



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**A FLEXIBILIZAÇÃO DA GARANTIA DE IRREDUTIBILIDADE SALARIAL EM
TEMPO DE PANDEMIA**

Carolina Santana Martins
Prof. Dr. Jéfsson Meneses de Sousa

Aracaju
2020

CAROLINA SANTANA MARTINS

**A FLEXIBILIZAÇÃO DA GARANTIA DE IRREDUTIBILIDADE SALARIAL EM
TEMPO DE PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____

Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa (Orientador)

Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Fernanda Oliveira Santos

Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Valquíria Nathali Cavalcante Falcão

Universidade Tiradentes

A FLEXIBILIZAÇÃO DA GARANTIA DE IRREDUTIBILIDADE SALARIAL EM TEMPO DE PANDEMIA

FLEXIBILIZATION OF THE GUARANTEE OF SALARY IRREDUCTIBILITY IN PANDEMIC TIME

Carolina Santana Martins¹

RESUMO

O trabalho apresentado irá abordar a Medida Provisória nº 936/2020, bem como, a Consolidação das Leis do Trabalho relacionado à redução salarial e jornada de trabalho em tempos de pandemia causada pela COVID-19. Serão analisadas as medidas de enfrentamento à pandemia na seara trabalhista, com enfoque na redução salarial e jornada de trabalho em contraponto ao que está estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como, o Programa Emergencial do Emprego e da Renda aprovado pelo Governo Federal. Dessa forma, o presente trabalho reflete a constitucionalidade da redução salarial e jornada de trabalho no Estado pandêmico e, assim, busca demonstrar se há prejuízos no âmbito trabalhistas tanto para os empregadores, bem como para os empregados.

Palavras-chaves: jornada de trabalho, licitude, pandemia, prejuízos, redução salarial, trabalhista.

ABSTRACT

The work presented will address Provisional Measure No. 936/2020, as well as the Consolidation of Labor Laws related to wage reduction and working hours in times of pandemic caused by COVID-19. They will be analyzed as measures to deal with the pandemic in the field of labor, with a focus on wage reduction and working hours in contrast to the Government is established in the Consolidation of Labor Laws, as well as the Emergency Employment and Income Program approved by the Federal Government. In this way, the present work represents a constitutionality of the reduction of wages and working hours in the pandemic State and, thus, it seeks to demonstrate if there are losses in the labor scope for both employers, as well as for employees.

Keywords: working hours, legality, pandemic, losses, wage reduction, labor.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes-UNIT. E-mail: carolina.martins@souunit.com.br.

1 INTRODUÇÃO

Com fulcro na Medida Provisória nº 936/2020, bem como, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o presente trabalho objetiva discorrer sobre a flexibilização da garantia de não se reduzir o salário e jornada de trabalho em tempos de pandemia causada pela COVID-19.

Serão demonstradas a redução salarial e jornada de trabalho conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como, o Programa Emergencial do Emprego e da Renda aprovado pelo Governo Federal. Dessa forma o presente trabalho vislumbrará sobre a licitude da redução salarial e jornada de trabalho e, assim, serão demonstrados se há prejuízos no âmbito trabalhistas tanto para os empregadores, bem como para os empregados.

Com a pandemia muitas modificações nas legislações surgiram, entre elas a Lei nº 14.020/2020 de 06 de julho de 2020, que emana da modificação da Medida Provisória nº 936 (MP 936), instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, especialmente em relação as medidas de concretização do citado programa. Na Constituição em seu artigo 7, inciso IV fica bem claro, quando se diz que só poderá haver a irredutibilidade salarial salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, porém a MP 936, subscreve que o empregado individualmente pode fazer esse acordo junto o empregador referente ao salário e jornada.

