



A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Jailton Macena de Araújo¹
Jaime Wayne Rodrigues Manguiera^{**}

Resumo: A Lei nº 14.020/2020, em decorrência da pandemia da COVID-19, autorizou a redução proporcional da jornada laboral e salarial, além da suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio de acordo individual, com complementação salarial feita pelo Executivo Federal, limitado ao teto do seguro-desemprego. Parte-se de uma abordagem hermenêutica jurídica, de modo a estabelecer uma relação entre a Lei nº 14.020/2020 e a Constituição Federal. Utilizou-se da pesquisa bibliográfica-documental e do julgamento referente a ADI nº 6.363. Constatou-se, apesar do entendimento prevalecente do STF, afronta ao artigo 7º, VI, da CF, que veda a irredutibilidade salarial, excetuado por negociação coletiva.

Palavras-chave: COVID-19; Lei nº 14.020/2020; Constituição Federal; irredutibilidade salarial; acordo individual.

THE UNCONSTITUTIONALITY OF LAW No. 14,020/2020: IMPOSSIBILITY OF WAGE REDUCTION BY INDIVIDUAL LABOR AGREEMENT

Abstract: As a result of the COVID-19 pandemic, Law No. 14,020/2020 authorized the proportional reduction of working hours and salaries and temporary suspension of the employment contract. The changes can be made by individual agreement, with salary supplements made by the Federal Executive, limited to the unemployment insurance ceiling. This study starts with a legal hermeneutic approach, in order to establish a relationship between Law No. 14.020/2020 and the Federal Constitution (CF). It was used a bibliographical-documentary research and the judgment referring to Direct Action of Unconstitutionality (ADI 6363). It was found that, despite the prevailing understanding of the STF, there is an affront to article 7, VI, of the CF, which prohibits wage irreducibility.

Keywords: COVID-19; Law No. 14.020/2020; Federal Constitution; wage irreducibility; individual agreement.

1 INTRODUÇÃO

* Doutor e Mestre em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB. Graduado em Direito pela UFCG. Professor do Curso de Direito, vinculado ao Departamento de Direito Processual e Prática Jurídica (DDPPJ), do CCJ/UFPB. Editor-Gerente da Revista Prim@ Facie. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/7244831858426121>. Currículo ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0488-0880>. Endereço postal: Av. Sergipe, 108, Bairro dos Estados, João Pessoa/PB, CEP: 58030-190. Endereço eletrônico: jailtonma@gmail.com.

** Mestrando em Ciências Jurídicas pelo PPGCJ/UFPB. Graduado em Direito pela UFPB. Bolsista CAPES. Editor-assistente da Revista Prim@ Facie. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/8187214220628386>. Currículo ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5448-2872>. Endereço postal: Rua Estudante Joseane Ferreira de Aguiar, 240, João Paulo II, João Pessoa/PB, CEP: 58076-680. Endereço eletrônico: jaimewrodrigues@hotmail.com.



A proliferação do vírus SARS-Cov-2, causador de uma das espécies de coronavírus humano conhecido¹, a COVID-19, fez a Organização Mundial de Saúde (OMS), declarar que o surto atingia o nível de uma pandemia², implicando em efeitos drásticos, sobretudo, na economia e, por consequência no mundo do trabalho, notadamente, a partir de medidas que, ao mesmo tempo que evitam a demissão, promovem, ainda mais, a precarização das relações laborais.

A doença, cujo epicentro foram as cidades chinesas de Wuhan e Hebei, trata-se de uma infecção viral respiratória, cujas implicações podem causar pneumonia, comprometimento dos pulmões e, nos casos mais severos, ocasionando óbito, especialmente, nos grupos considerados de risco, a saber, pessoas maiores de 60 (sessenta) anos de idade, portadoras de comorbidades, fumantes, ou pessoas com saúde debilitada, embora indivíduos jovens, inclusive crianças, bem como pessoas de porte físico atlético, também tenham sido vítimas desta doença.

A COVID-19 tem demonstrado grande velocidade de transmissão, o que, segundo a OPAS/OMS (2020), por tratar-se de uma doença transmitida de pessoa para pessoa, explica-se pela: (i) sua forte resistência fora do hospedeiro (corpo humano); (ii) por ter um período de incubação variando entre 1 (um) a 14 (quatorze) dias, isto é, o indivíduo, assintomático ou com sintomas leves (tosse, por exemplo), num simples toque pode contaminar locais de uso público, o que aumenta a velocidade de sua propagação.

Diante deste cenário, a fim de reduzir o contágio, além da recomendação de intensificação da higienização pessoal e limpeza de locais públicos, foi necessária a adoção do isolamento (distanciamento) social, ocasionando o fechamento da maioria dos estabelecimentos comerciais, remanescendo em funcionamento apenas os serviços considerados essenciais, o que implica, necessariamente, na redução ou ausência de receitas dos demais estabelecimentos, bem como na ociosidade dos seus funcionários, gerando a equação perfeita para extinção do vínculo laboral.

¹ Segundo a OPAS/OMS (2020), existem sete tipos de variações do coronavírus humano causadas por outros vírus, são eles: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, SARS-COV, que provocam a Síndrome Respiratória Aguda Grave; e a MERS-COV causadora da Síndrome Respiratória do Oriente Médio.

² A OPAS/OMS ressalta que o termo pandemia se dá em razão da abrangência geográfica da doença e não em razão da gravidade, haja vista reconhecer que o surto de COVID-19 acomete quase toda a totalidade do planeta (OPAS, 2020).



