

**R**EDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO  
E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE  
TRABALHO POR ACORDO INDIVIDUAL  
NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA  
COVID-19

**T**HE DECREASE OF LABOR JOURNEY  
AND WAGE AND SUSPENSION OF THE  
EMPLOYMENT CONTRACT BY  
INDIVIDUAL AGREEMENT IN THE  
COVID-19 PANDEMIC CONTEXT

Sílvia Tibo Barbosa Lima\*  
Leonardo Tibo Barbosa Lima\*\*

**RESUMO**

Este trabalho tem por objetivo a análise das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária dos contratos de trabalho, cuja adoção foi autorizada pela Medida Provisória (MP) n. 936/2020, como alternativas a serem utilizadas pelos empregadores, no sentido

---

\* Analista Judiciária do TRT da 3ª Região. Graduada em Direito pela UFMG. Pesquisadora colaboradora do Programa Polos de Cidadania da UFMG. Pós-graduanda em Direito pela PUC/MG.

\*\*Juiz do Trabalho substituto do TRT da 3ª Região. Doutor e Mestre em Direito pela PUC/MG.

da amenização dos impactos econômicos decorrentes do isolamento social adotado para a contenção do avanço da pandemia da COVID-19. Os impactos econômicos causados pela atual pandemia demandam a adoção de medidas excepcionais e emergenciais, de maneira a assegurar, a um só tempo, a manutenção da atividade econômica das empresas e a preservação dos empregos e de renda mínima aos trabalhadores. Entretanto, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), razão pela qual a CF/88 assegura que a eventual redução de jornada e salários deve se dar, necessariamente, mediante celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho (artigo 7º, XIII). Desse modo, revela-se inconstitucional a autorização, trazida pela MP n. 936/2020, para que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sejam implementadas por meio de mero acordo individual escrito, a ser firmado entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato da categoria profissional. O método adotado para a elaboração do texto é o dedutivo, pois parte-se da análise de garantias constitucionais asseguradas aos trabalhadores, para então avaliar-se a constitucionalidade das medidas trazidas pela MP n. 936/2020. O texto foi construído a partir de consulta a fontes normativas, jurisprudenciais e bibliográficas, encontradas em livros e artigos.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho. Salário. Suspensão contratual. Medida Provisória n. 936/2020. Pandemia. COVID-19.

### **ABSTRACT**

*This work aims to analyze the measures of proportional reduction of working hours and wages and temporary suspension of employment contracts, whose adoption was authorized by Provisional Measure (MP) n. 936/2020, as alternatives to be used*

*by employers, in order to reduce economic impacts from lockdown, account for restrain the progress of COVID-19 pandemic. The economic impacts caused by the current pandemic demand the adoption of exceptional and emergency measures, in order to ensure, at the same time, the maintenance of the economic activity of companies and preservation of jobs and minimum income for workers. However, one cannot lose sight of the fact that salary reducibility is a fundamental right, ruled by the Article 7, VI, of the 1988 Federal Constitution (CF/88), that settles that the eventual reduction of working hours and wages must occur, necessarily, through the conclusion of a collective labor agreement or convention (article 7, XIII). Thus, the authorization brought by MP 936/2020 is unconstitutional, so that the measures to reduce hours and wages and temporarily suspend the employment contract are implemented through a mere written individual agreement, to be signed between employee and employer, without the participation of the trade unions. The method adopted for the elaboration of the text is the deductive one, since it starts from the analysis of constitutional guarantees assured to the workers, to then evaluate the constitutionality of the measures brought by MP 936/2020. The text was constructed from consultation with normative, jurisprudential and bibliographic sources, found in books and articles.*

**Keywords:** Labor journey. Wage. Contractual suspension. Provisional Measure n. 936/2020. Pandemic. COVID-19.

## **INTRODUÇÃO**

O ano de 2020 tem enredo de distopia, capaz de deixar o Ensaio sobre a Cegueira, de José Saramago, anódino.