Com o Estado pandêmico, inúmeras questões foram colocadas em debate, com isso exigiram-se respostas rápidas a inúmeros problemas na área consumerista, saúde, tributária, entre outras. Quanto a área trabalhista, houve uma grande flexibilização de direitos, até então engessados pela CLT, neste ponto nota-se o Direito com uma instabilidade permanente e uma alusiva: permanente porque o desdobrar da história exigirá, sempre, mudanças nas instituições jurídicas; e alusiva, porque a ordem atual permanece estável (e plenamente em vigor) Enquanto não tiver uma mudança ou uma substituição para que haja uma mudança para melhor atender o cenário. Segundo Lóss(2020) Trata-se de uma “estabilidade em movimento”, pautada sempre nos princípios maiores que, por captarem essências imutáveis de fundamentos essenciais, permanecem e permanecerão intocáveis diante da passagem do tempo.

O benefício feito pelo Programa Emergencial, busca compensar o trabalhador de alguma forma das perdas que neste momento todos terão, e que é salientado que quem perde é o empregador para garantir seu trabalho ou algum respaldo sobre ele, sendo pago conforme

informações no governo por recursos da União, este devendo ser pago mensalmente a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. O valor do benefício será calculado com base no valor mensal do seguro desemprego ao qual faria jus o empregado, observando em cada caso as particularidades necessárias. É autorizado a qualquer empregado nas condições referidas, independente de período aquisitivo e/ou número de salários recebidos ou tempo de contratação, dado ao caráter excepcional da aplicação da norma de regência.(Brasil,2020)

Por fim, foram analisados se há prejuízos no âmbito trabalhistas tanto para os empregadores, bem como para os empregados.

2. GARANTIA SALARIAL NA PERSPECTIVA DA CONSTITUIÇÃO E A DISCIPLINA DAS EXCEÇÕES PREVISTAS EM LEI.

De tudo que já vivemos, o que estamos passando hoje, jamais irá se comparar,é certo que as crises – das mais diversas espécies, inclusive as de saúde – que se trata de assunto de suma importância, que mudou e ainda ,muda a história da humanide, mas é a Covid-19 é algo jamais visto ou vivido, que mexeu com todas as áreas, tando econômica, quando na saúde.

No contexto atual, a pandemia trouxe situações até então inéditas para a maioria da população mundial: isolamento, distanciamento social e limitações à liberdade de ir e vir. Os esforços no sentido de contenção da disseminação da doença causaram impactos sociais e econômicos, de consequências inevitáveis e imediatas em milhares de famílias e empresas brasileiras, cujos efeitos perdurarão no tempo (BRASIL, 2020e).

E no que se refere ao cenário laboral, por certo, não permaneceu inatingido, as modificações e resultados ruins vieram com a crise econômica implantada. Por isso precisou que fossem adotadas medidas de flexibilização de direitos e garantias trabalhistas , buscando tornar viável a proteção de empregos. Enfrente desse panorama, fica o questionamento, de que maneira as mudanças no plano trabalhista, ocorridas em função da COVID-19 se compatibilizam com o aspecto e as garantias resguardadas pelo Direito do Trabalho.

Com a pandemia muitas mudanças surgiram, dentre elas a foi criada a Lei nº 14.020/2020 de 06 de julho de 2020, que provém da conversão da Medida Provisória nº 936,

instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, especialmente em relação as medidas de efetivação do referido programa. Na Constituição fica bem claro, quando se diz que só poderá haver a irredutibilidade salarial, conforme o artigo 7, inciso IV da Constituição Federal de 88 salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, porém a MP 936, diz que o empregado individualmente pode fazer esse acordo junto o empregador referente ao salário e jornada. De acordo com o art. 2º da referida Lei, os objetivos do programa emergencial são: (1) “preservar o emprego e a renda”; (2) “garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais”; e (3) “reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública”. Para alcançar tais objetivos, o programa prevê as seguintes medidas – todas previstas para durar apenas enquanto persistir o estado de calamidade pública: (1) pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda; (2) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e (3) a suspensão temporária do contrato de trabalho. (MP 936)

A redução proporcional de jornada e de salário, regida pelo art. 7º da referida Lei, poderá se dar, inicialmente, por 90 dias, podendo ser acrescido por um período de mais 30 dias, estabelecido pelo art. 2º do Decreto Lei nº 10.422, de 13/07/2020. Essa modificação no contrato poderá ser de forma “setorial, departamental, parcial, ou na totalidade dos postos de trabalho”, podendo ser acordada mediante acordo coletivo ou individual — observando as condições aplicáveis conforme art. 11 e 12 da Lei. Em todo caso, deve-se preservar o valor do salário-hora e a comunicação do empregador ao empregado acerca da redução, e esta deverá se dar com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos (BRASIL, 2020).

