

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Mateus de Castro Oliveira Vieira

**(IN)CONSTITUCIONALIDADE DA REDUÇÃO SALARIAL NA PANDEMIA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2021

Mateus de Castro Oliveira Vieira

# **INCONSTITUCIONALIDADE DA REDUÇÃO SALARIAL NA PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,  
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação  
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão  
Sampaio, em cumprimento às exigências para a  
obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2021

Mateus de Castro Oliveira Vieira

# **INCONSTITUCIONALIDADE DA REDUÇÃO SALARIAL NA PANDEMIA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do  
Trabalho de Conclusão de Curso de NOME COMPLETO  
do ALUNO.

Data da Apresentação: 06/12/2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador: (PROF. ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES)

Membro: (PROF. ESP. FRANCISCO JOSÉ MARTINS BERNARDO DE CARVALHO/  
UNILEÃO)

Membro: (PROF. ESP. ALYNE LEITE DE OLIVEIRA/ UNILEÃO)

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2021

# INCONSTITUCIONALIDADE DA REDUÇÃO SALARIAL NA PANDEMIA

Mateus de Castro Oliveira Vieira <sup>1</sup>  
Rawlyson Maciel Mendes<sup>2</sup>

## RESUMO

Segundo dados do Ministério da Economia, mais de 11,7 milhões de trabalhadores brasileiros formais tiveram a redução de salários ou contrato de trabalho suspenso durante a pandemia. Quais os principais impactos da inconstitucionalidade dessa redução salarial no ordenamento jurídico pátrio e em face dos trabalhadores? O presente trabalho tem como objetivo identificar os principais impactos da inconstitucionalidade da redução salarial no âmbito social e jurídico com base na constituição Federal de 1988, doutrinas e jurisprudência. O tipo de pesquisa presente tem natureza descritiva e exploratória visto que essa característica tem em sua essência descrever uma determinada situação ou fato o qual tivermos como base para o desenvolvimento do mesmo, artigos e jurisprudências e dados. A fonte de pesquisa aconteceu de forma primária e secundária. A partir desse estudo é constatado o conflito entre os direitos trabalhistas duramente conquistados ao longo dos anos e o ato de inconstitucionalidade originado pela Medida Provisória 936/2020. Com isso espera-se que os resultados desta pesquisa proporcionem uma atenção das instituições jurídicas e governamentais para o cenário pós pandemia.

**Palavras Chave:** Inconstitucionalidade. Impactos. Lacunas. Salarial. Constituição

## ABSTRACT

According to data from the Ministry of Economy, more than 11.7 million formal Brazilian workers had their wages reduced or their employment contract suspended during the pandemic. What are the main impacts of the unconstitutionality of this wage reduction on the Brazilian legal system and on the workers? The present work aims to identify the main impacts of the unconstitutionality of the wage reduction in the social and legal spheres based on the Federal Constitution of 1988, doctrine and jurisprudence. The type of present research has a descriptive and exploratory nature since this characteristic has in its essence to describe a certain situation or fact which we have as a basis for the development of the same, articles and jurisprudence and data. The source of the research was primary and secondary. From this research we hope to contribute and broaden the debate on the unconstitutionality of salary reduction in the legal world and the possible gaps in this irreducibility, as well as answer and identify the main consequences of the unconstitutionality of salary reduction in the social and legal sphere and what is the legal position of the STF on the subject. With this it is hoped that the results of this research will provide an attention of legal and governmental institutions to the post-pandemic scenario.

**Keywords:** Unconstitutionality. Impacts. Gaps. Wage. Constitution

---

<sup>1</sup> Graduando do curso de direito do centro universitário doutor leão Sampaio/ castromateus302@gmail.com

<sup>2</sup> Professor do centro universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão, especialista em direito do trabalho

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º garante os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, no inciso VI, precisamente, assegura que a irredutibilidade salarial somente em convenção coletiva ou acordo coletivo (BRASIL, 1988).

O princípio da irredutibilidade salarial garante ao empregador que o mesmo não tenha o seu salário reduzido durante o contrato laboral e assegura uma estabilidade e segurança ao empregador, porém poderá esse princípio não é imutável sendo permitido a redução de salário através de convenção coletiva ou acordo coletivo, princípio este que está tipificado no artigo 7º da Constituição Federal no inciso VI. (GOMES, 2017).

Segundo dados do Ministério da Economia, mais de 11,7 milhões de trabalhadores brasileiros formais tiveram a redução de salários ou contrato de trabalho suspenso durante a pandemia (BRASIL, 2020). Quais os fundamentos jurídicos que corroboram para inconstitucionalidade das reduções de salários na pandemia?