A fim de conter as possíveis demissões decorrentes das medidas de contenção da expansão do novo coronavírus (COVID-19), o Executivo Federal, em 1º de abril de 2020, editou a Medida Provisória nº 936, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, alicerçada na persecução dos seguintes objetivos: (i) preservação do emprego e da renda; (ii) manutenção das atividades laborais e empresarias; e (iii) minimização dos impactos decorrentes do estado de calamidade público e de emergência de saúde público (BRASIL, 2020a).

A presente medida vigorou até 31 de dezembro de 2020, uma vez que sua aplicabilidade estava condicionada ao estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto nº 06/2020. Na vigência do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foram celebrados 20.120.310 (vinte milhões cento e vinte mil trezentos e dez) instrumentos negociais, abarcando 9.849.114 (nove milhões oitocentos e quarenta e nove cento e quatorze) trabalhadores e 1.464.683 (um milhão quatrocentos e sessenta e quatro seiscientos e oitenta e três) empregadores, nos mais variados tipos de adesão, sendo a maioria das negociações sobre redução da jornada de trabalho e, concomitante, mitigação salarial, contabilizando 11.171.947 (onze milhões cento e setenta e um mil novecentos e quarenta e sete) negociações, seguido por 8.765.794 (oito milhões setecentos e sessenta e cinco mil setecentos e noventa e quatro) de instrumentos envolvendo suspensão do contrato de trabalho (BRASIL, 2021a).

Segundo o painel da COVID – 19, elaborado pelo Conselho Nacional dos Secretários de Saúde (CONASS, 2021), até o dia 26 de março de 2021, o Brasil já havia registrado 12.404.401 (doze milhões quatrocentos e quatro quatrocentos e um) casos confirmados da doença, com 307.112 (trezentos e sete mil cento e doze) óbitos. Por sua vez, conforme dados do Ministério da Saúde (BRASIL, 2021b), 10.824.095 (dez milhões oitocentos e vinte e quatro mil e noventa e cinco) pessoas se recuperaram. Apenas em 2021, foram confirmados novos 4.705.720 casos da doença, com 111.718 óbitos (cento e onze mil setecentos e dezoito), colapsando o sistema de saúde brasileiro, uma vez que não dispõe de leitos de UTI suficientes para atender a demanda.

Este contexto, fez com que governadores e prefeitos adotassem medidas de distanciamento social mais rígidas, em alguns casos sendo necessária a decretação de *lockdown*, com bloqueios, toque de recolher e fechamento de serviços não essenciais. Diante do avanço da segunda onda da COVID-19 no país, desta vez com variantes mais resistente,



com alta taxa de transmissibilidade e mortalidade, setores empresariais e sindicais exigiram, por parte do governo federal, a adoção de medidas de socorro financeiro para empresas e para os trabalhadores, dentre elas o retorno do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Face ao necessário enrijecimento das medidas de distanciamento social a fim de conter a propagação do vírus e, por conseguinte, desafogar os leitos hospitalares, impõem-se, por parte do Poder Público, a adoção de medidas para, ao passo que impede a proliferação do vírus, garante viabilidade financeira para as empresas e seus empregados.

Neste sentido, o Governo Federal já cogita o retorno do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, nos mesmos moldes do anteriores, ou seja, envolvendo contratos intermitentes, de redução parcial da jornada e salários, bem como suspensão temporária do contrato de trabalho.

Não obstante, em que pese os bons resultados do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, notadamente na celebração de instrumentos negociais para manutenção das empresas e, por conseguinte, preservação dos empregos formais, a Lei nº 14.020/2020 autorizava a redução proporcional da jornada de trabalho e salarial, assim como, a suspensão do contrato de trabalho, por intermédio de acordo individual, sem a presença sindical, o que afronta, a princípio, disposição literal constitucional, contida no seu artigo 7º, VI, da Constituição Federal, que veda a irredutibilidade salarial, salvo por acordo ou convenção coletiva.

Neste sentido, a discussão central do presente trabalho envolve o seguinte questionamento: a Lei nº 14.020/2020, instituidora do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, viola o Princípio da Irredutibilidade Salarial, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal?

Parte-se da hipótese de que a autorização dada pela Lei nº 14.020/2020 viola o princípio constitucional da irredutibilidade salarial, convertendo-se em medida precarizante das relações laborais, por transferir o ônus da crise virótica, em toda ou maior medida, para a classe assalariada, haja vista que a compensação governamental se limita ao teto do seguro-desemprego.

Para tanto, no que concerne aos aspectos metodológicos, parte-se de uma abordagem hermenêutica jurídica, de modo a estabelecer uma interpretação entre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Lei nº 14.020/2020) e a Constituição



Federal. Utiliza-se, pois, a técnica de pesquisa bibliográfica-documental, implementada através de livros, artigos, periódicos, pesquisas legislativas e do julgamento da Medida Cautelar referente à Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363.

2 A LEI Nº 14.020/2020 NO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19) E O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO ÂMBITO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 6.363

O cenário pandêmico causado pela expansão exponencial da COVID-19 ao redor do mundo, impôs as nações a decretação de medidas de contenção do vírus, dentre elas a mais recomendada, em face da sua eficiência, é o isolamento social, sendo autorizado o funcionamento, tão somente, dos serviços essenciais.