Todas essas medidas tomadas pelo governo, a fim de que, mesmo, provisoriamente, fossem sanadas alguns dos receios e prejuízos que passaram a existir, com a pandemia.

Conforme Nahas comenta é importante frisar que em todas as menções à medida feitas na Lei em comento, o legislador usou a conjunção “e”, indicando a impossibilidade de haver redução de salário sem redução da jornada, além da vinculação ao valor do salário-hora do trabalhador. O percentual de redução aplicado varia de acordo com o salário recebido pelo obreiro, que poderá vir a ser cumulado com eventual ajuda compensatória mensal paga pelo empregador (NAHAS, 2020).

Já no que se fala da suspensão do contrato de trabalho, conforme previsto no art. 8º da Lei 14.020/2020, poderá ser feito por um período de 60 dias, ininterruptos ou divididos, existindo a possibilidade de prorrogação de acordo com o art. 3º do Decreto

10422/2020 de mais 60 dias. É importante salientar que o empregado precisa ser comunicado com uma breve antecedência mínima de dois dias corridos a respeito da suspensão de seu contrato, que poderá ser pactuada por acordo individual quando preenchidos os requisitos do art. 11 e 12 da referida Lei.

No que se refere ao pagamento do empregado que teve o seu contrato suspenso, este se dará da seguinte maneira: havendo a empresa empregadora recebido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, esta arcará com 30% do salário de seus empregados — sendo assim uma condição necessária à permissão da suspensão dos referidos contratos — arcando o Estado com os 70% restantes; se a empresa auferiu menos do que o valor mencionado, o Estado arcará com 100% do valor do benefício, estando dispensado o empregador de qualquer outro valor. (Brasil, 2020) Contudo, estarão mantidos, em todo caso, os benefícios que o empregador concedia aos obreiros (como o fornecimento de cestas básicas, por exemplo) (NAHAS, 2020).

Seria este um mecanismo usado pelo governo para que esses benefícios não fossem suspensos, já que o referido programa tem como objetivo ajudar o empregador, nada seria mais justo que este benefício não fosse suspenso.

Nos casos previstos no parágrafo segundo do art. 6º, fica impossibilitado de receber o benefício: aquele empregado que ocupa cargo ou emprego público ou aquele que já está em gozo do seguro desemprego ou ainda que esteja recebendo benefícios previdenciários de prestação continuada ou de bolsa de qualificação profissional conforme art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. A referida Lei traz ainda disposições acerca da dinâmica trabalhista em relação a diversos assuntos (empregado aposentado, empregada gestante/adotante, empregado com deficiência, trabalhador intermitente, dentre outros) os quais não será possível esgotar no presente artigo. (Lóss)

Como já comentado no parágrafo acima, parte de um pressuposto que o funcionário público nada será afetado, já que quem é o seu pagador, não entraria nesse prejuízo econômico e de demissões, mas quando se refere ao empregado que recebe o seguro desemprego há controversas, no sentido que após o recebimento e por estar se passando por um momento que conseguir emprego será mais difícil, o mesmo ainda sairia prejudicado por não receber o benefício.

Mas como é possível alguém individualmente fazer esse acordo, já que na Constituição se diz diferente, e essa redução como seria controlada? Especialmente quando muitos tiverem que trabalhar em suas casas, assim aumentando o consumo de energia elétrica, internet, entre outros. Na prática se reduziu salário mesmo sem redução de jornada, o que significa quebra do sinalagma, da correspondência, daquilo que se entrega e aquilo que se recebe em contrapartida.