Diante desse aspecto percebe-se que a redução salarial provocada pelas consequências da pandemia do COVID-19 ocasionou uma série de consequências para com o ordenado jurídico brasileiro. Dessa forma esse trabalho parte do questionamento: Quais os principais impactos da inconstitucionalidade dessa redução salarial no ordenamento jurídico pátrio e em face dos trabalhadores?

Com o intuito de responder a tal questionamento, pretende-se com esse estudo: Identificar os principais impactos da inconstitucionalidade da redução salarial no âmbito social e jurídico. Para tanto, tem-se como objetivos específicos estudar a evolução histórica do Direito do Trabalho; verificar como se deu a ação de inconstitucionalidade à Medida Provisória 936/2020 e como o STF, o guardião de constituição federal, reagiu a isso.

A atenção para o tema inconstitucionalidade da redução salarial é de suma importância para o contexto social e jurídico visto que trouxe vários reflexos para a sociedade no sentido social e econômica no Brasil são cerca de 33,9 milhões de empregados no setor privado com carteira assinada segundo o instituto brasileiro de geografia e estatística no ano de 2021 pelos os dados apresentados se tem uma ideia de como refletiu na sociedade brasileira em seu aspecto social e econômico na vida destes empregados que conseqüentemente vai refletir no seu poder de compra, na sua qualidade de vida e de bem estar como o todo. (IBGE, 2021)

O posicionamento da corte suprema do Brasil o STF garantiu e manteve a medida provisória (MP) 936/2020 em razão da pandemia, ademais pode se analisar a falta de proteção ao trabalhador brasileiro e seus reflexos na relação de empregador e empregado. É notório a

importância de analisar esse tema com um olhar mais profundo acerca das brechas abertas através dessa ratificação do STF em relação a inconstitucionalidade claramente na (MP 936/2020. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6.363

A contribuição do estudo que tem como objetivo analisar todos os reflexos dessa inconstitucionalidade na vida dos trabalhadores brasileiros bem como os direitos violados dos empregados e prevenir lacunas que trazer mais prejuízos ao trabalhado no cenário pós pandemia.

## **2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL**

Na antiguidade o trabalho moderno que conhecemos hoje era uma tarefa destinada aos escravos sem qualquer previsão de direitos, na idade média existia um trato ou pacto entre os senhores feudais e os servos que seria da seguinte forma, enquanto os servos laboravam nas terras dos feudos as quais pertenciam aos senhores feudais estes contribuíam com segurança contra ameaças externas enquanto os camponeses recompensavam com o trabalho braçal e alimentos oriundos dos feudos. O sistema feudal foi apenas um dos marcos históricos que fazem parte da evolução dos direitos trabalhistas (Bloch, 2016).

O ponto inicial da evolução dos direitos trabalhistas vai ser de fato a revolução industrial do século XVIII, esse período foi caracterizado por um conjunto de mudanças sendo a mais importante a substituição do trabalhador de forma artesanal pelo trabalhador assalariado com o uso das máquinas para a produção (Bloch, 2016).

Naquela época, prevalecia a visão de que a força de trabalho era uma mercadoria como qualquer outra e que era negociada. Ou seja, deveria prevalecer a livre negociação entre duas partes juridicamente iguais expressa em um contrato. Neste, era estabelecido que determinada quantidade de horas trabalhadas eram trocadas por determinada quantidade de dinheiro (CARVALHO, 2017).

Até o século XVIII a da população europeia em quase toda sua totalidade produzia somente para o próprio consumo de forma totalmente artesanal mas em países como a França e Inglaterra já se existia manufaturas que eram caracterizadas como grandes galpões de produções pelos artesãos que a matéria prima era produzida totalmente manual e os mesmos eram subordinados aos donos das manufatura (Bloch, 2016).

Precisamente na Inglaterra foi a pioneira no que se refere a revolução industrial entre vários motivos as principais possuía uma burguesia rica, a localização geográfica privilegiada

por ser próxima ao mar que de fato facilitou as exportações e exploração nas rotas marítimas (Bloch, 2016).

Os proprietários das manufaturas ambiciosos nos lucros os artesãos eram obrigados a laborar mais de 15 horas por dia tendo como recompensa míseros de salários e além dos homens as crianças e mulheres eram forçadas a laborar para sustentar as necessidades da família. As condições de trabalho, portanto, eram condições degradantes, com jornadas exaustivas, exploração do trabalho infantil e condições insalubres. Condições que inviabilizavam a sustentação de longo prazo dos trabalhadores, e que tornava essa visão de regulação do trabalho insustentável (Bloch, 2016).

Porém, aquela visão de que a força de trabalho era uma mercadoria qualquer não durou muito tempo, visto clara falsidade nessa afirmação, pois é impossível separar da pessoa do trabalhador a sua força laboral, uma vez que esse trabalhador não teria controle sobre o volume de suprimento dessa falsa mercadoria, não poderia estocá-la, muito menos aguardar melhores condições de mercado para oferecê-la. Essas peculiaridades fazem com que ocasionem uma desigualdade na relação de forças existentes no mercado. (CARVALHO, 2017).

