comento.

Ainda, é importante pontuar, as dificuldades para formação de tais acordos individuais. Pois, levando em consideração que algumas empresas possuem

numerosos empregados, é fácil imaginar quão dificultoso era negociar com cada empregado individualmente e operacionalizar, no âmbito da organização empresarial, cada contrato com suas diferenças.

No entanto, é do nosso sentir que, os acordos individuais não foram implementados da forma anteriormente descrita, estabelecidos individualmente entre patrão e empregado. Sendo assim, acreditamos que os patrões, no intuito de evitar custos operacionais e buscando certa padronização dos contratos, valendo-se do iminente caos econômico e da conseqüente alta do desemprego e da insegurança econômica e financeira dos trabalhadores; estabeleceram contratos de forma unilateral, restando ao obreiro aderir ou não ao estipulado pelo patrão, sem nenhum tipo de negociação, sendo, portanto, uma forma de acordo por adesão.

Estabelecidas as diretrizes da MP 927/2020 nos termos dos artigos comentados acima, considerando que era imprescindível que se adotassem medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia, nesse sentido o art. 3º da MP consigna as medidas a serem adotadas.

I - O teletrabalho; II - A antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - O banco de horas; VI - A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - O direcionamento do trabalhador para qualificação; VIII - O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020)

Como já anteriormente pontuado, não é objetivo do presente trabalho exaurir, no que pertine a uma abordagem crítica, todas as medidas de flexibilização das normas trabalhistas adotadas no contexto da pandemia do coronavírus, levadas a efeito pela medida provisória 927/2020, portanto, pontuar-se-á as medidas com conteúdos mais polêmicos e abrangentes.

4.1.1 Teletrabalho

Conforme a doutrina de Martinez (2020):

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento. (Martinez, 2020, cap. 5, 5.2.4.2.1 Teletrabalhador)

Conforme disposto no inciso I do art. 3º da norma extraordinária, ora focalizada, e com disciplina dada pelo art. 4º do aludido estatuto, a adoção do teletrabalho serviu como alternativa aos empregados e empregadores, em razão das medidas de isolamento social implementadas para evitar o contágio pelo coronavírus, contendo o avanço da pandemia.

Destaque-se que em períodos de alto grau de contágio por vírus letais, medidas de isolamento social que visem evitar aglomerações de pessoas e, principalmente, que pessoas se aglomerem em ambientes fechados, reveste-se de razoabilidade. Foi com esse objetivo que adotou-se o teletrabalho no âmbito das relações empregatícias. Contudo, tal medida não deveria ser uma liberalidade por conveniência do empregador, mas sim, deveria estar alinhada com o núcleo justralhista de proteção da classe obreira, objetivando resguardar a saúde da população e a relação de emprego.

No §1º do art. 4º da Medida Provisória 927/2020 o teletrabalho é parametrizado da seguinte forma:

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância 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, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020)

O excerto da Medida Provisória acima transcrito, combinado com o *caput* do aludido dispositivo, foi objeto de várias controvérsias. Tais discussões ocorreram, em razão da Medida Provisória em comento, permitir que o empregador, conforme seu arbítrio, alterasse o contrato de trabalho do regime constante originalmente no aludido instrumento, para o regime de teletrabalho, mesmo sem que o trabalhador tenha concordado, infringindo, portanto, o art. 75-C, §1º da Lei 5452 de 1º de maio de 1943, que versa sobre a necessidade de constar no contrato de trabalho as atividades a serem realizadas pelo obreiro, bem como seu regime de trabalho e condições nas quais deve executar suas atividades, tudo estabelecido em consenso pelas partes da relação empregatícia.

Outro aspecto controverso, era decorrente da possibilidade de o empregador, mesmo podendo fornecer os equipamentos e demais insumos e ressarcir as despesas ao trabalhador com energia, internet, dentre outras; eximir-se de tais obrigações, em razão de que, tal previsão, deveria estar prevista no contrato de trabalho escrito; e, como os contratos eram feitos no contexto de medo e insegurança decorrentes da recessão econômica, as possibilidades para o trabalhador ter êxito em barganhar algum benefício eram remotas, tendo em vista sua hipossuficiência ante ao empregador. Com isso, o obreiro acabaria arcando com algumas despesas. Nesse sentido a norma provisória dispõe nos §§3º e 4º do art. 4º nos termos a seguir:

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. (Brasil, 2020)

Ainda quanto ao teletrabalho, a Medida Provisória em análise, trazia no trecho que disciplinava tal regime, um dispositivo também maculado pela obscuridade normativa. O §5º do art. 4º apresenta a seguinte leitura:

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. (Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020)

A polêmica advinda do dispositivo acima transcrito consistia na possibilidade, mesmo que eventual e sem solução de continuidade, fora do horário de trabalho estabelecido no contrato e utilizando-se dos “aplicativos e programas de comunicação” inerentes à sua atividade laboral, de o empregado, ainda que estivesse exercendo alguma atividade relativa ao seu labor; conforme o excerto supramencionado, a menos que constasse no acordo individual ou coletivo de trabalho, o obreiro não teria direito ao pagamento pela atividade realizada extraordinariamente, o que, ao nosso sentir, vai de encontro ao Princípio da Primazia da Realidade.

4.1.2 Da Antecipação da Concessão das Férias

Outra inovação que a Medida Provisória 927/2020 legou aos trabalhadores em tempos de pandemia do coronavírus foi a possibilidade de antecipação das férias. O art. 6º da aludida legislação excepcional, possibilitou ao empregador a antecipação das férias individuais com maior flexibilização dos critérios de aquisição e gozo.

Leia-se do *caput* do art. 6º da referida MP:

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. (Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020)

O art. 129 da Consolidação das Leis Trabalhistas diz que “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.”. Apesar de estar disposto no estatuto legal que as férias são um direito do trabalhador; é importante ressaltar que também trata-se de um dever que o trabalhador deve atender. Pois, as férias, como período de descanso, tem como condão a recuperação das condições físicas e mentais dos trabalhadores, a fim de que estruture-se um ambiente de trabalho mais salutar. Não podendo, portanto, as férias serem utilizadas para, simplesmente, atender conveniências do empregado, como auferir maior renda em caso de venda do período de férias - embora exista tal possibilidade; sendo assim, não pode o obreiro passar grandes lapsos temporais sem utilizar o período de descanso referente às férias, para sua recuperação física e mental.

Nesse sentido, Delgado (2019) traz didática definição das férias:

Elas definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política. (Delgado, 2019, p. 1157)

A disciplina normativa desse período de descanso ao qual o trabalhador tem direito, hospeda-se nos arts. 130 e 134 da Consolidação da Leis Trabalhistas - CLT, respectivamente, no que pertine à aquisição e concessão das férias.

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. § 1º É vedado descontar, do período de férias, as

faltas do empregado ao serviço. § 2º O período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em o que empregado tiver adquirido o direito. § 1º. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. § 2º (Revogado.) § 3º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Brasil, 1988)

Afora os dispositivos acima transcritos, a Consolidação da Leis Trabalhistas regulamenta as férias, no que concerne aos direitos e deveres das partes da relação trabalhista no âmbito da concessão do direito, no bojo dos arts. 135 a 138 da compilação normativa justralhista.

As controvérsias que existiram quanto ao dispositivo em comento consistiram, primeiramente, com relação ao fato da possibilidade de se postergar o pagamento do terço constitucional para até o dia 20 de dezembro de 2020, contrapondo-se ao que estabelece o art. 145 da CLT que dispõe que “o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.” há que se considerar que o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal preceitua que às férias deve ser acrescido o terço constitucional. Noutro giro, as discussões referem-se ao pagamento das férias que também fora postergado para ser pago pelo empregador, até o 5º dia útil do mês subsequente ao gozo das férias, quando deveria ser pago até dois dias antes do início do período de usufruto.

Ainda nessa senda, é notório que o art. 6º da MP 927/2020, afrontou a Legislação Trabalhista Consolidada, mais precisamente no que pertine ao prazo de comunicação do empregador ao empregado do período de gozo das férias, enquanto o art. 135 da CLT estabelece um prazo mínimo de 30 (trinta) dias para a aludida comunicação, o dispositivo da Medida Provisória supramencionado estabelece um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Além disso, passou a existir a possibilidade de o empregador conceder as férias do trabalhador sem a integralização do período de aquisição, o que entende-se como bastante prejudicial à classe obreira. Pois, o trabalhador que, teoricamente, iria completar o período aquisitivo para o gozo de férias depois da vigência do estado de

calamidade pública decretado pelo Decreto Legislativo 06/2020 de 20 de março de 2020, qual seja, 31.12.2020; teria que usufruir de suas férias em um contexto de isolamento social, quando poderia fazer o usufruto com maior liberdade, após a flexibilização das medidas de contenção ao coronavírus. Não se pode olvidar, também, do que dispõe o art. 7º da norma provisória, tal dispositivo possibilitou a suspensão dos períodos de gozo de férias de profissionais da saúde e de outras categorias de trabalhadores que desenvolviam suas atividades no combate primário à pandemia do coronavírus. Tal medida referente ao art. 7º, reveste-se de temeridade, principalmente, quanto à classe dos profissionais de saúde, haja vista essa categoria já ser bastante sobrecarregada e, muitas vezes, não trabalhar sob as condições de segurança em saúde necessárias.