Logo em seguida o Supremo Tribunal Federal (STF) se pronuncia, na ADI 6363, dizendo que essa redução seria constitucional, que a MP não fere a Constituição da República, assim o Executivo fez a medida provisória, o judiciário chancelando a Medida Provisória que na lateralidade não diz o que Constituição fala, o STF julga e o parlamento votou nessa medida em regime de urgência, tramitando na Câmara de Deputados, tramitou no senado da República se transformando na Lei 14020, que é a redação da MP 936. Quando se criada a Medida Provisória, falou-se na preocupação de desemprego, mas como observado, ainda assim tem uma garantia muito pequena e não há vedação de despedida, pois diz mesmo se assim houver a dispensa tem que ser observado seus requisitos, na verdade não há uma vedação da despedida como deveria haver já que estamos vivendo um momento de pandemia e como resultado disso nós estamos vendo resultado, pois segundo a Nota Informativa - Impactos Econômicos da COVID-19 (13/05/2020) do Ministério da Economia 1 em cada 3 empregadores tiveram redução de salário, mas, mesmo assim, houve recorde de despedida.

O artigo 2º da MP 927 prevê que, para manutenção do vínculo de emprego, o ajuste individual escrito prevalece sobre qualquer outra norma, inclusive os instrumentos coletivos e demais leis ordinárias, mesmo as não trabalhistas (previdenciária, tributária etc), respeitada a Constituição:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art.1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

O artigo 611-A da CLT colide frontalmente com o artigo 2º da MP 927, que prevê exatamente o oposto, isto é, a primazia das normas coletivas (acordos coletivos e convenções coletivas) sobre a lei. *In verbis*, está assim descrito: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

Lado outro, o parágrafo 1º do artigo 2º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro (LINDB) dispõe:

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

Segundo Cassar(2020), assim, as duas regras determinam a prevalência de uma sobre a outra. Logo, existindo norma coletiva que disciplina a mesma matéria de forma diversa daquela prevista na MP 927/20 estaremos diante do chamado conflito de normas heterogêneas. Em se tratando de normas de mesma hierarquia, a hermenêutica clássica nos ensina que a resolução do conflito seria pela regra: a posterior revoga a anterior quando tratar da mesma matéria de forma diversa.

Sob este prisma, a MP 927/20 prevalece, temporariamente, enquanto estivermos vivenciando o estado de calamidade pública, sobre o artigo 611-A da CLT, revogando os dispositivos das normas coletivas que contrariarem o ajuste escrito formulado entre as partes.

Este entendimento se coaduna com o princípio da prevalência da saúde pública sobre o interesse individual, princípio da prevalência do coletivo sobre o particular, da solidariedade, da preservação e função social da empresa, subprincípio da função social da propriedade (art.170 da CF).

3. O ESTADO DE CALAMIDADE E A (DES)NECESSIDADE DE REDUZIR SALÁRIOS E JORNADA DE TRABALHO : GARANTIR EMPREGOS X MITIGAR DIREITOS TRABALHISTAS E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE ACORDO COM A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.

Segundo Cassar(2020), flexibilizar significa tornar maleável o que é inflexível. Em termos de Direito do Trabalho, cujas regras mínimas são impostas por lei de ordem pública,

imperativa, flexibilização significava permitir, apenas para manutenção da saúde e existência da empresa, a redução ou alteração *in pejus* de direitos trabalhistas. Esse quadro mudou radicalmente depois da Lei 13.467/17e agora com a MP 927/20, pois foi garantido às convenções e acordo coletivos e aos ajustes individuais o poder de reduzir e retirar inúmeras vantagens trabalhistas.

Por estes motivos a flexibilização foi feita, para que mesmo na Constituição não havendo essa possibilidade, abriu-se uma exceção para que a curto prazo houvesse uma melhora na economia e na área laboral trabalhista.