Já no Brasil, o marco inicial das mudanças no âmbito trabalhista se deu em 1888 com a abolição da escravidão culminando na Lei Áurea. Com a proibição do trabalho forçado, as manufaturas, oficinas, fazendas e armazéns do país passaram a ter a necessidade de mão de obra (CARVALHO, 2017). Após a proclamação da república em 1889, leis isoladas foram sendo implementadas gradativamente. Segundo Nascimento (2011), em 1891 a proteção aos menores nas fábricas da capital federal veio à tona com o Decreto de número 1.313, o qual estabeleceu condições e jornadas de trabalho diferenciadas aos menores de 15 anos. O autor cita também o Código Civil de 1916 que trazia algumas normas sobre locação de serviços; a Lei n. 4.982, de 25 de dezembro de 1925, estabelecia 15 dias de férias anuais, entre outros.

No entanto, as primeiras condições para o surgimento do Direito do Trabalho propriamente dito foram criadas dentro do contexto da crise econômica e social de 1929. Após a Revolução de 1930, verdadeira expansão do Direito Trabalhista no Brasil começou a ocorrer, com um novo impulso tanto no campo político como no campo legislativo (NASCIMENTO, 2011). De acordo com Luz e Santin (2010), o país se encontrava em uma situação desfavorável. O Estado passa, então, a dirigir o processo de industrialização e a coordenar politicamente os interesses distintos que se afirmavam ao longo desse processo, como uma forma de responder à crise. Então, nesse mesmo ano (1930), foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (NASCIMENTO, 2011).

Em 1932 instituiu-se a Carteira Profissional; o comércio e a indústria passaram a funcionar com uma duração de jornada de trabalho positivada em decreto; o trabalho das mulheres e dos menores foram regulados; em 1936 o salário mínimo foi instituído, passando a vigorar em 1940; entre diversos outros decretos (NASCIMENTO, 2011). O autor afirma ainda que as leis trabalhistas foram produzidas de forma desordenadas, esparsas. O Governo resolveu, então, reunir todos os instrumentos legais num só diploma. Foi criada, portanto, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, promulgada pelo Decreto lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou diversas inovações, aproximando-se de um verdadeiro código. Ainda de acordo com Nascimento (2011), foram reunidas leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho, unindo em onze títulos essa matéria. E não para por aí: inúmeras leis se sucederam de forma diversa posteriores à CLT, uma vez que esta não seria um instrumento de engessamento dos direitos trabalhistas, pois a mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigiam constantes modificações legais.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho começou a surgir com o objetivo de normatizar as relações de trabalho oriundas do processo industrial. O Estado, portanto, no governo de Getúlio Vargas, preocupou-se em contornar a crise assumindo um compromisso com o fator social, buscando garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho (CARVALHO, 2017).

Em 1943, foi inserido no ordenamento brasileiro, o instituto-chave que estipula as regras entre o empregado e o empregador, o contrato de trabalho. Antes dele, o trabalho era regulado pelo o instituto do direito civil denominado contrato de locação de serviço, considerado por Brito (2021, p. 222) como um “resquício do período escravista no Brasil”, pois “esse instituto coexiste durante o regime jurídico de escravidão e no período pós-abolição até a entrada em vigência da CLT.”

Portanto, o direito do trabalho surge com uma função de delimitar a livre negociação entre o empregado e o empregador, tendo como base de sustentação condições mínimas de trabalho decente e digno que devem ser definidas como invioláveis. De acordo com Nascimento (2011, p. 176), “nesse período, foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.”

### **3 INCONSTITUCIONALIDADE**

A Constituição Federal de 1988 após influências internas e externas ascendeu leis que deu início aos valores sociais do trabalho e a proteção dos trabalhadores como está consagrado no artigo 170 que figura “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.” o artigo 193 que consagra a ordem social que diz “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” O artigo 3º vai instituir que a República Federativa do Brasil construa uma sociedade livre, justa e solidária, garantindo o desenvolvimento nacional e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. Para ratificar a intenção da carta magna em proteger o trabalhador e o trabalho o artigo 7º típica que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (inciso I) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, que protege em sua totalidade o empregado no seu labor (inciso II) que proíbe a redução salarial ficando a exceção somente em casos de acordo coletivo ou convenção (BRASIL,1988).