Por fim, quanto às férias coletivas previstas nos arts. 11 e 12 da norma provisória em foco, eram permitidas desde que a comunicação ao grupo fosse feita com, pelo menos, 48 horas de antecedência. Essas férias coletivas poderiam ser divididas da mesma maneira que as férias individuais, desde que respeitado o período mínimo de 5 dias consecutivos. Da leitura dos dispositivos mencionados observa-se que a adoção de férias coletivas, nos termos da MP 927/2020, padece dos mesmos vícios do que fora estabelecido quanto à concessão de férias individuais.

4.1.3 Do Aproveitamento e a Antecipação de Feriados

No artigo 13 da medida provisória, foi concedida autorização para a antecipação do gozo de feriados não religiosos de âmbito federal, estadual, distrital e municipal.

Para isso, o empregador deveria informar a

os funcionários com, no mínimo, 48 horas de antecedência, seja por escrito ou por meio eletrônico, especificando claramente quais feriados seriam aproveitados. Esses feriados poderiam ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. Também flexibilizou a possibilidade de aproveitamento dos feriados religiosos, desde que houvesse concordância expressa do empregado e a formalização do acordo individual por escrito.

É mais um dispositivo em que a vontade do empregado figura na relação trabalhista sem peso negocial algum.

4.1.4 Do banco de horas

Outra modificação importante trazida pela Medida Provisória 927/2020, diz respeito ao banco de horas e hospeda-se em seu art. 14, que traz em sua redação:

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. § 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias. § 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo (Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020).

Tal possibilidade envolvia a concessão de folgas para os obreiros, durante as quais eles usariam as horas-extras acumuladas, que seriam compensadas posteriormente com trabalho, sem que recebessem remuneração adicional por elas. Essa modificação ampliou o período de compensação do banco de horas para até 18 (dezoito) meses após a cessação do período de calamidade pública.

A aludida disposição provisória, também vai de encontro ao estatuto justrabalhista ordinário, a saber, no seu art. 59, §§2º e 5º que estabelecem, respectivamente, que as horas suplementares que se submeterem ao banco de horas devem ser compensadas no período máximo de um ano, em caso de acordo ou convenção coletiva de trabalho e; em até seis meses nos casos que a estipulação pelo banco de horas tenha sido feita por meio de acordo individual entre empregado e empregador.

Outrossim, é interessante pontuar que, no período da calamidade pública no Brasil, existiram concomitantemente dois regimes de disciplina de banco de horas: o primeiro estabelecido pela CLT e o segundo, excepcional, pela MP 927/2020. Nesse sentido acautela a doutrina de Vaz (2020):

Outro cuidado importante a ser tomado se refere à coexistência de um banco de horas anterior, feito sob a CLT, e um banco de horas extras feito sob a égide da MP 927/2020. Se não houver grande cautela no controle dessas horas extras, corre-se grande risco de “promiscuidade” entre esses bancos de horas, sendo que o prazo de compensação dos bancos não é o mesmo. Essa falta de controle pode inclusive ensejar a declaração judicial do banco de horas, e consequentemente, o pagamento de adicional de horas extraordinárias.

(...)

É preocupante, ainda, a constatação de que no Brasil normas que surgem para regular situações temporárias, especiais ou anômalas não raro se tornam regra geral, ou seja, o excepcional torna-se ordinário. Sob o fundamento de que é necessário desburocratizar, simplificar, criar mais empregos, não se duvida que o banco de horas extras seja objeto de legislação para torná-lo permanente, a despeito de a história recente ter evidenciado, por mais de uma vez, que a diminuição de direitos trabalhistas não é causa de oferta de empregos. (Vaz, 2020, p. 22-23)

Diante dessa coexistência de normas, era extremamente prudente que se estabelecesse, de forma bastante clara, qual dos regimes seria adotado sob o temerário acontecimento de confusão entre a utilização dos dois regimes.

4.1.5 A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

A Medida Provisória em análise, por meio do seu art. 15, a seguir transcrito, suspendeu a obrigatoriedade da realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, cerceando, portanto, as normas que tem como objetivo a curadoria da saúde e do bem estar dos trabalhadores, justamente em período de caos sanitário.