Na aporia entre salvar vidas e a economia, o que mais causa espanto é a dificuldade em se levar em conta que a escolha de um desses elementos não representa necessariamente a abjeção do outro, porque é assim mesmo que se dá o desenlace das antinomias entre direitos fundamentais.

Essa espécie de cegueira dos olhos, não se olvide, aguça os outros sentidos, especialmente os voltados a concretizar - porque oportuno para alguns, - o dismantelamento das bases do Direito do Trabalho, vez em sempre identificado como “o culpado” pelas mazelas econômicas do país, aos olhares de quem não concorda com sua “utopia protecionista”.

Desse modo, não fosse o vírus, outra seria a causa de descoroamento da proteção trabalhista.

Mas o fato é que, por orientação de autoridades sanitárias e de saúde, medidas de isolamento social e quarentena vêm sendo adotadas para a contenção do avanço da pandemia causada pelo novo coronavírus, em todo o mundo<sup>1</sup>, o que tem produzido impactos diretos na atividade econômica e, inevitavelmente, nas relações estabelecidas entre empregados e empregadores.

No Brasil, com a finalidade de regulamentar as relações trabalhistas durante o período de pandemia da COVID-19, foram editadas, recentemente, as Medidas Provisórias (MPs) n. 927/2020 e n. 936/2020, trazendo para os empregadores alternativas trabalhistas a serem adotadas para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da situação de emergência de saúde pública de importância internacional, decretada pelo Ministro de Estado da Saúde em 3 de fevereiro de 2020.

Por força das referidas MPs e com vistas à manutenção da atividade econômica, à preservação dos contratos de trabalho e, ao mesmo tempo, ao cumprimento das medidas de isolamento social, ficaram os empregadores autorizados a adotar, em relação aos seus empregados, o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a

---

<sup>1</sup> No Brasil, as medidas de isolamento e quarentena estão previstas no art. 2º, incisos I e II, e no art. 3º, incisos I e II, da Lei n. 13.979, publicada em 06 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS -, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Essas medidas possuem caráter excepcional, sendo aplicáveis, portanto, exclusivamente no contexto da pandemia do novo coronavírus, isto é, apenas enquanto durar o já mencionado estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Entretanto, suas consequências para o Direito do Trabalho podem ser bastante significativas, de maneira que o flerte com a ideia da permanência, no caso, é inevitável, o que exige um olhar cuidadoso e atento.

## **MENOS DIREITOS E MAIS EMPREGOS**

Sob uma perspectiva científica, o Direito é único, não podendo as suas ramificações ser consideradas de modo independente.

Entretanto, do ponto de vista jurídico, essas ramificações colocam-se de maneira autônoma, o que é muito relevante sob diversos aspectos, como, por exemplo, para a definição da competência legislativa dos entes da federação (artigos 22 e 24 da CF/88) ou para a definição das matérias que podem ser objeto de regramento por meio de Medida Provisória (art. 62, § 1º, I, da CF/88).

Desse modo, a mera referência constitucional ao Direito do Trabalho no rol do inciso I do art. 22 da CF/1988 já deveria ser suficiente para lhe conferir autonomia jurídica, enquanto ramo do Direito.

Essa autonomia fica ainda mais clara e intangível quando se observa que o constituinte foi além, cuidando de garantir, de maneira expressa, direitos fundamentais trabalhistas (artigos 7º ao 11), e de dispor a respeito da Justiça do Trabalho como órgão especializado do Poder Judiciário, de maneira a concretizar o exercício do direito de ação trabalhista (artigos 111 a 116).

Nesse sentido, a eliminação do tão questionado princípio da proteção tornaria o Direito do Trabalho mero apêndice do Direito

Civil, e essa pretensa fusão entre os ramos civilista e trabalhista do Direito configuraria violação ao texto constitucional.

De fato, o princípio da proteção incomoda, sobretudo porque representa uma limitação à autonomia da vontade no âmbito das relações de trabalho.