Numa perspectiva pós-positivista, segundo Bastos (2019), os princípios possuem papel imprescindível dentro da sistemática do ordenamento jurídico, já que são considerados normas jurídicas. A mencionada autora também diz que essa importância alcança mais força na área trabalhista, já que esta é bastante suscetível às mudanças ocorridas no seio da sociedade, especialmente em relação ao cenário econômico. Entre esses princípios, fica destacado por sua magnitude em cenários como o que estamos vivendo ultimamente, o princípio da proibição ao retrocesso social e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Os dois princípios são criados como presunção básica à própria existência do Estado Democrático de Direito que só existe com a propósito de firmar a formação de uma sociedade justa, no qual encoraja o aumento nacional e afirmar a promoção do bem comum, especialmente quanto a aplicação dos chamados direitos humanos, no que se encontram os direitos trabalhistas (mais propriamente dentro da espécie dos direitos sociais). (Lóos)

O princípio da proibição ao retrocesso social recebe um reforço na área trabalhista, vez que é consequência lógica de um princípio próprio da área: o princípio da proteção (SENA, 2020). Ainda segundo Sena (2020), é importante salientar que dentro da sistemática do Direito do Trabalho, o princípio da proibição ao retrocesso social ainda se aplica às interpretações das próprias normas, ou seja, há a proibição de interpretação que seja menos benéfica ao trabalhador em relação à adotada anteriormente. Devido ao status de direitos sociais constitucionalmente garantidos, os direitos trabalhistas são normas de aplicação obrigatória e de caráter irrenunciável, fato que, por certo, confere segurança jurídica ao trabalhador.

As vantagens que derivam da característica de norma de ordem pública protegem o Direito do Trabalho de ameaças de intervenções privadas, já que, via de regra, apenas pode

haver modificação em favor do trabalhador, e por meio de negociações coletivas. Além disso, o que for prejudicial deverá observar as condições e permissões impostas pela Constituição Federal para que haja mitigação ou flexibilização de direitos (ALEXANDRE, 2016). Ainda segundo Alexandre (2016, p. 2) entende-se por flexibilização a “adaptação das normas trabalhistas para atender alterações na área econômica”, fato que ocorre, via de regra, em prejuízo do trabalhador, podendo-se argumentar que tal adaptação visa a rápida adequação do direito ao momento vivido, tendo em vista aspectos econômicos, tecnológicos e sociais.

A flexibilização pode se dar de forma autônoma, quando ocorre entre as partes, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho ou, então, de forma heterônoma, quando é operada pela própria Lei. Em relação a doutrina sobre o tema, três correntes diferentes se formaram: (1) a flexibilista, que clama pela aplicação da norma trabalhista em tempos de “normalidade” econômica e defende a flexibilização das referidas normas em caso de crise; (2) a antiflexibilista, que aduz que a flexibilização é uma séria ameaça aos direitos trabalhistas conquistados ao longo das décadas, e que a mitigação de tais direitos não contribui para o fortalecimento das relações trabalhistas; (3) por fim, a semiflexibilista, que defende a flexibilização apenas do campo coletivo do Direito do Trabalho, para que sejam evitados riscos (SENA, 2020).

Segundo essas três correntes, a que mais se ajusta e seria benéfica ao empregado, que neste programa, seria o mais necessitado seria a semiflexibilista, pois assim ela evitaria riscos.

Sendo que a própria Constituição Federal autoriza a relativização dos direitos trabalhistas em três hipóteses: a irredutibilidade do salário pode ser negociada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, que pode ser reduzida ou compensada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e, também, a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento que poderá ser objeto de negociação coletiva, tudo conforme o art. 7º, incisos VI, XIII e XIV (BRASIL, 2020a).

Com tudo isso, e tendo em vista modificações legislativas feitas em função das mudanças sociais e econômicas em virtude da pandemia do COVID-19, surge um aparente problema entre a norma e o princípio da proibição de retrocesso social e da proteção ao trabalhador, em face da previsão da possibilidade de mitigação dos direitos laborais. Vislumbrando o presente cenário, é razoável concluir que o melhor caminho a seguir quando a Constituição receita ou valida dois valores aparentemente antagônicos, como a possibilidade

de flexibilização de direitos e a proibição do retrocesso social, é buscar uma interpretação integrativa (SILVA, 2002).

Então, é necessário que se tenha uma atenção maior e que haja uma análise mais profunda, para que tenha um sentido para cada um desses valores, qual seria a verídica intenção do legislador e qual seria o bem jurídico tutelado.