Vide o referido dispositivo:

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º., fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. § 1º. Os exames a que se refere caput serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. § 2º. Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização. § 3º. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias. (Brasil, 2020, Medida Provisória 927/2020)

Quanto ao dispositivo acima transcrito é imperioso destacar que o mesmo também abalroa disposição constitucional. Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho vai nesse sentido:

A referida previsão da medida provisória, se mantida, pode violar direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, dentre os quais os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos arts. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho. O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7º, caput e “b”, e 12, 2, “b”), do Protocolo

de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores. (Brasil, 2020, Ministério Público do Trabalho)

Observa-se que, embora flagrantemente contra norma constitucional, foi suspensa, mesmo que temporariamente, a obrigação de realizar exames médicos admissionais e demissionais, sendo dispensado este apenas se o último exame ocupacional tivesse ocorrido há, pelo menos, 180 dias da data do início da pandemia. Portanto, era imprescindível reconhecer, em tempos de pandemia, a importância desses exames, pois os mesmos são fundamentais para comprovar condições futuras, como, por exemplo, se o obreiro não apresentava doenças ocupacionais ou decorrentes de acidentes de trabalho na ocasião da celebração ou da rescisão do contrato de trabalho. Portanto, nessas situações caberá ao empregador fazer prova da capacidade do empregado demitido neste período, uma vez que optou por não realizar o exame médico demissional.

4.1.6 Do diferimento do recolhimento Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Outra novidade trazida foi a suspensão da exigibilidade de recolhimento dos depósitos referentes ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) dos meses de março a maio de 2020 nos termos do art. 19 da normativa em comento. Já nos termos do art. 20 da M.P., ficou estabelecido que as parcelas aludidas no art. 19 e que teriam vencimento nos meses de abril, maio e junho de 2020, respectivamente, poderiam ser pagas em até seis parcelas mensais sem incidência de multa, juros ou outros encargos.

É importante destacar que, embora os pagamentos referentes a esses períodos tenham sido parcelados e colocados para um período posterior, sem a incidência de demais encargos, esta medida não representa um perdão para a dívida, mas sim um adiamento. Contudo, ressalte-se que tal possibilidade não se aplica em caso de rescisão do contrato de trabalho, ocasião em que os valores deveriam ser pagos integralmente, sem o beneplácito advindo da suspensão.

4.1.7 Do direcionamento do trabalhador para qualificação

Tal medida constava no art. 18 da MP 927/2020, a qual permitia a suspensão do contrato de trabalho, portanto sem remuneração, por até quatro meses, durante o estado de emergência sanitária decorrente da pandemia do coronavírus. Ocasão, esta, em que o obreiro poderia ser direcionado para participar de cursos não presenciais de qualificação profissional ofertados por sua empresa de origem ou por outra instituição. Tal dispositivo foi revogado pela Medida Provisória 928/20 de 23 de março de 2020, em razão da flagrante nocividade à classe obreira, que além da possibilidade de ficar sem salário durante o prazo da suspensão do contrato de trabalho, teria que arcar com eventuais despesas decorrentes da participação nos cursos.

4.1.8 Comentário

Cumprir observar, ainda, que várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade - ADIs foram movidas contra a MP 927/2020 no Supremo Tribunal Federal. Essas ações questionaram diversos pontos da medida, ensejando prováveis inconstitucionalidades de alguns dispositivos. Entre essas prováveis inconstitucionalidades estão a possibilidade de antecipação das férias cujo período aquisitivo ainda não havia sido cumprido, a supremacia dos acordos individuais sobre os coletivos e a suspensão das exigências em saúde e segurança no trabalho.

Apesar das proposituras das ADIs, em abril de 2020, nove dessas ações foram julgadas pelo Supremo Tribunal Federal - STF, e o ministro Marco Aurélio, relator dos casos, negou os pedidos liminares.

Por fim, cumpre salientar que a Medida Provisória 927/2020, manifestamente, priorizou atender aos interesses dos empregadores como representantes do capital, utilizando como pretexto a manutenção dos empregos, renda e segurança sanitária. Conseqüência da política neoliberal que se instalou no país desde 2016 e que teve como alvo a erosão dos direitos trabalhistas, a MP aprofunda o desmonte do sistema protetivo laboral, iniciado pela Reforma Trabalhista. Evidencia-se, portanto,

principalmente, do disposto no art. 2º da norma ora focalizada, que os trabalhadores foram colocados como coadjuvantes nas decisões nas quais estariam diretamente envolvidos. Em somado a isso, viu-se, com a edição da aludida norma provisória, que houve uma hipertrofia do *jus variandi*, levada a efeito como beneplácito governamental à classe que política e ideologicamente estava alinhada com o governo central naquele fatídico período da história do Brasil.