Diante disso percebemos a intenção da constituição Federal desde a sua promulgação em proteger o trabalho humano em sua totalidade não somente como importância individual de cada trabalhador, como também a importância do mesmo para o desenvolvimento do país. Para ratificar o sentido, O autor do livro “A valorização do trabalho Humano no estado democrático de direito”, Leonardo Raupp Bicorny (BOCORNY, 2003,72/73) ressalta:

“É importante a compreensão de que a noção de trabalho (e sua valorização), portanto, possui um momento anterior ao da constitucionalização, em que a promoção do trabalho é compreendida conforme um valor moral e, por isso, nem sempre possui o nível de coerção e força suficiente para se realizar, e um momento posterior ao da constitucionalização. É nesse momento em que se observa a atuação do Direito, que garante a coerção necessária para que a norma moral seja levada a cabo pelo Estado e pela sociedade. Não se trata, portanto, de uma norma inerte, e que simplesmente satisfaz um ideal de parcela da população. Pelo contrário, a constitucionalização da valorização do trabalho humano importa que sejam tomadas medidas adequadas a fim de que metas como a busca pelo pleno emprego (explicitamente consagrada no artigo 170, III), distribuição equitativa e justa de renda e ampliação de acesso a bens e serviços sejam alcançadas. Além disso, valorizar o trabalho humano, conforme o preceito constitucional, significa defender condições humanas de trabalho, além de preconizar por justa remuneração e defender o trabalhador de abusos que o capital possa desarrazoadamente

proporcionar. Leonardo Raupp Bocorny (BOCORNY, 2003,72/73)

Por outro lado, se tem a medida provisória (936/2020) que foi criada devido ao cenário global da pandemia do COVID-19. Foi decretado o estado de calamidade pública através do decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 que declarou o fechamento de atividades não essenciais como medidas para o combate a pandemia do COVID-19. Exatamente no dia 01/04/2020 o presidente da república decretou a medida provisória (936/2020) que traz no artigo 5º como título de benefício emergencial de preservação do emprego e de renda, vem tipificando as seguintes normas (inciso I) e (inciso II) “redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho. (ANAMATRA, 2020)

O partido rede sustentabilidade entrou no STF com uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 6.363 com pedido de medida cautelar em desfavor da medida provisória especificamente contra os seguintes normas “Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas 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 (covid-19) de que trata a Lei no 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. “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

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. (STF, 2020).

E nesse cenário é notório o afronto e a controvérsia à norma constitucional de que os sindicatos devem participar para que aconteça a redutibilidade salarial como tipifica o (artigo 7, VI CF) e mais uma controvérsia aos ditames internacionais. Nesse mesmo sentido se tem o poder legislativo agindo de forma para impedir que a medida provisória nos específicos artigos citados não sejam positivados e venham gerar efeitos no dia a dia dos trabalhadores e recorram ao poder judiciário que tem legitimidade para a matéria especificamente o Supremo Tribunal Federal que no dia 06/04/2020 julgou e deferiu em parte a medida cautelar requerida (ADI nº6.363) pelo o Partido Rede sustentabilidade reconhecendo que os a “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”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.” (STF, 2020).

O voto do Ministro Relator da ADI 6.363, Ricardo Lewandowski, acerca da citada MP, embasou-se no diálogo entre Estado, entidades patronais e sindicatos dos trabalhadores, com o objetivo de construir alternativas sustentáveis para a promoção de um modelo de desenvolvimento que assegure o acesso aos direitos humanos fundamentais em meio a uma pandemia (ARAÚJO; MANGUEIRA, 2021).

Em contrapartida o Supremo Tribunal Federal julgou de forma improcedentes todos os outros dispositivos que estavam especificadas na (ADI nº6.363) e em especial a redução salarial, que não é necessário participação dos sindicatos e acordos coletivos para que se tenha a redução salarial dos trabalhadores, ferindo assim o princípio da irredutibilidade salarial que visa garantir que o empregado não tenha o seu salário reduzido pelo empregador, durante todo o período que perdurar o contrato de trabalho. Tal medida visa assegurar estabilidade econômica para o trabalhador (JUSBRASIL, 2020). Havendo apenas uma exceção, se essa redução for convencionada através de Convenção ou Acordo Coletivo (GOMES, 2017).

Entretanto, mesmo que a MP nº 936 foi uma das ações do governo federal para a crise sanitária e econômica provocada pela a pandemia do COVID-19 se é necessário a manutenção das atividades econômicas para que seja garantindo o laboral e renda para os trabalhadores, e mesmo que fosse em tempos de crises como foi o cenário da MP nº 936 não pode escapar dos filtros da legalidade constitucional com harmonia com os direitos, garantias e princípios fundamentais, como previsto na constituição de 1988 que deve existir a presença dos entes coletivos quando os acordos forem sobre a redução salarial, para que seja garantido a segurança jurídica aos empregados. (ANAMATRA, 2020).