Analisando o princípio da proibição ao retrocesso social sob tal aspecto, Canotilho (2003, p. 338) explica que não há o que se fazer em face das crises econômicas, o que chama de reversibilidade fática, mas que o princípio apresenta, na verdade, limitações a “reversibilidade dos direitos adquiridos”, ou seja, importa aqui averiguar se houve violação do núcleo essencial do referido direito e se houve transgressão ao mínimo necessário à existência e dignidade da pessoa humana e, também, se o que está acontecendo é mera supressão de direito, sem qualquer tipo de compensação ou benefício ao trabalhador. É certo que, conforme argumento de Sena (2020), a proteção social que é imediatamente diminuída em face de qualquer crise econômica é completamente ineficiente, deixando à mercê do mercado e do sistema capitalista as pessoas mais vulneráveis. Então há a necessidade portanto, de medidas serias e certeiras do governo para inspirar efetividade aos direitos sociais, em especial aos trabalhistas.

A hipótese dos tempos presentes, entretanto, é peculiar em muitos aspectos. Enquanto as grandes crises econômicas do presente momento tiveram origem em questões mercadológicas, como a grande crise mundial ocorrida em 2008, a que causou grande destruição até hoje se dá por questões de Estado: uma calamidade pública que ameaça a todos os cidadãos de maneira indistinta, não se trata de clamores empresariais versus direitos trabalhistas, mas sim de necessidade de adaptação a um novo cenário causado por um mal sem precedentes na história contemporânea, e de imprevisíveis consequências, que hoje atinge a saúde pública (NAHAS, 2020).

Ainda é importante ressaltar que as vias ordinárias que permitem a modificação de direitos, na área trabalhista, primordialmente, as negociações coletivas, nem sempre possibilitam a agilidade e rapidez necessária à resposta das questões que surgem em momentos como o atual, devido ao procedimento próprio de tais negociações. Assim, as medidas extraordinárias adotadas durante a pandemia do COVID-19 parecem estar de acordo com a urgência requerida pela situação, e objetivam a preservação do trabalho e da livre iniciativa (NAHAS, 2020).

Embora seja necessária e urgente, Belmonte (2020) tece interessante crítica acerca da desvalorização da ação dos sindicatos no cenário brasileiro neste sensível momento, aduzindo que, embora considerada plenamente constitucional, a autorização conferida pela legislação para a celebração de acordos individuais pode ser prejudicial às partes hipossuficientes. Outro ponto relevante, característico do mercado brasileiro, é que a esmagadora maioria das empresas em funcionamento se apresenta na categoria de pequenos negócios, microempreendedores individuais e micro e pequenas empresas.

Por certo, é de se considerar que, apesar de o empregado conservar a hipossuficiência em relação ao empregador, mesmo quando este é um microempresário, as medidas de flexibilização adotadas não são destinadas, em primeiro plano, a preservar o monopólio de grandes empresas e figuras capitalistas. Trata-se de buscar garantir a continuidade de negócios a famílias que oportunizam emprego e renda a outras famílias e oportunidades a outros negócios. Sobre esse fato, Belmonte (2020, p. 438) explica que “nas relações de trabalho, orientadas pelo princípio da continuidade, não apenas a manutenção dos contratos em caso de sucessão empresarial é fator decorrente, como também a manutenção dos empregos frente a dificuldades conjunturais econômicas e/ ou financeiras e da empresa, sendo, entre dois bens jurídicos relevantes, mais importante, diante das circunstâncias em que se verificarem, a inevitabilidade da situação do que a sua imprevisibilidade”.