Em tempos de vacas gordas, de economia pungente, empregadores e até empregados demonstram pouca simpatia por esse princípio e pelo próprio Direito do Trabalho, como um todo.

As manifestações nesse sentido vão desde a aversão ao termo “empregado” (que aqui, ali e em todos os lugares virou “colaborador”) até a celebração de contratos fictícios e fraudulentos, em que a pessoa física passa a trabalhar na condição de pessoa jurídica (“pejotização”).

Em cenários como esse, é comum que se indague: ora, por que não legitimar a autonomia da vontade individual?

Com efeito, é esse o desejo patronal mais premente.

Tal anseio desconsidera, contudo, que o contrato de trabalho, em sua origem, sequer era visto como um contrato, justamente porque, nessa espécie de ajuste, a vontade das partes é intrínseca e naturalmente limitada.

E assim é por uma razão: se a vontade das partes fosse absolutamente livre no âmbito das relações de trabalho, estar-se-ia a conceder o mais puro livre-arbítrio ao tomador de serviços, que é o “dono” do emprego, a quem cabe admitir, assalariar, dirigir, vigiar e punir o trabalhador.

Ora, desde Hegel<sup>2</sup>, não se discute que um dos pilares do Estado de Direito refere-se justamente à concessão de liberdade pela lei, sendo essa liberdade a verdadeira substância do que é ser livre. Fora dela, o que reina é o campo do livre-arbítrio e, neste, a subordinação jurídica dá lugar à mera sujeição, seja física, seja a que for.

---

<sup>2</sup> Vide LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Liberdade sindical e a proteção contra atos anti-sindicais. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2014, 5 jan. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12152>. Acesso em: 23 abr. 2020.

Voltando às vacas gordas, em 2019, a associação dos *motoboys* paulistas protestou contra ações judiciais movidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), cujo objeto era o reconhecimento de vínculo de emprego para membros dessa categoria profissional, ao argumento (sempre) imediatista de que a concessão de mais direitos geraria “desemprego”.<sup>3</sup>

Isso não impediu, contudo, que agora, meses depois, com o advento da pandemia, adoecidas as vacas, os mesmos trabalhadores se vissem completamente sem amparo de seus tomadores de serviços. Passaram esses trabalhadores, então, a figurar novamente na mídia, mas dessa vez indagando quem haveria de lhes valer nessa hora.<sup>4</sup>

Ora, o sistema de proteção social - aqui incluso os subsistemas previdenciário, de saúde e de assistência - é caro e, para a sua manutenção, o Estado cobra de quem celebra relação de trabalho, peso esse que é ainda maior para aqueles que mantêm vínculo de emprego.

Por tal razão é que se diz que, no Brasil, o regime previdenciário tem natureza institucional, e não contratual, o que significa que, firmada a relação de trabalho, o vínculo com a Previdência Social é estabelecido independentemente da vontade das partes, para que o Estado possa, então, ao mesmo tempo tributar e proteger.

Não resta dúvida de que esse *modus operandi* representa aumento do custo final da relação de emprego. Muitos tomadores de serviços podem até não concordar - como de fato não concordam - com essa sistemática e, por sorte, pode até ser que não venham a necessitar de qualquer amparo do sistema de proteção social.

Contudo, não se pode negar que, em tempos de crises - certas, cíclicas e sempre acerbadas - do capitalismo, a maior parte dos

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/mpt-sp-entra-na-justica-contras-aplicativos-de-entrega-orgao-diz-que-empresas-atuam-na-ilegalidade-junto-aos-motoboys.ghtml>. Acesso em: 23 abr. 2020.

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/04/expostos-ao-coronavirus-entregadores-de-delivery-atuam-sem-protecao.shtml>. Acesso em: 23 abr. 2020.

trabalhadores passa a depender de auxílio governamental para a sobrevivência.