Não obstante, em que pese a imprescindibilidade desta medida, o isolamento impacta negativamente a economia, pois o fechamento dos serviços não essenciais, mesmo que por períodos curtos, inevitavelmente, conduzem as empresas à redução de custos, sob risco de falência, sendo a diminuição da folha de pagamento uma das primeiras medidas.

Como alerta a CEPAL (2020, p. 5), o Coronavírus afetará o número de empregos e a sua qualidade, especialmente em decorrência do menor número de consumo de bens e serviços, agudizando as condições de desigualdade e levando muitos trabalhadores à pobreza. O informe especial sobre a COVID-19, para a América Latina e o Caribe, apresenta um panorama preocupante para o mundo do trabalho:

El coronavirus afectará el número de empleos (aumento del desempleo y el subempleo), la calidad del trabajo (reducción de salarios y menor acceso a la protección social) y a los grupos más vulnerables, como los trabajadores en el sector informal. Las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) indican un aumento del desempleo mundial de entre 5,3 millones de personas y 24,7 millones de personas, con una base de 188 millones de personas desocupadas en 2019. En un escenario “medio” el aumento del desempleo sería de 13 millones de personas (CEPAL, 2020, p. 5).

Neste contexto, o Executivo Federal, em 1º de abril de 2020, editou a Medida Provisória nº 936, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, alicerçada na persecução dos seguintes objetivos: (i) preservação do emprego e da renda; (ii) manutenção das



atividades laborais e empresariais; e (iii) minimização dos impactos decorrentes do estado de calamidade público e de emergência de saúde público (BRASIL, 2020a).

Para tanto, dispõe, em seu artigo 3º, a criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado, integralmente, com recursos provenientes da União, a ser pago quando houver “redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020a).

Com base nesta legislação, os empregadores poderão celebrar acordo individual escrito com seus funcionários, desobrigados da anuência sindical, com duração de até 90 (noventa) dias, a redução equivalente da jornada de trabalho e dos salários. Da mesma forma, poderão por, no máximo 60 (sessenta) dias, suspender o contrato de trabalho de seus funcionários, assegurando ao trabalhador a manutenção do vínculo laboral enquanto perdurar a suspensão, bem como estabilidade pelo período equivalente ao tempo de suspensão.

Quanto ao valor do benefício, nos termos do artigo 6º da Lei nº 14.020/2020, nos casos de redução de jornada e salário, corresponderá o percentual de redução em relação ao valor do seguro-desemprego.

No que concerne a suspensão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 8ª, §5º, os percentuais de cobertura do benefício variam de acordo com a renda bruta da empresa, no ano-calendário 2019, quando superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), a suspensão só ocorrerá por meio do pagamento de ajuda compensatória mensal, por parte da empresa, no importe de 30 % (trinta por cento) do salário do empregado, em compensação, quando a renda for inferior ao limite estabelecido na norma, o governo arcará com o valor integral, até o teto do seguro-desemprego (BRASIL, 2020a).

Em que pese a tentativa de proteger os empregos e, dessa forma, evitar a extinção dos contratos de trabalho e das empresas neste período de pandemia, a presente medida se representa, sobretudo para trabalhadores que tenham remuneração superior a 02 (dois) salários mínimos, uma perda salarial, pois permite que empregadores e empregados possam celebrar acordo individual, tanto para reduzir, quanto para suspender contratos de trabalho, sem a presença da representação sindical dos trabalhadores, o que poderia, implicar em um constrangimento ou ameaça por parte do empregador para a aceitação do acordo.

Isto decorre porque a compensação aos empregados que aderirem a este programa emergencial limita-se ao teto do seguro-desemprego R\$ 1.813,03 (mil oitocentos e treze reais e três centavos), o que revela, a princípio, uma afronta ao texto constitucional, notadamente,



em seu artigo 7º, VI, que veda a irredutibilidade salarial, exceto nas hipóteses de convenção ou acordo coletivo.

À título de ilustração, suponhamos um trabalhador com salário de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), que adere a este programa emergencial, reduzindo sua jornada em 50% (cinquenta por cento) e, na mesma proporção, seu salário, conforme determina a nova legislação, receberá o valor de 1.739,94 (mil setecentos e trinta e nove reais e noventa e quatro centavos), sendo R\$1.000,00 (mil reais) da empregadora e R\$739,94 (setecentos e trinta e nove reais e noventa e quatro centavos) do governo.

Tal situação ocorre, porque a compensação governamental corresponde a 50% do seguro-desemprego da faixa salarial deste trabalhador, conforme o artigo 6º, I, da Lei nº 14.020/2020, cujo teor dispõe que “na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução (BRASIL, 2020a).” Cumpre ressaltar que aos empregados que recebam um salário-mínimo, a complementação do governo será até o valor integral.

A possibilidade de redução salarial também se verifica na modalidade de suspensão do contrato de trabalho, haja vista que, para empresas que faturam até R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), em 2019, o governo assumirá todo o seguro-desemprego, até o seu teto, cabendo as empresas manterem todos os benefícios dos empregados.

Com base no descumprimento do preceito insculpido no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, o partido político Rede Sustentabilidade impetrou Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 6.363, no sentido de suspender, liminarmente, os efeitos da Medida Provisória 369/2020, notadamente no que concerne a possibilidade de redução da jornada de trabalho com proporcional redução do salários e a suspensão do contrato de trabalho e, no mérito, a declaração de inconstitucionalidade da norma em comento, sob a tese de afronta aos artigos 1º, III e IV; 3º, III; 6º, caput; 7º, VI, X e XXVI; 8º, III; 170, III; 196, caput, da Constituição Federal.