### **3 IMPACTOS DA INCONSTITUCIONALIDADE NO CENÁRIO JURÍDICO**

A pandemia do COVID-19 ou SARS-CoV-2 foi um motivo alarmante que levou os países e seus líderes a tomarem decisões drásticas para manter a ordem e para o controle e defesa contra a proliferação do vírus. A pandemia foi um fator de extrema emergência a qual levou que os líderes buscassem soluções de políticas públicas para o setor de vigilância

epidemiológica, saúde pública universal e em todas as esferas sociais, estas soluções que tinham como o principal objetivo reduzir os danos causados pelo o vírus (RAFAEL, 2020).

Diante disso surgiu a primeira lei no Brasil para o enfrentamento à COVID-19 n° 13.979/2020 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 (BRASIL, 2020). Entre essas medidas de enfrentamento está o isolamento social e a quarentena para evitar a propagação e a contaminação do coronavírus.

O ano de 2020 foi o ápice da pandemia no BRASIL, trazendo como consequências inúmeras mortes, desestabilidade no sistema de saúde privado e público (SUS), afetando drasticamente a economia que já vinha se recuperando da crise econômica de 2014. Devido às medidas de enfrentamento à COVID-19 como o isolamento social e a quarentena a economia do país entrou em retratação gerando desemprego e crise financeira, as empresas produzindo menos por falta de insumos mão de obra e demanda baixa, comércios e lojas fechadas ou até mesmo decretando falência e enquanto outros para evitar tal fim acabou desligando funcionários, suspendendo contratos de trabalhos e outros reduzindo horários laborais, outras empresas conseguiram se adequar rapidamente e iniciaram com o trabalho “home office” para evitar mais prejuízos. Uma vez que estes em isolamento não poderia deixar suas casas para uma atividade laboral, ficaria inviável colocar os trabalhadores brasileiros a contaminação do COVID.

Diante do cenário pandêmico no país e na tentativa de evitar prejuízos no setor econômico, foi promulgada a lei federal n°14.020/2020 que decorre da medida provisória n°936/2020 que instituiu o Programa emergencial de manutenção do emprego e da renda do país que previa a redução de jornadas de trabalhos assim como de salários, sendo no prazo de 90 dias (noventa), autorizando ser prorrogado por decreto executivo, mas que para isso ocorrer deve ser preservado o salário-hora de trabalho através da convenção coletiva ou individual. (BRASIL, 2020).

A MP n°936/2020 assegurava que durante todo o período da suspensão temporária do contrato de trabalho os empregados teriam direito a todos os benefícios e garantias concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficaria autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. (PLANALTO, 2020).

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou da data de comunicação do

empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado. 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 ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo. (PLANALTO, 2020).

A empresa em que o empregador estiver trabalhando que tiver lucrado no ano de 2019, receita superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), só poderá suspender o contrato laboral de seus empregados após o pagamento de ajuda no sentido compensatória mensal no valor de 30% (trinta) por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado. (PLANALTO, 2020).

A constituição federal como a lei maior do país em conjunto com a CLT garante e protege os direitos dos trabalhadores brasileiros e também protege a irredutibilidade salarial no país de acordo com o artigo 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. (BRASIL. Constituição 1988). O artigo 468 CLT caput assegura que os contratos individuais de trabalho só será lícita se as alterações do contrato de trabalho se as condições forem por mútuo consentimento, e mesmo assim desde que não resultem de forma direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de ser nulo a cláusula infringente desta garantia.

A explanação das normas acima assegura e ratifica que para o empregador que desejar diminuir o salário do empregado só poderá em matéria de discussão em convenções ou acordos coletivos que visa garantir os direitos individuais do empregado no seu âmbito laboral. E normas que tratam sobre o tema em sentido contrário será inconstitucional como garante a carta magna do Brasil.

Diante dessas divergências as consequências para o direito trabalhista poderá ser bastante significativa e prejudicial durante os próximos anos visto que após a medida provisória nº936/2020 que foi convertida em lei do nº 14.020/2020 tipificou a redução salarial em três esferas 25% 50% e 70% proporcionalmente sem a participação dos respectivos sindicatos dos empregados. A medida provisória que com suas flexibilizações que foram idealizadas para o enfrentamento pandemia do COVID-19 para garantir emprego e renda gerou inúmeros debates

quanto a sua inconstitucionalidade e conseqüentemente promovendo insegurança jurídica em seu respectivo âmbito, e dessa forma é necessário um olhar amplo sobre a referida matéria como intuito de analisar quais as áreas do direito dos trabalhadores que foram afetadas com essas flexibilizações e se todos os direitos adquiridos pelos trabalhadores estão sendo assegurados conforme os parâmetros legais do nosso país.