Nesses casos, o custo da autossustentação é alto, tornando-se ainda mais agressivos os três dilemas de Eric From: um dia todos vamos morrer; a vida é curta; não lidamos bem com o isolamento.<sup>5</sup>

Com efeito, alguém que consiga enfrentar as crises do capitalismo com condições mínimas de dignidade, recorrendo apenas a si mesmo, dispõe de cerca de apenas 30 anos (líquidos) de sua vida para acumular capital suficiente.

Some-se a isso o fato de que, no Brasil, ainda que todos os trabalhadores fossem pessoas jurídicas, dificilmente teriam condições de educação e oportunidade para acumular o necessário e investir corretamente ao longo de tão pouco tempo.

Dobrem-se os rendimentos de quem ganha um ou dois salários-mínimos e se constatará que o efeito, para fins de autoproteção, é inócuo, porque o que se ganha a mais, nesses casos, acaba sendo destinado a custear uma demanda reprimida de dignidade, relativa a alimentação, moradia, transporte, lazer, educação etc.

Veja-se que até mesmo as empresas brasileiras vêm demonstrando ter pouco fôlego para a autoproteção. Nesse momento, contam-se nos dedos as que possuem capital de giro e reservas financeiras para enfrentar a crise econômica que já se apresenta em razão da pandemia causada pelo novo coronavírus.

O resumo da história é que, em meio à COVID-19, o Estado brasileiro, que felizmente ainda não é microscópico, teve que socorrer a quase todos.

Contudo, fazendo nova referência ao ensaio de Saramago e aos dilemas de Fromm, a formalidade do trabalho foi tão negligenciada e combatida nos últimos anos que o próprio Estado, agora, tem dificuldade até mesmo de identificar e computar os trabalhadores autônomos para, então, direcionar-lhes o auxílio necessário.

---

<sup>5</sup> Este com um ar premonitório, no ano corrente.

Em relação aos empregados, cuja identificação foi mais fácil, a ajuda veio com redução de rendimentos, um típico “*stuck in a rut*”, como diriam os americanos.

Retomando o tema da autonomia da vontade, vale dizer que, por ocasião da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, houve acirrado embate sobre a natureza da relação de emprego.

Naquela quadra, ainda era forte a teoria institucionalista, que visualizava com tamanha evidência a desigualdade jurídica entre quem tem poder de dar ordens e quem tem o dever de cumpri-las, que se chegou a considerar que a relação trabalhista não precisava da vontade das partes para se formar, sendo instituída sempre que os requisitos da relação de emprego estivessem presentes.

Tal perspectiva, contudo, foi superada pela teoria do contrato-realidade, que considera a vontade como elemento determinante da relação de emprego, embora se trate de uma vontade limitada.

Assim, presentes os elementos da relação de emprego, esta existirá, mesmo que as partes tentem ocultá-la, simulá-la ou dissimulá-la, haja vista o disposto no art. 9º da CLT<sup>6</sup>, dispositivo cuja relevância é ressaltada por seu próprio criador, Arnaldo Süssekind.

É por isso que a liberdade de contratar, na seara trabalhista, é limitada. Atribuir intangibilidade às avenças individuais firmadas entre empregados e empregadores equivaleria a cancelar, de vez, a unilateralidade, afastando-se, dessa maneira, duas características típicas dos contratos de trabalho, que são a bilateralidade e a comutatividade. Afinal, quem se arriscaria a discutir o conteúdo das cláusulas do contrato de trabalho, se o contrato em si, como um todo, já estivesse fora de debate?

Dentro desse espírito, é preciso salientar, ainda, que o emprego foi a categoria escolhida pela CF/88 como a “padrão” para as relações de trabalho, no contexto do sistema capitalista aqui

---

<sup>6</sup> De acordo com o art. 9º da CLT, “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

adotado (inciso VIII do art. 170 da CF), com a finalidade de alcançar o equilíbrio entre o valor social do trabalho e o valor igualmente social da livre iniciativa (Inciso IV do art. 1º da CF). De fato, o emprego é a categoria apta a garantir um mínimo de estabilidade às relações de trabalho, permitindo ao mesmo tempo a tributação e a distribuição dos benefícios sociais.