Em decisão monocrática, prolatada pelo Relator Ministro Ricardo Lewandowski, em 06 de abril de 2020, foi deferida, em parte a liminar pretendida, no sentido de adequar o §4º, artigo 11, da MP 936/2020 ao disposto no texto constitucional, determinando que “os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato



laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração (BRASIL, 2020b).

Com base nesta decisão monocrática, para que o acordo individual celebrado tivesse validade, era imperioso a comunicação a representação sindical da categoria, para, caso julgue pertinente, inicie negociação coletiva, sob pena de anuência por inércia, prevalecendo a convenção ou acordo coletivo firmados posteriormente sobre os acordos individuais, quando houver conflito, ressalvado o princípio da norma mais favorável.

Com efeito, o voto do Ministro Relator Ricardo Lewandowski, acerca da MP que propõe alternativas para a manutenção de empregos na crise sanitária, alicerçou-se no indispensável diálogo entre Estado, entidades patronais e sindicatos dos trabalhadores, de modo a construir alternativas sustentáveis, não apenas para a superação da pandemia, mas para a promoção de um modelo de desenvolvimento que assegure o acesso aos direitos humanos fundamentais.

Não obstante, o pleno do STF, por maioria, não referendou o voto do Ministro Relator, mantendo os efeitos integrais da então MP nº 396, prevalecendo o entendimento do Ministro Alexandre de Moraes, acompanhando pelos Ministros Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Carmem Lúcia, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Dias Toffoli, sendo voto vencido, além do Relator, os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, com ausência do Ministro Celso de Mello.

De acordo com o Ministro Redator da ação, Alexandre de Moraes, que conduziu a dissidência ao entendimento exarado pelo Ministro Relator, a presente medida não deve ser interpretada à lume do artigo 7º, VI da Constituição Federal, mas sobre os fundamentos da República, sobretudo os artigos 1º e 3º, além do artigo 6º da Constituição, pois, os direitos preceituados no artigo 7º só subsistem se existir trabalho, asseverando que:

[...] Essa medida provisória, a meu ver, não tem como objetivo prever uma hipótese específica de redução salarial, sobre a qual incidiria, de forma única e específica o art. 7º, VII, da Constituição Federal. Não, o objetivo não foi prever hipóteses de redução salarial. O objetivo foi estabelecer mecanismos de preservação do emprego e da renda do trabalhador. Por isso é que, como vetores de interpretação, o art. 1º, o art. 3º, o caput do art. 6º me parecem mais importantes do que uma leitura, uma interpretação meramente literal e restrita do art. 7º, VI.

E por que isso? Não se pretende aqui, nos termos do art. 7º, VI, reduzir, permanentemente, a partir de um conflito entre empregado e empregador, os salários. E essa é a *ratio* da norma prevista no art. 7º, VI. Quando o art. 7º, VI, estabelece que a redutibilidade salarial só é possível com acordo ou convenção coletiva, prevê a normalidade, a regra onde há uma divergência entre os interesses do empregado e dos empregadores, ou seja - e toda doutrina trabalhista e a



jurisprudência trabalhista assim apontam -, a norma se aplica quando prevê a real existência de conflito coletivo de trabalho, ou seja, um conflito entre empregados e empregadores, e aí há necessidade e obrigatoriedade da participação dos sindicatos. Aqui não existe conflito. Aqui existe a necessidade de uma convergência, a convergência pela sobrevivência, a convergência pela sobrevivência da empresa, do empregador e do empregado, com o auxílio do governo. Sem o auxílio do governo e sem essa convergência de interesses de empregado e empregador, as empresas não sobreviverão a esse período de pandemia. Ou muitas, principalmente as micro, pequenas e médias empresas, não sobreviverão. Consequentemente, nós teremos um desemprego em massa (BRASIL, 2020c, p. 42-43).

O voto do Ministro Alexandre de Moraes, como visto no fragmento destacado, independentemente de qualquer juízo de valor a respeito dos efeitos positivos ou não da MP 396 (atual Lei nº 14.020/2020), se utiliza de uma engenharia hermenêutica para validar, por meio de acordos individuais, a redução de salarial, a pretexto de a situação anômala e temporária, provocada pela pandemia, seria razão para deixar observar literalmente a norma constitucional, insculpida no artigo 7º, VI, da CF.

Percebe-se, a partir do voto do Ministro Redator, que dispositivos constitucionais poderiam ser desconsiderados em detrimento de outros, ou seja, a manutenção do emprego seria mais importante do que os direitos relacionados ao contrato de trabalho, apesar do valor social do trabalho só se concretizar com o labor em condições dignas.

Embora se reconheça o zelo do Ministro Alexandre de Moraes pela preservação dos empregos em um cenário pandêmico, tal decisão afronta o modelo sindical, preceituado pela Constituição Federal, alicerçado no tripé: “unicidade sindical, representatividade obrigatória e custeio das entidades sindical”, conforme aduz o Ministro Edson Fachin, que conduziu voto favorável pela concessão integral do pedido cautelar (BRASIL, 2020c, p. 56).