Nesse sentido, Araújo e Mangueira (2021) afirmam que a presente medida, embora venha com a tentativa de proteger os empregos e, dessa forma, evitar a extinção dos contratos de trabalho e o fechamento das empresas, se apresenta como perda salarial, uma vez que permite acordo individual entre empregadores e empregados, tanto para suspender, quanto para reduzir contratos de trabalho, sem a presença de representação sindical, como reza a Constituição, o que poderia implicar constrangimento, ou ameaça por parte do empregador para a aceitação do acordo, sobretudo para aqueles trabalhadores que tenham remuneração acima de dois salários mínimos, porque a compensação àqueles que aderirem a este programa emergencial limita-se ao teto do seguro-desemprego, ou seja, um valor menor que dois salários mínimos.

Nessa perspectiva, o que se percebe é uma afronta ao texto constitucional, explicitamente em seu artigo 7º, inciso VI, que veda a irredutibilidade salarial, exceto nas hipóteses já mencionadas, que não vem ao caso nessa situação hipotética.

### **3 MÉTODO**

O tipo de pesquisa utilizado foi de natureza básica pois tem-se como objetivo aprofundar e detalhar mais sobre o específico tema apresentado que já é um fato existente na sociedade brasileira (MUNIZ, 2019). Tem objetivo exploratório e descritivo visto que essa característica tem em sua essência descrever uma determinada situação ou fato o qual se teve como base para o desenvolvimento do mesmo, artigos e jurisprudências e dados. A fonte de pesquisa aconteceu de forma primária e secundária. (MUNIZ, 2019).

Os resultados oriundos da pesquisa foram abordados de forma qualitativa, visto que a pesquisa conta com dados subjetivos que refletem em comportamentos visto que esses resultados não podem quantificados numericamente. (MUNIZ, 2019).

A pesquisa utilizou-se de dados do IBGE bem como de jurisprudências do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, meios eletrônicos como principal, a plataforma Google, literaturas e doutrinas relevantes sobre o tema em específico, a própria constituição federal de 88 que serviu de base legal para o cenário da pesquisa no período dos respectivos anos de 2019 e 2022.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização dessa pesquisa, foi possível compreender que o conceito de trabalho evoluiu ao longo dos anos. Antigamente o conceito de trabalho era associado a castigo, dor, sofrimento e muitas vezes até a tortura. Corrobora com essa ideia a visão de Carvalho de que, naquela época, a força de trabalho era considerada uma mercadoria. E quando não era vendido, o trabalho era voltado para o autossustento, tanto do trabalhador como da sua família. (CARVALHO, 2017).

Especificamente no contexto brasileiro, segundo Carvalho e Nascimento o âmbito trabalhista iniciou suas mudanças com a abolição da escravidão. Então, foi necessária a criação de uma lei proibindo o trabalho forçado. E após a proclamação da república, outras leis começaram a compor o ordenamento no sentido de regulamentação trabalhista. (NASCIMENTO, 2011; CARVALHO, 2017).

Com isso, observa-se que a ideia de trabalho perpassa ao longo dos anos agregando-se de diversos entendimentos, e associado eles, sempre a ideia de que a força humana voltada para a produção deve ser valorada, abstendo-se de qualquer exploração de trabalho forçado. No entanto, seria ingênuo dizer que esse processo ocorreu de forma fácil e rápida. Para que a força de trabalho fosse reconhecida como algo valioso, foi necessária muita luta das classes trabalhistas ao longo dos anos. E assim o trabalhador pôde conquistar condições de trabalho cada vez mais digna.

No segundo tópico desse trabalho, é constatado o conflito entre os direitos trabalhistas duramente conquistados ao longo dos anos e o ato de inconstitucionalidade originado pela Medida Provisória 936/2020.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) estabelece diversas normas de valorização do trabalho humano e proteção dos trabalhadores, garantindo ao brasileiro diversos direitos. Nesse sentido, esta é clara quando diz, entre outras coisas, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Bocorny (2003) ratifica a ideia de que a constituição valoriza o trabalho humano e preza por condições dignas e remuneração justa na defesa do trabalhador. Gomes (2017), por sua vez, defende que o princípio da irredutibilidade salarial visa garantir que o empregado não tenha o seu salário reduzido pelo empregador, durante todo o período que perdurar o contrato de trabalho, assegurando sua estabilidade

econômica, sendo sua redução possível apenas em uma única exceção: se esta for convencionada através de Convenção ou Acordo Coletivo.

Portanto, ao se analisar a Medida Provisória 936/2020, Anamatra (2020) confirma que esta MP tipifica normas voltadas à redução do salário. Nesse mesmo caminho, Brito (2021), reforça a ideia quando afirma que a MP nº 936/20 contraria a Constituição de 1988, uma vez que possibilita a realização de acordos individuais sobre demandas em que há clara necessidade de negociação coletiva, isto é, a participação do sindicato. O STF, por sua vez, reforça a precarização do trabalho no Brasil, pois vem praticando um ativismo judicial da destruição, atacando diretamente os direitos sociais, um dos núcleos da Constituição. Ou seja, o tribunal tem sido um agente da desconstitucionalização, pois tem tomado decisões dotadas de efeito vinculante e de eficácia para todos.