Então, gerar mais empregos, com menos direitos, supostamente pode funcionar em termos econômicos, mas juridicamente é inconstitucional.

A máxima de que é melhor flexibilizar do que desempregar lembra aquele velho jargão que tenta justificar o trabalho infantil, segundo o qual é melhor trabalhar do que roubar.

Ora, essas não são as únicas opções que podem ser apresentadas a uma criança, a quem deve ser garantido, ainda, o direito de estudar, de brincar e, assim, de se desenvolver adequadamente, quebrando-se, dessa forma, o ciclo perverso do sofrimento social.

De igual modo, será que as opções que se apresentam ao trabalhador brasileiro são somente duas, quais sejam, manter-se inserido de alguma maneira no mercado de trabalho, ainda que sem quaisquer garantias, ou ficar desempregado?

Inadvertidamente, a trilha que embala o legislador brasileiro tem sido essa, do preto ou branco, do oito ou oitenta, o que tem significado o enveredamento por um verdadeiro sertão jurídico, árido e seco para o trabalhador.

A esse respeito, citem-se, por exemplo, os artigos 442-B, 444, parágrafo único, e 507-A, da CLT, todos com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, que, respectivamente, tratam da contratação de trabalhador autônomo, do acordo com força supralegal e da utilização da arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas, de modo a evitar a submissão à Justiça do Trabalho, tudo por meio de negociação individual entre empregado e empregador, ou seja, aplicando-se normas pertinentes ao Direito Civil.

Por todo o exposto, é de se concluir que, de fato, o estado de calamidade pública causado pela atual pandemia justifica, até certo

ponto, a adoção de medidas que relativizam princípios justralhistas, haja vista o risco de redução massiva de postos de trabalho, como decorrência das medidas de isolamento social, que impõem o não funcionamento daquelas empresas cuja atividade econômica não esteja ligada a serviços considerados essenciais.

Contudo, não se pode perder de vista o fato de que o Direito do Trabalho está, há tempos, em estado de permanente ameaça, de modo que, na essência, o que se está fazendo agora, no contexto da COVID-19, é apenas apressar um processo que já se queria ter feito.

### **REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO INDIVIDUAL**

Com o intuito de amenizar os impactos econômicos causados pela pandemia da COVID-19, a MP n. 936, publicada em 1º de abril de 2020, autorizou a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 3º, incisos II e III).

Essas medidas constituem parte de um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e, ainda, reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública (art. 2º da MP n. 936/2020).

Tanto para o caso de redução proporcional de jornada e salário quanto para o caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o Programa prevê o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de prestação mensal, a ser custeado com recursos da União e calculado com base no valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, mensalmente, caso fosse dispensado sem justa causa (inciso I do art. 3º e arts. 5º e 6º, todos da MP n. 936/2020).

Nesse sentido, de acordo com o disposto no art. 7º da MP n. 936/2020, durante o estado de calamidade reconhecido pelo

DL n. 6/2020, “[...] 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.
 (destaques acrescidos)

Alternativamente, por força do disposto no *caput* do art. 8º da mesma MP, está o empregador autorizado, ainda, a “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.”

Nos mesmos moldes estabelecidos para a redução proporcional de jornada e salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada “por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos” (§ 1º do artigo 8º da MP n. 936/2020 - destaques acrescidos).

Por sua vez, prevê o art. 12 da MP n. 936/2020 que as medidas indicadas no artigo 3º (redução de jornada e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho) “[...] 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); ou
- 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.

Ainda, à luz do que estabelece o parágrafo único do art. 12 da MP, para os empregados não enquadrados nas hipóteses indicadas nos incisos I e II, acima referidos,

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. (destaques acrescidos)

Por fim, consta do § 4º do artigo 11 da MP que:

Art. 11.

[...]