4.2 Análise da Medida Provisória nº 936/2020

Editada em 1º de abril de 2020, a Medida Provisória 936/2020 serviu como fundamento normativo para criação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. A MP buscava, conforme se extrai de seu art. 2º, abaixo transcrito, o implemento de medidas no âmbito das relações empregatícias que tinham como objetivo a manutenção do emprego e da renda, bem como a continuidade da atividade empresarial para enfrentamento da pandemia do coronavírus.

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos: I - Preservar o emprego e a renda; II - Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e III - Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. (Brasil, 2020, Medida Provisória 936/2020)

Como já falado anteriormente, a Medida Provisória 936/2020 teve o condão de apresentar aos empregadores medidas mais concretas a fim de assegurar a manutenção do emprego e da renda.

Nesse sentido é a inteligência de Horn (2020):

Em 1º de abril, por meio da MP 936, o governo federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, afastando-se da regra do art. 18 da MP 927 e aproximando a política pública brasileira do grupo de países que estipularam subsídios à manutenção do emprego em face da pandemia. A essência desta norma é a criação de um benefício emergencial de preservação do emprego e da renda a ser pago nos casos de suspensão do contrato de trabalho e de redução da jornada.

Neste excerto do presente trabalho serão abordadas as inovações trazidas pela Medida Provisória ora focalizada, que trouxe a possibilidade de se modificar o contrato de trabalho, tornando possível a alteração e suspensão do mesmo, por meio de um programa emergencial de preservação do emprego e da renda.

4.2.1 Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Tal programa instituído trazia como medida principal a pagamento de um benefício denominado como Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), que seria percebido pelos trabalhadores com vínculo empregatício formal em caso de suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada com respectiva redução de salário. Nessa última hipótese, o benefício seria devido ao empregado de forma proporcional à redução da jornada de trabalho. Quanto ao pagamento, cabia à União prover os recursos e fazer com que os mesmos chegassem aos trabalhadores. A disciplina do Benefício Emergencial encontra-se assentada nos §§2º e 3º do art. 5º da norma emergencial, conforme abaixo transcrita:

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições: I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo; II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. § 3º Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I do § 2º: I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada; II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada. (Brasil, 2020, Medida Provisória 936/2020)

Quanto ao valor e custeio do benefício são os dizeres de Klering e Rodrigues Neto (2020):

O valor do benefício, custeado pelo Estado, terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Em complemento, a MP 936 traz que a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário pode ser de até 90 dias, e a suspensão de até no máximo de 60 dias, observados os requisitos de preservação do valor do salário-hora de trabalho, mediante acordo individual por escrito. (Klering; Rodrigues Neto, 2020, p.10)

Da redação dos dispositivos acima, infere-se que foi a intenção do legislador extraordinário estabelecer um rito procedimental para pagamento/recebimento do benefício, no qual empregadores e empregados teriam que atender alguns requisitos e cumprir com algumas obrigações. Dentre as quais, na eventualidade em que

empregado e empregador celebrassem um acordo para suspender o contrato de trabalho ou reduzir a jornada, com a correspondente redução salarial, o empregador deveria comunicar ao Ministério da Economia dentro de um prazo de dez dias.

Já o artigo 12 da Medida Provisória tinha estipulado que o benefício emergencial mencionado no artigo 3º seria concedido mediante acordo ou negociação coletiva com os empregados, em casos específicos, conforme excerto abaixo transcrito:

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea "a" do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual. (Brasil, 2020, Medida Provisória 936/2020)

Para os demais casos, por exemplo, dos trabalhadores que percebiam remuneração superior a R\$ 3.135,00 e inferior a duas vezes o valor do teto dos benefícios pagos pela Previdência Social, nestes casos, as medidas para concessão dos benefícios, somente se dariam por norma coletiva, exceto a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, que poderia ser pactuada por acordo individual.

Por conta da não participação dos sindicatos de obreiros nos casos de acordos individuais esta disposição da Medida Provisória 936/2020, ensejou diversas controvérsias, pois não observava o Princípio da Proteção e fustigava o Princípio da Irredutibilidade salarial, afrontando a Constituição. Contudo, o Supremo Tribunal Federal - STF, em decisão plenária, reconheceu a constitucionalidade da medida, na Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 6363, no dia 17 de abril de 2020.