Ainda sobre essa acusação de inconstitucionalidade da referida MP, Rezende e Monti (2020) corroboram com essa ideia quando afirmam que esta reconhece uma suposta igualdade de condições entre empregado e empregador em tempos de crise, ignorando a vulnerabilidade dos trabalhadores e afastando regras sociais fundamentais dispostas de maneira expressa no texto constitucional.

A MP 936, no entanto, foi convertida em lei. Tal fato poderá trazer consequências significativas para o Direito do Trabalho. O estudo proporcionou, no terceiro tópico do trabalho, observar que inúmeros debates foram gerados quanto a esse tema conflituoso do direito trabalhista. Dessa forma, é necessário um olhar crítico sobre esse assunto, objetivando analisar as áreas do direito afetadas com essas flexibilizações a respeito da redução salarial. Sobre isso, Araújo e Manguiera (2021) intensificam a ideia quando afirmam que essa medida se apresenta como perda salarial, pois permite acordo individual entre empregadores e empregados, tanto para suspender, quanto para reduzir contratos de trabalho, sem a presença de representação sindical, fugindo dos ditames constitucionais.

Diante desses aspectos, conclui-se que a redução salarial provocada pelas consequências da pandemia do COVID-19 ocasionou uma série de consequências para com o ordenado jurídico brasileiro. Portanto, o trabalho permitiu responder a pergunta-guia elencada no início, sendo possível, pois, alcançar os objetivos elencados.

O estudo em questão desejou contribuir com a análise no meio jurídico sobre a inconstitucionalidade da Medida Provisória 936 que mudou as relações trabalhistas individuais, diante do cenário social de pandemia que assolava o Brasil e o mundo. Para isso, foi necessário compreender o papel das fontes do direito do trabalho, realizando uma análise criteriosa dos

aspectos da Medida Provisória 936.

A partir dessa pesquisa espera-se contribuir e ampliar o debate sobre a inconstitucionalidade da redução salarial no mundo jurídico e as possíveis lacunas dessa irredutibilidade, bem como responder e identificar os principais reflexos da inconstitucionalidade da redução salarial no âmbito social e jurídico e qual a posição jurídica do STF sobre o tema. Com isso espera-se, também, que os resultados desta pesquisa proporcionem uma atenção das instituições jurídicas e governamentais para o cenário pós pandemia.

Nesse sentido, entende-se que o mundo do trabalho, o qual já passava por um processo de transformação, encontrou-se deveras impactado pela pandemia da COVID-19. O governo brasileiro, então, em 03 de fevereiro de 2020 declarou Emergência em Saúde Pública, e estabeleceu diversas medidas de enfrentamento. Especificamente na área das relações trabalhistas, na esfera federal, foram editadas três medidas provisórias (MP): as MPs 927, 926, e 936, esta última, foco desse trabalho.

Assim sendo, o desenvolvimento desta pesquisa possibilitou que fosse realizada uma análise da inconstitucionalidade material da Medida Provisória editada no período da pandemia pelo COVID-19. Com essa análise, não restou dúvidas que alguns dos dispositivos da Constituição Federal de 88 foram violados.

A pandemia causada pelo coronavírus trouxe grandes mudanças para o Brasil e para o mundo. Uma dessas mudanças sociais foi a morte de milhares de pessoas além de deixar muitas famílias desempregadas e sem a menor condição de suprir as necessidades básicas.

Com a publicação da medida provisória 936, em 1º de abril de 2020, foi editada a Nota Técnica sobre ela. A Nota apontou a inconstitucionalidade dos artigos 7º, 8º, 9º e 12, os quais autorizam a redução proporcional da jornada de trabalho e de salários dos trabalhadores. Em um contexto de desemprego e de redução salarial e, conseqüentemente, redução de renda das famílias brasileiras, iniciado em 2015 e agravado com a pandemia e com a flexibilização das normas trabalhistas, esse momento de emergência oportunizou o aprofundamento do processo de desconstitucionalização e despublicização do direito do trabalho. Nesse sentido, a MP 936 e a Lei 14.020/2020 fragilizaram ainda mais as condições de trabalho da população.

Diante deste cenário, sabe-se que a Constituição de 1988 tem como seus fundamentos os valores sociais do trabalho, o incentivo ao desenvolvimento nacional e a redução das desigualdades sociais. Para isso, é necessário criar novos empregos ou manter os vínculos existentes. Assim, para existir uma adaptação no Direito do trabalho deve haver mudanças que

beneficiem o empregador e o empregador, e não apenas um deles. Ademais, para que ocorra isto, os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 88 não podem ser violados.