Contudo, é necessário que seja respeitada a limitação temporal ou condicional dessas medidas de flexibilização: essas não devem se estender além da duração do cenário imprevisível que a pandemia da COVID-19 proporcionou, para o qual não contribuiu o empregador, existindo apenas enquanto durar a condição de calamidade pública (NAHAS, 2020). Mais importante ainda é garantir a dignidade humana do trabalhador, preservando intacto o núcleo essencial das garantias trabalhistas, garantindo, o mínimo existencial e mantendo íntegra a legislação que garante tais direitos em condições normais de Estado. Em primeira análise, observando as disposições da Lei nº 14.020/2020, é possível observar que houve preocupação por parte do legislador com a preservação dos aspectos supramencionados, tendo em vista a instituição de um “benefício compensador” face às reduções salariais e, também, a limitação clara da duração de tais flexibilizações apenas enquanto durar a situação de calamidade pública. (Lóss,2020)

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, o presente trabalho buscou demonstrar as modificações que surgiram com a pandemia da COVID-19, entre elas a Lei nº 14.020/2020 de 06 de julho de 2020, que provém da conversão da Medida Provisória nº 936, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

Na Constituição fica bem claro, quando se diz que só poderá haver a irredutibilidade salarial salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, porém a MP 936, diz que o empregado individualmente pode fazer esse acordo junto o empregador referente ao salário e jornada. De acordo com o art. 2º da referida Lei, os objetivos do programa emergencial são: (1) “preservar o emprego e a renda”; (2) “garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais”; e (3) “reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública”. Para alcançar tais objetivos, o programa prevê as seguintes medidas – todas previstas para durar apenas enquanto persistir o estado de calamidade pública: (1) pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda; (2) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e (3) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A flexibilização pode se dar de forma autônoma, quando ocorre entre as partes, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho ou, então, de forma heterônoma, quando é operada pela própria Lei. Em relação a doutrina sobre o tema, três correntes diferentes se formaram: (1) a flexibilista, que clama pela aplicação da norma trabalhista em tempos de “normalidade” econômica e defende a flexibilização das referidas normas em caso de crise; (2) a antiflexibilista, que aduz que a flexibilização é uma séria ameaça aos direitos trabalhistas conquistados ao longo das décadas, e que a mitigação de tais direitos não contribui para o fortalecimento das relações trabalhistas; (3) por fim, a semiflexibilista, que defende a flexibilização apenas do campo coletivo do Direito do Trabalho, para que sejam evitados riscos.(Lóss,2020)

Contudo, é preciso que haja respeito no que se refere a limitação de tempo ou condicional dessas medidas de flexibilização: fazendo com que não se estenda momento algum após o término da pandemia da COVID-19 proporcionou, para o qual não contribuiu o empregador, existindo apenas enquanto durar a condição de calamidade pública. Mais importante ainda é garantir a dignidade humana do trabalhador, preservando intacto o núcleo essencial das garantias trabalhistas, garantindo, o mínimo existencial e mantendo íntegra a legislação que garante tais direitos em condições normais de Estado.

Portanto, o aspecto protetivo conferido ao obreiro na área trabalhista é inerente e demasiadamente necessário, já que busca trazer maior paridade entre o empregado face ao empregador, relação que está sempre em desequilíbrio e, por vezes, necessita da intervenção estatal para garantir os direitos básicos do trabalhador e assim reequilibrar a relação jurídica em comento. Sendo assim, é necessária, também, a adoção de medidas de governança pública que garantam — na medida do possível — o aspecto protetivo e os direitos dos trabalhadores mesmo em tempos de crise. (Lóss,2020)

Contudo, é também necessário observar que ocorrem situações que fogem da vontade e do controle do empregador, quando a “redução” de alguns direitos trabalhistas pode significar a preservação do próprio emprego – condição *sine qua non* de existência empresarial. A Consolidação das Leis do Trabalho prevê algumas dessas hipóteses, porém tais disposições não se mostraram suficientes face à situação de calamidade pública instaurada durante a pandemia do novo coronavírus. Assim, foram necessárias novas (e extraordinárias) medidas de flexibilização dos direitos trabalhistas, no chamado Programa Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.