4.2.2 Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário

De início, é válido pontuar acerca do valor do benefício, tendo como fundamento a sua base de cálculo, tais disposições eram disciplinadas no art. 6º da Medida Provisória em análise, como se vê a seguir.

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos

termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições: I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 8º; ou b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º. § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do: I - cumprimento de qualquer período aquisitivo; II - tempo de vínculo empregatício; e III - número de salários recebidos. § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja: I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou II - em gozo: a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990. § 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no caput do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. § 4º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior. (Brasil, 2020, Medida Provisória 936/2020)

Conforme disciplinado, o benefício mencionado teria como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego ao qual o empregado teria direito caso fosse dispensado. Em casos de redução de jornada de trabalho e salário, o benefício seria calculado proporcionalmente com base no percentual da redução.

Já, mais especificamente no tocante à redução da jornada de trabalho e salário, a Medida Provisória trazia a possibilidade de implementação desta medida desde que satisfeitos alguns requisitos formais dispostos no art. 7º da MP, conforme abaixo transcrito:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: I - preservação do valor do salário-hora de trabalho; II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento. Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: I - da cessação do estado de calamidade pública; II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Em caso de acordo para redução de jornada de trabalho e salário, as disposições acima deveriam ser cumpridas, sob pena de revogação dos efeitos do acordo.

4.2.3 Da suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Quanto à suspensão temporária do contrato de trabalho, disciplinada pelo art. 8º da Medida Provisória em análise, tal suspensão poderia ocorrer pelo prazo de prazo de 60 (sessenta) dias os quais poderiam ser divididos em dois períodos de 30 (trinta) dias e que, nesse caso, o trabalhador não seria afetado em seus direitos, fazendo jus aos mesmos benefícios, podendo ainda contribuir autonomamente para o Regime Geral de previdência social, dentre outras providências, conforme preceitua o art. 8º da Medida Provisória 936/2020, abaixo transcrito.

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. § 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado: I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. § 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: I - da cessação do estado de calamidade pública; II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado. § 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo. § 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no caput e no art. 9º. (Brasil, 2020, Medida Provisória 936/2020)

O texto normativo acima transcrito estabelecia que as partes do contrato de trabalho deveriam pactuar suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual escrito. Contudo, ressalte-se que para a suspensão referente aos empregados que recebiam entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11, ou seja, mais de três salários mínimos e menos que duas vezes o valor do teto dos benefícios pagos pela

previdência social - valores referentes ao ano de 2020, seria necessário negociação prévia com o ente representativo da classe.

E, quanto à responsabilidade pelos valores devidos ao obreiro, no caso de empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00, o empregado receberia uma ajuda compensatória mensal, paga pelo empregador, equivalente a 30% do seu salário, enquanto a suspensão acordada estivesse em vigor. De modo que, o valor remanescente equivaleria a 70% da parcela devida a título de seguro-desemprego e seria devida pela União na forma de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Além do mais, durante o período de suspensão do contrato de trabalho e em razão de cláusula contratual ou negociação coletiva, o empregado faria jus a todos os direitos e benefícios ordinariamente fornecidos pelo empregador, como auxílio alimentação e plano de saúde.

Outrossim, caso o obreiro tivesse mais de um vínculo empregatício, teria direito a mais de um benefício, referente a cada vínculo. Todavia, aos trabalhadores sob regime de contrato de trabalho intermitente, independentemente da quantidade de vínculos, seria pago pela União o valor único de R\$ 600,00.

É importante ainda destacar que, conforme o dispositivo em destaque, não teriam direito ao benefício, os trabalhadores nas seguintes condições, nos termos da MP em análise: “empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, mesmo que em comissão, e, ainda, que esteja exercendo mandato eletivo; empregado em gozo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou outros regimes próprios; empregado em gozo de seguro-desemprego ou de bolsa de qualificação profissional.”

E, caso o empregado continuasse a desempenhar suas atividades laborais, mesmo que de forma parcial, durante a suspensão contratual, nos termos do §4º do art. 8º da MP focalizada, seja através de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, a suspensão seria considerada inválida e o empregador seria obrigado a pagar imediatamente as remunerações e os encargos sociais correspondentes ao período,

além de estar sujeito às penalidades previstas na legislação e às sanções estipuladas em convenção coletiva ou acordo coletivo.

Durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias de sua vigência, a M.P. 936 foi aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente, tornando-se a Lei 14.020/20 em julho 06 de 2020, regulamentando a redução salarial e a suspensão temporária do contrato de trabalho através do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

4.2.4 Comentário

Com o intuito de manter os empregos e a renda dos trabalhadores, assegurando a continuidade das atividades laborais e empresariais, bem como mitigar os impactos decorrentes da emergência sanitária foi editada a Medida Provisória 936/2020. Contudo, é importante salientar, o quanto prejudicial foi a referida medida quando tratou sobre a exclusão dos aposentados ou daqueles que estavam recebendo algum benefício da previdência social, mas que ainda estariam empregados. Essa medida afetou significativamente uma parte considerável da população que continuava trabalhando para complementar sua renda, muitas vezes sendo a única pessoa responsável pela única fonte do sustento familiar, pois as mesmas não poderiam participar do programa estabelecido pela MP 936/2020.

Em suma, das análises dos dispositivos acima elencados, pode-se inferir que a Medida Provisória 936/2020 possibilitou que os empregados, nos casos de suspensão temporária do contrato de trabalho e nos casos de redução de jornada e salário, recebessem um benefício para preservar sua renda, bem como garantir a continuidade do vínculo empregatício pelo prazo que em durasse a medida.

Todavia a Constituição Federal foi fustigada, na ocasião do estado de calamidade sanitária, no tocante à possibilidade de realização de acordos individuais entabulados entre os atores da relação empregatícia, que implicavam na redução dos salários sem a participação dos sindicatos de obreiros, infringindo o que garante o art. 7º da CF/1988, abaixo transcrito:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Acerca da constitucionalidade da Medida Provisória 936/2020, o partido político Rede Sustentabilidade propôs uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, alegando a violação de direitos fundamentais do trabalhador, mais precisamente a vedação do retrocesso da condição social, bem como a falta da proteção adequada a trabalhadores hipossuficientes em razão da assimetria de condições entre patrão e empregado nos acordos individuais de trabalho. A ADI tentou invalidar o artigo 11, parágrafo 4º, da MP 936/2020, que tratava da redução salarial. A discussão foi levada ao Supremo Tribunal Federal – STF, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI nº. 6.363. Pois a Constituição de 1988 define que a redução salarial só pode ocorrer mediante participação dos sindicatos por meio de convenção ou acordo coletivo, conforme previsto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, já transcrito acima, apesar de a Lei nº 13.467/17, Lei da Reforma Trabalhista, quebrando tal paradigma, ter introduzido no ordenamento justralhista brasileiro a possibilidade de negociação direta entre patrões e trabalhadores.

Preliminarmente, no âmbito do debate, o Ministro Relator do processo, Min. Ricardo Lewandowski, de logo, interpretou que os acordos individuais só seriam válidos se houvesse consentimento dos sindicatos. Contudo, o plenário do STF decidiu que o parágrafo 4º do artigo 11 da Medida Provisória 936/2020 seria constitucional, de modo a permitir a celebração de acordos individuais mesmo sem a manifestação dos sindicatos, restando, ao empregador, o dever de comunicar ao ente representativo dos trabalhadores sobre o acordo dentro do prazo de 10 (dez) dias após a celebração do acordo individual.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em razão da crise global desencadeada pela pandemia de COVID-19 em 2020, que resultou na perda de mais 700.000 (setecentas mil) vidas de brasileiros, é possível afirmar que o Brasil enfrentou uma situação jamais vista: crise sanitária somada com a crise econômica, a segunda decorrente da primeira. Essa crise não afetou apenas a saúde pública, mas também as relações de trabalho, gerando consequências desastrosas para empregados, empregadores e governo.

É elementar que em tempos de crise, a administração pública atue com razoabilidade e flexibilidade em suas medidas, mas também é essencial que atue com olhar social e de proteção aos mais vulneráveis, mantendo-se em alinhamento com os princípios constitucionais ao editar normas emergenciais.

No âmbito da pandemia, a intervenção do governo federal por meio de medidas provisórias levantou diversas questões e incertezas jurídicas, especialmente em relação às medidas provisórias 927/20 e 936/20, destinadas a enfrentar a crise sanitária e econômica e dar subsídios normativos para a excepcional situação que se desenhava. É sabido que é essencial encontrar um equilíbrio entre empregados e empregadores, reconhecendo que ambos são importantes para a sociedade e para saúde econômica do país. Contudo, a aplicação das medidas provisórias demandava cautela, buscando dar segurança às negociações feitas por meio de acordos individuais ou coletivos a fim de prevenir prejuízos futuros.

Diante desse cenário, análise das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, objeto deste trabalho de conclusão de curso, teve o condão de demonstrar como a edição das referidas normas provisórias impactaram o ordenamento jurídico trabalhista em pontos mais caros à classe trabalhadora.