Obviamente, entendeu-se que a pandemia trouxe mudanças significativas para a economia, a política, a saúde, a educação e tantas outras áreas, como as relações trabalhistas. Desse modo, o trabalhador foi afetado totalmente, pois retiraram-lhe o Sindicato, algumas garantias constitucionais e suprimiram o seu salário. Isto viola completamente o gozar de uma vida digna. Assim, a MP 936 fez com que os empregados não perdessem só direitos, mas perderam também a sua subsistência, a sua provisão de alimentos.

Como se sabe, a MP 936 foi convertida na lei 14.020/2020 que continuou seu trajeto de inconstitucionalidade, tendo em vista que passou por mudanças, as quais não beneficiaram o trabalhador.

Portanto, este estudo deseja contribuir com a compreensão do tema em questão, além de melhorar o entendimento do cenário de redução salarial na pandemia que tanto afetou a vida dos trabalhadores brasileiros.

Como foi visto, a MP nº 936/20 trouxe a possibilidade de redução proporcional de jornada e de salário e a suspensão contratual. Essas mudanças impactaram diretamente os empregados que tiveram seu sustento minimizado, trazendo consequências para ele e sua família.

Nesse sentido, não resta dúvidas que as mudanças trazidas pela MP 936 violaram a CF de 88 e trouxe grandes prejuízos aos empregados, tendo em vista o estado vulnerável diante que passavam durante a pandemia. A falta de seus representantes sindicais para negociação de um acordo individual mitigando a possibilidade de diálogo e a redução salarial trouxe consequências para o empregado na relação trabalhista.

Por fim, diante da imprevisibilidade da pandemia do covid-19 tratada ao longo deste estudo, entendeu-se que ela desencadeou inúmeras mudanças no ramo da justiça trabalhista, trazendo polêmicas acerca de alguns assuntos, como por exemplo, a inconstitucionalidade da redução salarial, o qual deve ser analisado e compreendido de uma forma que não beneficie apenas uma parte da relação trabalhista.

## **REFERÊNCIAS**

ARAÚJO, J. M.; MANGUEIRA, J. W. R. A Inconstitucionalidade Da Lei nº 14.020/2020: Impossibilidade de redução Salarial por Acordo Individual de Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** | e-ISSN: 2525-9857 | Encontro Virtual | v. 7 | n. 1 | p. 64 – 82 | Jan/Jul. 2021.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar na Ação Direita 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: 4 out. 2022.

BRITO, Rose Dayanne Santos de. Direito do trabalho na contramão: a precarização como regra. **Revista Katálysis**. 2021, v. 24, n. 1 pp. 220-227. Disponível em:  
<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e75270>> Acesso em 18 de outubro de 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade nº 6363- Distrito Federal. Relator: MIN. RICARDO LEWANDOWSKI. **Pesquisa de jurisprudência**, acórdãos, 6 de abril de 2020. Disponível em:  
<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>

BOCORNY, L. A Valorização do Trabalho Humano no Estado Democrático de Direito. *Safe*.2003. Páginas 72/73

CARVALHO, S. S. Uma Visão Geral Sobre A Reforma Trabalhista. **Política em Foco**. Mercado de trabalho, 63, out. 2017.

GOMES, R. Irredutibilidade salarial. **Jurídico Certo**. 2017. Disponível em:  
<https://juridicocerto.com/p/romario-gomes/artigos/irredutibilidade-salarial-4119>. Acesso em: 05 nov. 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021 (MP 936 descompasso com princípio da irredutibilidade salarial e segurança jurídica. ANAMATRA, 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/29644-mp-936-descompasso-com-principio-da-irredutibilidade-salarial-e-seguranca-juridica>)

LUZ, Alex Faverezani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. **História (São Paulo)**, v. 29, n. 2, pp. 268-278, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-90742010000200015>. Acesso em 4 de outubro 2022.

MUNIZ, Carla. Tipos de pesquisa. Significados.com <https://www.significados.com.br/tipos-de-pesquisa/amp/>

NASCIMENTO, A. M. História do Direito do Trabalho no Brasil. 2011. *In*. NASCIMENTO,

A.M.; FERRARI, I.; MARTINS FILHO, I. G. S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

REZENDE, Renato Horta; MONTI, Laura Campolina. Pandemia e estado de exceção: a escalada da precarização dos direitos sociais trabalhistas no Brasil em meio à crise provocada pelo Covid-19. **Opinião Jurídica**, 19(40) • Edição especial 2020.

A Sociedade Feudal: Bloch, Marc. A sociedade Feudal. Edipro: 2016