O voto do Ministro Luís Roberto Barroso, a despeito de ser um entusiasta da negociação coletiva, proferiu voto favorável a medida provisória em comento, por entender que a interpretação constitucional precisa ser feita a luz da realidade fática, alegando que há: um iminente risco de falência sucessiva de empresas, ocasionando agravamento do desemprego; da incapacidade sindical em dar respostas rápidas aos milhares ou milhões de acordos celebrados; e, por fim, embora reconhecendo que a Constituição preveja a negociação coletiva nos casos tratados pela presente medida provisória, aduz que o texto constitucional traz uma série de garantias a proteção do emprego, asseverando que “[...] a realidade fática faz parte da normatividade e, portanto, o sentido e o alcance das normas constitucionais devem ser estabelecidos levando-se em conta essa realidade (BRASIL, 2020c, p. 64).”



Acompanhando a divergência aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes, a Ministra Cármen Lúcia, pautando na razoabilidade jurídica e na segurança jurídica, embora destaque a imprescindibilidade dos sindicatos, notadamente nas hipóteses de redutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF), entende que “[...] o não salário seria rota contrária a essa providência adotada, ainda que precariamente, provisoriamente, temporariamente, em caráter excepcional (BRASIL, 2020c, p. 120).”

Ato contínuo, o Ministro Gilmar Mendes destacou que a pandemia refletia um cenário de imprevisibilidade econômica-social, adequando-se a noção de força maior estabelecidos pela CLT, razão pela qual seguia, na íntegra, o entendimento do Ministro Alexandre de Moraes.

Os Ministros Marco Aurélio e Dias Toffoli seguiram a divergência ao voto do Ministro Relator, destacando a necessidade de conter os efeitos colaterais da pandemia no mercado de trabalho, tendo a MP 936 como alternativa para a preservação dos empregos

Ressalte-se, ainda, os votos vencidos dos Ministros Luiz Edson Fachin e Rosa Weber, que deferiram, em todos os seus termos, a medida cautelar pretendida, afastando a possibilidade da redução proporcional da jornada de trabalho e salarial ou a suspensão do contrato de trabalho, por intermédio, de acordo individual, por entenderem que qualquer medida que implique em redução salarial só possa ser celebrada nos termos do artigo 7º, VI e XIII, da Constituição Federal, ou seja, com a anuência sindical. Neste sentido, a Ministra Rosa Weber aduz que:

O contexto emergencial da crise reclama o ancoramento na solidez dos valores constitucionais consubstanciados nas garantias e direitos fundamentais e coletivos, e no equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, alicerces do nosso Estado Democrático de Direito, como balizas necessárias a construção de soluções eficazes e adequadas à manutenção do desenvolvimento econômico durante e após a pandemia. Em outras palavras, o período de crise reclama o resguardo da solidez dos valores democráticos e dos riscos de sua mitigação por valores políticos e econômicos (BRASIL, 2020c, p. 86).

O entendimento esposado, em seu voto, pela Ministra Rosa Weber, denota uma preocupação com a flexibilização do texto constitucional para atender interesses políticos e econômicos. Com base nesta ótica, não pode ser recepcionada no ordenamento jurídico pátrio, norma, que a pretexto de preservar empregos na crise do novo coronavírus, traga em seu bojo, dispositivos que contrariem o texto constitucional, como o pretende a Lei nº 14.020/2020.



Assim, a decisão majoritária do STF, indeferindo medida cautelar no âmbito da ADI 6.363, a fim de manter os efeitos integrais da Medida Provisória 936/2020, atual Lei nº 14.020/2020, em especial, permitindo que acordos individuais possam ser utilizados para reduzir salários ou suspender contratos de trabalho, independentemente, da anuência sindical, denota uma maior preocupação da Suprema Corte com a empregabilidade, sobrepondo-se medidas constitucionais protetivas do labor.

A manutenção integral dos efeitos da Medida Provisória nº 936/2020, por parte do pleno do STF, salvo os votos em contrário, escancara um cenário de esgarçamento dos direitos sociais, dentre eles, o trabalho, a partir da noção de que é preciso tomar medidas excepcionais em face da crise vivida. Contudo, Boa Ventura de Sousa Santos (2020, s. p.), contrapondo-se a este discurso, sustenta que “a actual pandemia não é uma situação de crise claramente contraposta a uma situação de normalidade [...]”, uma vez que “à medida que o neoliberalismo se foi impondo como a versão dominante do capitalismo e este se foi sujeitando mais e mais à lógica do sector financeiro, o mundo tem vivido em permanente estado de crise (SANTOS, 2020, s. p.).”

Com arrimo no entendimento do professor português, verifica-se que a natureza da crise, outrora cíclica e temporária, torna-se permanente, sendo instrumentalizada para justificar a redução das conquistas sociais, especialmente, laborais. Nesta senda, Santos (2020) adverte que “a pandemia vem apenas para agravar uma situação de crise a que a população mundial tem vindo a ser sujeita”.

Cotejando interpretação majoritária do STF, na análise da Medida Cautelar no âmbito da ADI nº 6.363, com a obra “Pedagogia do vírus”, de autoria de Boa Ventura de Sousa Santos, observa-se que a crise, cada vez menos cíclica e mais permanente, é a justificação perfeita para retirar direitos conquistados e relativizar garantias constitucionais, no caso em comento, a irredutibilidade salarial, pois, conforme o Ministro Barroso, “a melhor interpretação é a que impede a demissão em massa com flexibilização nas pontas dessa exigência de negociação coletiva (BRASIL, 2020c, p. 69)”.