§ 4º. Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração. (destaques acrescidos)

Como se depreende da leitura dos dispositivos mencionados, para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais) e para aqueles portadores de diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), a MP n. 936/2020 afastou a negociação coletiva como requisito necessário para a adoção das medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, autorizando a sua implementação por meio de mero acordo individual escrito entre empregado e empregador.

Afastou-se a exigência da negociação coletiva, ainda, em relação a todo e qualquer empregado, independentemente do salário percebido ou do grau de instrução, quando se tratar da aplicação da medida de redução de jornada e salário de 25% (vinte

e cinco por cento), prevista na alínea “a” do inciso III do *caput* do art. 7º.

Não há dúvida de que os impactos econômicos causados pela atual pandemia demandam a adoção de medidas excepcionais e emergenciais, de maneira a assegurar, a um só tempo, a manutenção da atividade econômica das empresas e a preservação dos empregos e de renda mínima aos trabalhadores.

Nesse sentido, aliás, a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê como lícita a

redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, respeitado o limite de 25% (vinte e cinco) por cento e o salário-mínimo. (caput do art. 503).

Para tal finalidade, deve-se entender como força maior “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente” (*caput* do art. 501 da CLT).

Assim, em tese, à luz do regramento previsto na própria CLT, já seriam admissíveis as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, trazidas agora, de maneira mais específica, pela MP n. 936/2020, de modo a evitar a ocorrência de dispensas em massa.

Entretanto, a despeito da gravidade do quadro econômico e social imposto pela pandemia, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, razão pela qual só se admite a redução do valor nominal do salário por meio de negociação coletiva, nos termos do inciso VI do art. 7º da CF/88.

No mesmo sentido é o seu art. 7º, XIII, que prevê o direito à

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.  
(destaques acrescidos)

Não se pode olvidar, também, de que a CF/88 estabelece, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, XXVI).

Desse modo, revela-se inconstitucional a autorização, trazida pela MP n. 936/2020, para que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sejam implementadas por meio de mero acordo individual escrito, a ser firmado entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato da categoria profissional.

Com efeito, embora a redução - e até a supressão, na hipótese de suspensão do contrato - de salários, em si, sejam medidas razoáveis neste momento, o fato é que há vedação constitucional expressa à sua implementação pela via individual, sendo oportuno recordar que os direitos e garantias fundamentais, previstos no artigo 7º da CR/88, constituem cláusulas pétreas (§ 4º do art. 60 da CF/88), razão pela qual nem mesmo por Emenda Constitucional (EC) é admitida a sua alteração, tendente à restrição, como se tem no caso da MP n. 936/2020.

É de se destacar, também, que a previsão de redução ou supressão salarial sem a prévia negociação coletiva está na contramão das disposições constantes das Convenções n. 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelecem, respectivamente, o seguinte:

Art 4º Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

## Art 5º

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Ao permitir a redução de jornada de trabalho e salário, assim como a suspensão do contrato de trabalho, por meio de simples acordo individual, a MP n. 936/2020 enfraquece o instituto da negociação coletiva, justamente em um cenário de crise, quando a vulnerabilidade e a hipossuficiência do trabalhador apresentam-se ainda maiores e mais evidentes.

Nos dias que se seguiram à publicação da MP n. 936/2020, diversas instituições ligadas à defesa dos direitos trabalhistas manifestaram-se contrariamente à possibilidade de adoção das referidas medidas sem prévia negociação coletiva.

Em nota pública, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) manifestou preocupação em relação à MP n. 936/2020, destacando ser inconstitucional o

[...] afastamento da negociação coletiva na implementação das aludidas medidas emergenciais,

relativamente a considerável parcela dos vínculos de trabalho, sobretudo quando referentes à redução de salários e suspensão de contratos de trabalho, pois a Constituição da República garante como direito do trabalhador brasileiro a irredutibilidade salarial, só sendo possível a diminuição dos salários a partir de negociação coletiva (art. 7º, VI).<sup>7</sup>

No mesmo sentido, manifestou-se a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), salientando que

[a] Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). Por isso, a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo, a Convenção n. 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.<sup>8</sup>

Em 02 de abril de 2020, o partido Rede Sustentabilidade ajuizou, perante o Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6363<sup>9</sup>, insurgindo-se contra os já mencionados dispositivos da MP n. 936/2020, que autorizam a redução de jornada e salário e a suspensão do contrato de trabalho por acordo individual.