Conclui-se, portanto, que em cenários como o atual, completamente únicos e sem precedentes, a flexibilização pode até ser admitida, mas devendo sempre preservar o núcleo essencial do direito e o mínimo existencial. Sendo assim, é possível uma interpretação integrativa do princípio da proibição ao retrocesso social e da proteção ao trabalhador com a possibilidade de flexibilização. Importante também que se respeitem as limitações temporais e condicionais - as reduções de direito só devem subsistir enquanto persistir o Portanto, conclui-se que o aspecto protetivo conferido ao obreiro na seara trabalhista é inerente e demasiadamente necessário, já que busca trazer maior paridade entre o empregado face ao empregador, relação que está sempre em desequilíbrio e, por vezes, necessita da intervenção estatal para garantir os direitos básicos do trabalhador e assim reequilibrar a relação jurídica em comento.

Sendo assim, é necessária, também, a adoção de medidas de governança pública que garantam — na medida do possível — o aspecto protetivo e os direitos dos trabalhadores mesmo em tempos de crise. Contudo, é também necessário observar que ocorrem situações que fogem da vontade e do controle do empregador, quando a “redução” de alguns direitos trabalhistas pode significar a preservação do próprio emprego – condição *sine qua non* de existência empresarial.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê algumas dessas hipóteses, porém tais disposições não se mostraram suficientes face à situação de calamidade pública instaurada durante a pandemia do novo coronavírus.

Assim, foram necessárias novas (e extraordinárias) medidas de flexibilização dos direitos trabalhistas, no chamado Programa Emergencial de Preservação do Emprego e Renda. Conclui-se, portanto, que em cenários como o atual, completamente únicos e sem precedentes, a flexibilização pode até ser admitida, mas devendo sempre preservar o núcleo essencial do direito e o mínimo existencial.

Sendo assim, é possível uma interpretação integrativa do princípio da proibição ao retrocesso social e da proteção ao trabalhador com a possibilidade de flexibilização. Importante também que se respeitem as limitações temporais e condicionais - as reduções de direito só devem subsistir enquanto persistir o estado de calamidade pública, mantendo intacta as garantias trabalhistas para após tal período.

REFERENCIAS

ALEXANDRE, Francisco Dion Cleberson. **A flexibilização e seus impactos nos direitos dos trabalhadores**. Salão do Conhecimento UNIUI. Ijuí, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Jeferson%20Menezes/Downloads/7062-Texto%20do%20artigo-30551-1-10-20160922.pdf>. Acesso em 23 de out. de 2020.

BASTOS, Vanessa Cristina Gavião. **Reflexos sobre a reforma trabalhista: A (im) possibilidade de mitigação de princípios, pela perspectiva da integridade do direito**. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, v. 1, n. 2, p. 90-110, 2019.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Imprevisão, força maior, fato do príncipe e as normas excepcionais e temporárias para enfrentamento dos impactos da Covid-19 nas relações de trabalho**. In: In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano, MARANHÃO; Ney. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 435-457.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em . Acesso em: 20 de out. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020**: 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 20 de out. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990:** Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998.htm#art2a. Acesso em 20 de out. de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020:** 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, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em 20 de out. de 2020.

BRASIL. **Ministério da Economia.** Nota informativa - Impactos Econômicos da COVID-19. Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2020/nota-impactos-economicos-da-covid-19.pdf/view#:~:text=A%20Secretaria%20de%20Pol%C3%ADtica%20Econ%C3%B4mica,per%C3%ADodo%20de%20recupera%C3%A7%C3%A3o%3B%20e%20impacto> Acesso em 20 de out. de 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, 7 ed, Coimbra: Livraria Almeida, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à medida Provisória nº 936/20.** Disponível em <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/824534906/breves-comentariosmp-927-20-e-aos-impactos-do-covid-19-nas-relacoes-de-emprego>. Acesso em 23 de nov. de 2020.

LÓSS, Marcelo Marianelli; NASCIMENTO, Bruna Lóss; CABRAL, Hideliza Lacerda Tinoco Boechat. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas face à pandemia da covid-19. **Revista Transformar**, v.14, n.1, 2020.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais.** Notícias CIELO, p. 10, 2020.

SENA, Gabriela de Campos. Flexibilização Trabalhista e violações constitucionais frente ao Princípio da Vedação do Retrocesso Social. **e-Revista Facitec**, v. 11, n. 1, 2020.

SILVA, Antônio Alvares da. **Flexibilização das relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2002 .