A manutenção integral dos efeitos da MP nº 936/2020, validada pelo indeferimento da liminar pretendida no bojo da ADI nº 6.363, reforça a tese de que questões econômicas, como, por exemplo, a preservação das empresas e dos postos de trabalho, são mais relevantes do que demandas sociais, constitucionalmente previstos.



3 IMPLICAÇÕES CONSTITUCIONAIS DA REDUTIBILIDADE SALARIAL SEM A PARTICIPAÇÃO SINDICAL

A Constituição Federal de 1988, promulgada no pós-Ditadura Militar, ascendeu os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, sendo elemento orientador de todo o ordenamento jurídico, de modo a equilibrar as relações humanas de trabalho, sobretudo em face da sujeição que permeia o contrato de trabalho.

Neste sentido, Leonardo Raupp Bocorny (2003, p. 73) preceitua que sejam realizadas:

[...] medidas adequadas a fim de que metas como busca do pleno emprego (explicitamente consagrada no art. 170, VIII), distribuição equitativa e justa da renda e ampliação do acesso a bens e serviços sejam alcançados. Além disso, valorizar o trabalho humano, conforme o preceito constitucional, significa defender condições humanas de trabalho, além de se preconizar por justa remuneração e defender o trabalhador de abusos que o capital possa desarrazoadamente proporcionar (BOCORNY, 2003, p. 73).

Assim, partir da redação destes dispositivos constitucionais verifica-se uma preocupação do legislador em resguardar o labor, que não deve ser encarado apenas como um mero meio de produção, mas, sobretudo, um mecanismo de dignificação e emancipação, a fim de evitar que a classe trabalhadora seja pressionada pelo capital a decidir entre a efetivação de direitos, que por sua vez, asseguram condições dignas de labor, ou a garantia dos empregos.

A elevação da valorização do trabalho humano à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, denota a busca por um desenvolvimento pautado na perspectiva social e econômica. Bocorny (2003) explica que esta orientação demonstra interesse em promover condições humanas de trabalho, garantir justa remuneração, bem como proteger o trabalhador dos abusos impostos pelo capital, tudo isso em prol da construção de uma sociedade mais justa e fraterna.

Evidencia-se, assim, o trabalho como instrumento promotor da dignidade, bem-estar e justiça social. Nesta senda, é inegável que o exercício do trabalho humano valorizado, ao mesmo tempo em que concebe dignidade e emancipação ao indivíduo (trabalhador), atua como instrumento promotor de desenvolvimento econômico e bem-estar social, sendo inafastável sua atuação frente aos abusos do capitalismo, que são acirrados, ainda mais, em um contexto de crises sistêmicas.





Vale lembrar que a noção de desenvolvimento econômico, a partir do exercício do trabalho humanizado, não se confunde com mero crescimento econômico, haja vista seu aspecto multidimensional, devendo ser encarado como um fator “para resgate do social e do humano, medida pelo grau de bem-estar social da população, sem qualquer distinção, em crescente processo de inclusão (FEITOSA; SILVA, 2012, p. 142).”

Ou seja, desenvolvimento econômico, nos termos preconizados por Feitosa e Silva (2012, p. 142), transborda da esfera da acumulação, abarcando, por exemplo, processos de geração e distribuição de renda, respeito aos direitos humanos, políticas públicas de investimento, além de processos de industrialização, consumo, sem menoscar com a preservação a um meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Não obstante, os impactos da globalização no mundo do trabalho, por sua vez, trazem a reboque uma série de instrumentos flexibilizantes do arcabouço protetivo laboral, exigidos pelo mercado como alternativa para combater o desemprego estrutural e promover crescimento econômico, a partir da ideia de que os direitos laborais são empecilhos para competitividade e entraves para a geração de novos postos de trabalho, todavia, o relaxamento das normas de proteção laboral tem como intento a redução dos custos das contratações, mitigar a intervenção estatal no domínio econômico, engessar a atuação do Poder Judiciário e asfixiar as entidades representativas de classe, como os sindicatos.

A Lei nº 14.020/2020, apesar de ter sido editada para assegurar a manutenção das empresas no período da pandemia do novo coronavírus e, por consequência, preservar os empregos formais, pode ser considerada um mecanismo de flexibilização das normas de proteção ao trabalhador, pois ao autorizar redução salarial por acordo individual, o que contraria disposição literal do artigo 7º, VI, da Constituição Federal, que prevê a irredutibilidade salarial, salvo por negociação coletiva.

A redução salarial pode ser facilmente comprovada, notadamente para os trabalhadores cujo salário contratual supera R\$ 2.000,00 (dois mil reais), visto que a compensação governamental se limita ao teto do seguro-desemprego, que totalizava, em 2020, a quantia de R\$1.813,03 (mil oitocentos e treze reais e três centavos). Logo, não restam dúvidas quanto a redução desta verba de natureza alimentar, implicando em rebaixamento da sua condição social.

Cabe destacar, que o nosso ordenamento preceituou, em seu artigo 7º, VI, XIII, XIV, XXVI da Constituição Federal, a possibilidade de transacionar as condições de trabalho



através dos instrumentos de negociação coletiva, a fim de proporcionar respostas mais eficazes aos conflitos nas relações laborais, considerando o dinamismo do processo produtivo, em razão da impossibilidade do legislador de construir um arcabouço normativo capaz de atender a pluralidade de situações, disciplinando eficazmente todos os conflitos.