No dia 06 de abril de 2020, o Relator da ADI, Ministro Ricardo Lewandowski, deferiu em parte a liminar requerida, *ad referendum* do Plenário do STF:

---

<sup>7</sup> Nota Pública ANPT. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3647-mp-936-anpt-reafirma-preocupacao-com-a-flexibilizacao-de-direitos-trabalhistas-no-periodo-de-calamidade-publica>.

<sup>8</sup> Nota Pública ANAMATRA. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>.

<sup>9</sup> Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6363.

[...] para dar interpretação conforme ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do 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.(destaques acrescidos)

Como se vê, o entendimento do Relator foi no sentido de que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho poderiam ser adotadas por mero acordo individual escrito entre empregado e empregador, nos moldes trazidos pela MP n. 936/2020, não tendo havido, pois, declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos que afastam o requisito da negociação coletiva.

Entretanto, de acordo com a referida decisão, cumprida a obrigação, imposta aos empregadores, relativa à comunicação dos contratos individuais firmados ao respectivo sindicato laboral, o que deveria acontecer no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados de sua celebração, na forma do § 4º do artigo 11 da MP n. 936/2020, poderia o sindicato, querendo (isto é, a seu critério), deflagrar a negociação coletiva, “[...] importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.”

Oportunizou-se ao sindicato laboral, portanto, a possibilidade de realização da negociação coletiva, seja para ratificar o conteúdo do contrato individual firmado, seja para opor-se a ele e, eventualmente, propor a alteração de seus termos.

Nesse sentido, a ausência de manifestação do sindicato convalidaria o acordo individual celebrado, não tendo o Relator fixado, contudo, um prazo limite, dentro do qual o sindicato poderia se manifestar e após o qual se daria a referida preclusão.

Veja-se que o prazo de 10 (dez) dias, indicado pelo § 4º do artigo 11 da MP n. 936/2020, é para que o empregador comunique

ao sindicato laboral a celebração do acordo individual, sendo que, à luz do entendimento do Relator, a partir dessa comunicação é que começaria a correr um outro prazo para a manifestação do sindicato.

A partir da redação do § 4º do artigo 11 da MP n. 936/2020 e da interpretação conforme que lhe foi dada, algumas conclusões ou possibilidades fizeram-se possíveis.

Em primeiro lugar, se o empregador deixasse de fazer a comunicação do acordo individual de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho ao respectivo sindicato laboral, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados da sua celebração, o ajuste firmado seria inválido.

Por outro lado, feita a comunicação do acordo individual de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho ao respectivo sindicato laboral, no prazo mencionado, três caminhos far-se-iam possíveis, podendo o sindicato:

(1) manifestar-se a respeito, mas não deflagrar a negociação coletiva, anuindo com os termos do acordo individual, caso em que este seria válido, nos moldes em que foi originalmente firmado;

(2) manifestar-se a respeito e deflagrar a negociação coletiva, opondo-se, total ou parcialmente, aos termos do acordo individual, caso em que o conteúdo originalmente firmado entre empregado e empregador não teria validade, prevalecendo as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho que viesse a ser celebrado entre sindicato e empregador; e

(3) não se manifestar, caso em que o seu silêncio conduziria à convalidação do acordo individual firmado.

Em 17.04.2020, contudo, manifestou-se o Plenário do STF no sentido de negar referendo à liminar concedida pelo Relator, nos autos da ADI n. 6363, mantendo, assim, a eficácia dos dispositivos

da MP n. 936/2020 que autorizam a redução da jornada e salário e a suspensão contratual temporária por acordo individual, independentemente da anuência sindical, a despeito da flagrante inconstitucionalidade dessas normas.