Nesse sentido, o desenvolvimento do presente trabalho permitiu um comparativo de algumas das principais mudanças trazidas pelas Medidas Provisórias com os dispositivos da legislação trabalhista vigente e alguns princípios gerais do Direito do Trabalho, bem como o contraponto com dispositivos constitucionais, de modo a

descortinar o quanto foram audaciosas as modificações trazidas pelas MPs. Não se pode esquecer, apesar das latentes afrontas à Constituição, que a Corte Constitucional do Brasil assentiu com as mudanças trazidas pelas normas provisórias, negando provimento às Ações Diretas de Inconstitucionalidade, sob o argumento de ocorrência situação de força maior, de modo a decidir mais com viés econômico que, propriamente, jurídico.

Nesse contexto, o que transpareceu foi uma sublevação dos três poderes contra o ordenamento justabalhista e, conseqüentemente, contra o trabalhador, que sustentou sobre seus ombros o ônus da recuperação da economia e manutenção da saúde financeira das empresas, em detrimento da sua própria saúde e dignidade.

Por fim, cumpre salientar, que a Constituição Federal é regra na qual deve-se priorizar o cumprimento, e sua interpretação não pode ser baluarte das conveniências e interesses de certos segmentos da sociedade em detrimento de determinadas classes sociais. Outrossim, não se pode olvidar que os indicadores econômicos não são mais importantes que os indicadores sociais e que a economia deve ser instrumento de desenvolvimento e bem-estar em da sociedade e não ser sua senhora.

Nesse sentido, considerando que acontecimentos catastróficos de menor o maior nocividade social e econômica acontecem com recorrência, inclusive por inércia do poder público e pelas práticas inconsequentes em busca do lucro; torna-se necessário e bastante plausível, diante do caos que se instalou pela pandemia da COVID-19 em 2020, que se crie normas de enfrentamento a situações de calamidades e emergências públicas que sejam amplamente discutidas com os mais variados setores da sociedade civil, setores econômicos e autoridades dos entes políticos, além da criação de fundos financeiros para garantir mais serenidade e racionalidade na atuação das autoridades diante de intempéries sanitárias ou climáticas, evitando que os mais vulneráveis sejam penalizados arcando com a maior parte dos prejuízos.

REFERÊNCIAS:

BITTENCOURT, Renato Nunes. “**Pandemia, isolamento social e colapso global**”. Revista Espaço Acadêmico, vol. 221, março/abril, 2020.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf> Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, Planalto, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, Planalto, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30/07/2023.

BRASIL. **Medida Provisória 927/20 de 22 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm Acesso em: 25/07/2023.

BRASIL. **Medida Provisória 936/20 de 01 de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em: 25/07/2023.

BRASIL. **Lei 13.979/20**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm Acesso em 19/10/2023.

BRASIL. **Lei 14.020/2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm Acesso em 21/07/2020.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica sobre a Medida Provisória 927/2020.** Brasília, DF, 28 de março de 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_52-2020_gerado-em-28-03-2020-3h28min39s-pdf-pdf-1.pdf. Acesso em 01.02.2024.

BRASIL. (TRT-18 - RORSUM: 00102746220215180001 GO 0010274-62.2021.5.18.0001, Relator: PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, Data de Julgamento: 24/06/2022, 2ª TURMA)CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho.** 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo. LTr, 2019.

Direito e Pandemia. n. esp. (maio. 2020) – Brasília, 2020. Edição Especial. Versão online disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/revistadireitoepandemia>

FILHO, Manoel Carlos Toledo. **Covid-19 e o direito do trabalho - um enfoque preliminar.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 247-264, jul. 2020

HORN, Carlos Henrique. **Empregos e salários durante a pandemia.** FCE UFRGS. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/fce/empregos-e-salarios-durante-a-pandemia/> acesso em: maio 2023.

KLERING, Maria Angelita Vanzella; NETO, José Adalberto Rodrigues Gonçalves. **Flexibilização das leis trabalhistas frente à crise econômica amplificada pela pandemia do covid-19.** Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste – 2020, publicação 17-12-2019 – ISSN 25256556 disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/issue/view/410> Acesso em: 25/07/2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11^a ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2020. 5.2.4.2.1 TELETRABALHADOR

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

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coord. Pedro Lenza. – 5. ed.– São Paulo : Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®)

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho-Concursos Públicos: Volume Único**. 20. ed. Salvador-BA: Jus Podium, 2018. 496 p.