Entretanto, de acordo com Delgado e Delgado (2017, p. 252), a valorização, conferida pela Constituição, as normas oriundas de negociação coletiva do trabalhado, não lhe concede ampla prerrogativa para desprezar “[...] os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País.”

Nesta senda, conforme destaca Maurício Godinho Delgado (2019, p. 930), em razão da relação de sujeição havida no contrato de trabalho, o ordenamento laboral pátrio estabeleceu um arcabouço de medidas protetivas, dentre elas um sistema de garantias salariais, face o seu caráter alimentar, que, atualmente, engloba todas as parcelas remuneratórias, em que o salário é o seu núcleo básico.

A garantia quanto ao valor do salário se estrutura na tríade intangibilidade, integralidade e irredutibilidade, ressalvando que a norma constitucional visa assegurar o valor nominal, não sendo confundida com a noção de suficiência real, com exceção do salário-mínimo, cujos reajustes periódicos visam recompor as perdas inflacionárias em relação ao ano anterior.

Registre-se, que a Constituição Federal, promulgada em 1988, não recepcionou dispositivos infraconstitucionais, que versavam sobre redução unilateral (art. 503, CLT) e por sentença (Lei nº 4.923/1965), decorrentes de situação de força maior ou de prejuízos comprovados, autorizando a prática redutora apenas por negociação sindical coletiva, nos termos do artigo 7º VI (DELGADO, 2019, p. 934-935).

Com base no texto constitucional, especificamente no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, verifica-se que a garantia da irredutibilidade salarial, embora com ressalvas, que são as disposições “[...] em convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 1988), buscou “[...] combater duas modalidades centrais de diminuição de salários: a redução salarial direta (diminuição nominal de salários) e a redução salarial indireta (redução da jornada ou do serviço, com conseqüente redução salarial) (DELGADO, 2019, p. 935).”



De acordo com o texto constitucional, a presença das entidades sindicais, em tese, equilibra a relação negocial, não se verificando a mesma assimetria de poder tão evidente no âmbito individual, razão pela qual o texto constitucional ressalvou a irredutibilidade salarial apenas nas hipóteses de negociação coletiva.

Cabe registrar que o STF, a exemplo do Tema 152, que a Corte validou a renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária, excepcionados os direitos de indisponibilidade absoluta, reconheceu a desigualdade de poderes entre empregador e empregado, o que, portanto, poderia ensejar desequilíbrio capazes de ensejar, inclusive, a dignidade humana dos trabalhadores.

Não obstante, no que diz respeito a medida Cautelar, no âmbito da ADI nº 6.363, a Corte relativizou este entendimento, sobretudo em decorrência do contexto pandêmico, sob a premissa de estabelecer mecanismos de preservação do emprego e da renda do trabalhador, pois era mais vantajoso, naquele momento, garantir os empregos do que os direitos deles decorrentes.

Sendo assim, frente as limitações impostas pela Constituição a autonomia individual da vontade, sobretudo em face da ausência de simetria de poderes, o disposto no artigo 6º, I, da Lei nº 14.020/2020, apesar da validação liminar do Pleno do Supremo Tribunal Federal, no âmbito da ADI nº 6.363, deve ser considerado inconstitucional face a flagrante violação ao artigo 7º, VI, da Constituição Federal, que veda a irredutibilidade salarial, exceto nas hipóteses de negociação coletiva, bem como por promover, em algumas situações, piora na condição social do trabalhador.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A expansão da doença COVID-19, causada pelo vírus SARS-Cov-2, vem exigindo dos Estados Nacionais a implementação de estratégias, cada vez mais, contundentes no enfrentamento desta pandemia, sendo o isolamento (ou distanciamento) social uma das medidas mais eficazes para frear a expansão do vírus, entretanto, todo remédio tem um efeito colateral, neste caso, o fechamento dos serviços considerados não-essenciais, o que coloca em risco, tanto a manutenção das empresas, quanto os empregos.

Neste contexto, a solução governamental para salvaguardar, conjuntamente, as empresas e os empregos materializou-se na Medida Provisória nº 936/2020, posteriormente



convertida na Lei nº 14.020/2020, a qual propõe, por intermédio de acordo individual, sem a validação sindical, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, bem como a suspensão do contrato de trabalho, cabendo ao Executivo Federal complementar os valores até o teto do seguro-desemprego.

A partir de uma análise da norma em comento, observa-se violação à dispositivo da irredutibilidade salarial (Artigo 7º, VI, CF/1988), haja vista que o texto constitucional apenas autoriza a redução nominal dos salários por intermédio de convenção ou acordo coletivo, ou seja, com a validação da entidade sindical dos trabalhadores, em razão da ausência de simetria de poderes na negociação individual.

Instado a se pronunciar acerca da inconstitucionalidade da medida, o Pleno do STF, na análise da Medida Cautelar no âmbito da ADI nº 6.363, indeferiu a pretensão liminar, que visava suspender os efeitos da MP nº 936, mantendo os efeitos integrais da medida, sob a interpretação de que o contexto pandêmico exigia medidas excepcionais, a fim de preservar os empregos a partir da manutenção das empresas, mesmo que mitigando dispositivos constitucionais de proteção laboral.