Respeitosamente, não há outra explicação para essa conclusão que não a já referida cegueira em relação à autonomia do Direito do Trabalho, ainda que o fio condutor desse julgamento tenha sido a vigência de um estado de calamidade pública.

Veja-se que a CF/88 tem seu próprio sistema de enfrentamento de crises dessa natureza (*v.g.*, arts. 21, XVIII, 136, 148 e 167), em cujo âmbito não consta qualquer autorização para a fusão entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho, como agora se está a fazer.

O que se verifica, pois, *in casu*, é a invasão da esfera jurídica por uma ideologia política, ao sabor do interesse do momento.

## CONCLUSÃO

Os sinais são de que a pandemia da COVID-19 causará profundas transformações no modo de ser e de se relacionar, por todo o mundo.

Juridicamente, essa afecção tende a gerar impactos de verdadeira sedição, com consequências equivalentes às advindas da Segunda Guerra Mundial, em termos epistemológicos.

Começar a jornada apagando-se as luzes do Direito do Trabalho é açodado, é preocupante, porque a relativização do salário, que é a garantia símbolo das relações trabalhistas, pode constituir um precedente perigoso, a ensejar, num futuro próximo, a relativização de outros direitos, como a saúde e a segurança do trabalhador, que são bandeiras da própria vida.

Seguir por um caminho novo, na cegueira e sem companhia, é um ensaio com final previsível e triste, ainda mais quando as portas do trajeto são abertas pela via de ato unilateral do Poder Executivo (Medida Provisória), cujo potencial lesivo histórico é conhecido, tanto é que se editou, em 2001, a Emenda Constitucional (EC) n. 32, para a preservação da competência do Poder Legislativo

frente ao Executivo, estabelecendo-se, na ocasião, limites mais robustos ao exercício da competência legislativa por parte do Presidente da República.

Como visto, embora a redução proporcional de jornada e salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho, trazidas pela MP n. 936/2020, apresentem-se como medidas razoáveis e justificáveis em um contexto de caos, como o que agora se nos apresenta, não se pode admitir a supralegalidade do acordo individual, em flagrante violação à CF/88, pois se trata de um caminho que, uma vez aberto, poderá conduzir, em não muito tempo, ao fim do próprio Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TRINDADE, Rodrigo. O governo, a pandemia e o trabalho: crônica de uma judicialização anunciada. *In: site ANAMATRA*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/29620-pandemia-e-trabalho-uma-judicializacao-anunciada>. Acesso em: 23 abr. 2020.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Liberdade sindical e a proteção contra atos anti-sindicais. *Revista Jus Navigandi*. Teresina, ano 14, n. 2014, 5 jan. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12152>. Acesso em: 23 abr. 2020.

PETROCIOLO, Carlos. Expostos ao coronavírus, entregadores de delivery atuam sem proteção. *In: site Folha de São Paulo*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/04/expostos-ao-coronavirus-entregadores-de-delivery-atuam-sem-protacao.shtml>. Acesso em: 23 abr. 2020.

REIS, Vivian. MPT-SP entra na Justiça contra aplicativos de entrega; órgão diz que empresas atuam na ilegalidade junto aos motoboys. *In: site Portal G1*. Disponível em: <https://>

g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/mpt-sp-entra-na-justica-contraplicativos-de-entrega-orgao-diz-que-empresas-atuam-na-ilegalidade-junto-aos-motoboys.ghtml. Acesso em: 23 abr. 2020.

TRABALHO, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do. MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. *In: site ANAMATRA*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>. Acesso em: 23 abr. 2020.

TRABALHO, Associação Nacional dos Procuradores do. MP 936: ANPT reafirma preocupação com afastamento de negociação para flexibilização de direitos trabalhistas no período de calamidade pública. *In: site ANPT*. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3647-mp-936-anpt-reafirma-preocupacao-com-a-flexibilizacao-de-direitos-trabalhistas-no-periodo-de-calamidade-publica>. Acesso em: 23 abr. 2020.