Prevaleceu o entendimento de que oportunizar a participação dos sindicatos, nos casos de redutibilidade salarial, conforme determina a Constituição Federal, ainda que a posteriori, conforme decidido pelo Ministro Relator, prejudicaria a preservação dos empregos, pois a possibilidade de alteração dos acordos individuais celebrados, por parte dos sindicatos, acarretaria confusão acerca do valor devido da complementação.

Imperioso ressaltar, que os Ministros reconheceram a excepcionalidade da medida, ou seja, em condições normais de volume, pressão e temperatura este entendimento não será referendado, pois visa aplacar uma situação anômala, o que, todavia, não afasta a contrariedade ao disposto no texto constitucional.

Ao excetuar a irredutibilidade salarial apenas nas hipóteses de convenção ou acordo coletivo, o legislador constituinte reconheceu que o sindicato, por deter simetria de poder com a empresa, não estaria à mercê desta, podendo, assim, negociar condições mais benéficas para seus representados profissionais e econômicos.

Registre-se que a crítica não se refere à preservação das empresas como meio de manutenção dos empregos formais, pelo contrário, tal medida é necessária para amenizar os efeitos nefastos da pandemia, mas ao fato de reservar a maior parte do ônus para a classe



trabalhadora, visto que a Lei nº 14.020/2020, em que pese a compensação governamental, corrói salários em troca da manutenção do emprego.

A ideia de desenvolvimento não se limita apenas a critérios econômicas, mas também, engloba fatores sociais, o que importa dizer que o assalariado não pode ser compelido a escolher entre o salário integral e o emprego, sob pena de violar os valores sociais do trabalho, face a notória sujeição havida em uma relação contratual de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, ascendeu a valorização social do trabalho humano à condição de elemento conformador da Ordem Econômica, de modo a resguardar os trabalhadores frente aos abusos do capital, conferindo-lhes proteção, dignidade e emancipação, uma vez que, boa parcela dos direitos sociais, entre elas o trabalho.

A real efetivação do texto constitucional, especialmente, o valor social do trabalho passa, inexoravelmente, pelo estabelecimento de políticas sociais voltadas, tanto para a manutenção e geração de empregos formais, quanto o exercício do trabalho em condições dignas, pois é por meio do trabalho que o indivíduo se emancipa e converte-se em cidadão.

Assim, sem a pretensão de esgotar a discussão proposta, constatou-se que o artigo 6º, I, da Lei nº 14.020/2020 viola disposição literal do artigo 7º, VI, da Constituição Federal, pois há vedação quanto a irredutibilidade salarial sem a participação dos sindicatos. Ademais, converte-se em empecilho para efetivação do valor social do trabalho, uma vez que coloca a classe trabalhadora diante de um impasse inglório e injusto, qual seja, escolher entre salário ou emprego.

Neste sentido, com vistas a propor uma conclusão propositiva, a fim de sanar a inconstitucionalidade da medida em comento, sobretudo porque há um clamor de setores produtivos da sociedade para o retorno do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, bastava que a complementação governamental não se restringisse ao teto do seguro-desemprego, mas a integralidade da remuneração contratual relativa ao mês anterior, bem como que os sindicatos fossem estimulados a participar do processo negocial, haja vista seu papel, imprescindível, de resguardo dos direitos da classe trabalhadora.

Desta feita, tanto as empresas estariam com mais fôlego para suportar esse período de fechamento das atividades não essenciais e, por conseguinte, redução das receitas, quanto os empregados teriam seus postos de trabalho mantidos, assim como, a integralidade dos seus salários.



Não obstante, não se pode olvidar que a classe trabalhadora já vem sofrendo com os efeitos da crise estrutural do capitalismo, sendo o coronavírus apenas um elemento que acentua os drásticos efeitos já sofridos, haja vista a Reforma Trabalhista, o que implica dizer que as crises são subterfúgios do capital para desconstruir a retaguarda social e, dessa forma, eliminar o arcabouço protetivo laboral.

REFERÊNCIAS

BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**[a]. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em 15 de jan. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Painel de informações sobre o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, 2021 [a]. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzE4NjhhODItOWMxYi00NjdiLTk1ZjctMmM2N2M0MjVIYmJlIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YW5LWV5mOThmYmFmYTk3OCJ9>> Acesso em: 26 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Covid-19 no Brasil**, 2021 [b]. Disponível em: <https://susanalitico.saude.gov.br/extensions/covid-19_html/covid-19_html.html>. Acesso em: 26 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363/Distrito Federal**. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. 2020 [b]. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342847103&ext=.pdf>> Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363 – Distrito Federal**. Requerente: Rede Sustentabilidade; Intimado: Presidente da República. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 16 de





abril de 2020[c]. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2021.

CEPAL, América latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales. **Informe especial n. 1: COVID-19**. Naciones Unidas, 3 abr. 2020. Disponível em: <https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45337/S2000264_es.pdf>. Acesso em: 11 maio 2020.

CONASS. **Painel COVID – 19**, 2021. Disponível em:

<<https://www.conass.org.br/painelconasscovid19/>>. Acesso em 26 mar. 2021.

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

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves Delgado. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito**. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FEITOSA, Maria Luíza Pereira de Alencar Mayer; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Indicadores de desenvolvimento humano e efetivação de Direitos Humanos: da acumulação de riquezas à redução da pobreza. In: **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11. P. 119-147, jan./jun. 2012.

OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19 - OPAS/OMS**, 2020. Disponível em:

<<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>> Acesso em: 02 jan. 2021.