

A MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 EM TEMPOS DE PANDEMIA E OS IMPACTOS CAUSADOS NA VIDA DOS TRABALHADORES

Ana Letícia Chekerdemian Chiaramonte¹
Andrea Antico Soares²
Trabalho de Conclusão de Curso³

RESUMO

Com o avanço da pandemia da covid-19 e a decretação do estado de calamidade pública, criou-se a Medida Provisória nº 936, de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, que trata das medidas trabalhistas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional em razão deste vírus. Tal providência foi criada com o objetivo de proteger os empregados, bem como a preservação de empregos, para que permaneçam auferindo renda para suportar a calamidade instaurada em tempos de pandemia. Essa solução adotada possibilitou alterações no contrato de trabalho de modo a assegurar ao empregado sua estabilidade no emprego, sem que prejudique o empregador. Assim, não havendo uma rescisão do contrato, o empregado obtém uma garantia de que sobreviverá em meio à pandemia, uma vez que preserva sua permanência do vínculo empregatício. Assim sendo, analisaremos neste trabalho como a referida Medida, contribuiu para a permanência de uma vida digna aos empregados.

Palavras-chave: Medidas trabalhistas. Pandemia. Preservação de empregos. Contrato de trabalho. Covid-19. Medida Provisória nº 936/2020.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 A CRISE ECONÔMICA GERADA PELO CORONAVÍRUS E AS MEDIDAS ADOTADAS, 1.1 A Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários, 1.2 A Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho. 2 A IRREDUTIBILIDADE SALARIAL FACE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020, 3 DO SOPESAMENTO DE PRINCÍPIOS EM RAZÃO DA EXCEPCIONALIDADE DA PANDEMIA, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

¹Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professora Ms/Dra. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

INTRODUÇÃO

No final do ano de 2019, foi descoberto um vírus na cidade de Wuhan, localizada na China. Tal doença viral foi denominada Coronavírus (covid-19), caracterizada por uma rápida transmissão, e se expandiu para todos os continentes do mundo e atingindo muitos países, inclusive o Brasil.

Com o grande número de infectados, a Organização Mundial de Saúde (OMS), autoridade máxima em saúde global, declarou um nível altíssimo de alerta, constituindo uma emergência de saúde pública no âmbito internacional.

Posteriormente, com o intuito de garantir que todas as pessoas do planeta tivessem acesso ao mais elevado nível de saúde possível e com o crescente aumento de risco à vida da população, foi decretada, pela mesma organização já citada, situação de pandemia.

Outrossim, a referida agência de saúde recomenda que os países adotem medidas de isolamento social e quarentena, além de que tomem cuidados essenciais de higiene pessoal a fim de diminuir o número de casos e combater a doença.

Porém, o isolamento social e a quarentena, indicados para o combate da doença, trouxeram uma enorme repercussão social, tendo em vista que, de outro lado, causaram um grande impacto na economia e na vida daqueles que possuem uma ligação por meio de um vínculo empregatício.

Ademais, foi exigida uma posição do Governo a fim de solucionar o conflito de interesses criado. Com isso, o Presidente da República adotou, entre outras medidas, a Medida Provisória nº 936, de 2020, colocada em questão no presente trabalho.

Vale ressaltar que Medida Provisória é uma espécie normativa, com força de lei, de competência exclusiva do Presidente da República, com propositura direta ao Congresso Nacional, que pode ser criada em casos de relevância e urgência da matéria para o país. Tal medida tem aplicação imediata e permanece em vigor pelo prazo de 60 dias, prorrogável uma vez por igual período.

Em vista disso, cumpre destacar a lição de Moraes (2017, p. 924):

“O art. 62 da Constituição Federal determina que, em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. Uma vez editada, a medida provisória permanecerá em vigor pelo prazo de 60 dias e será submetida, imediatamente, ao Poder Legislativo, para apreciação, nos termos dos 12 incisos do art. 62, incluídos pela EC nº 32/01, que disciplinam o processo legislativo especial das medidas provisórias”. (MORAES, 2017, p. 924).

Neste cenário, para a Medida Provisória ter sua conversão e se tornar lei, deve ser votada pelo Congresso Nacional antes do término do prazo. Com isso, a Medida Provisória nº 936, de 2020 foi convertida na Lei 14.020/2020.

No entanto, devido a urgência no momento de calamidade pública, a medida supracitada foi criada com o intuito de auxiliar as empresas a manterem os contratos de trabalho vigentes anteriores à pandemia, bem como, evitar a demissão em massa de seus empregados, garantindo uma fonte de renda para sobrevivência.

Com o objetivo de combater os novos desafios econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, além de preservar o emprego e a renda, a Medida Provisória nº 936, de 2020 estabeleceu em seu artigo 3º, algumas medidas do Programa Emergencial criado, que são: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e, a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Esse benefício concedido foi custeado pela União como forma de prevenção e proteção do empregado e da empresa em meio a uma situação de calamidade pública. Além de ser uma eficaz forma de manter o vínculo empregatício de muitos, vale ressaltar que parte das empresas do país não conseguiram suportar a grande crise enfrentada e tiveram de encerrar suas atividades.

1 A CRISE ECONÔMICA GERADA PELO CORONAVÍRUS E AS MEDIDAS ADOTADAS

No período em que vivemos, o isolamento social foi implantado como uma solução pelo órgão de autoridade máxima em saúde (OMS), com a finalidade de evitar a propagação do vírus em tempos de pandemia, além da preservação da vida de toda a população. Advém que, por outro lado, o isolamento causou muitos transtornos para as pessoas, vez que, acarretou uma crise econômica imensa, gerando o fechamento de muitos postos de trabalho.

Segundo um novo estudo conduzido por pesquisadores da Inglaterra e da Austrália juntamente com o Instituto Mundial das Nações Unidas, a crise econômica vivenciada face ao Coronavírus, poderá lançar até 14,4 milhões de brasileiros na pobreza.

Ademais, desde que o Coronavírus chegou ao Brasil, mais de 716 mil empresas tiveram de encerrar as suas atividades, segundo uma pesquisa feita pelo IBGE. No mesmo sentido, as mesmas pesquisas apontaram que a crise gerada face ao vírus impactaram mais alguns

segmentos, como explica o Coordenador de Pesquisas Estruturais e Especiais em Empresas do IBGE, Alessandro Pinheiro:

Os dados sinalizam que a covid-19 impactou mais fortemente segmentos que, para a realização de suas atividades, não podem prescindir do contato pessoal, tem baixa produtividade e são intensivos em trabalho, como os serviços prestados às famílias, onde se incluem atividades como as de bares e restaurantes, e hospedagem; além do setor de construção.

Com efeito, para tentar minimizar o número crescente de desempregados no Brasil, além de estimular as empresas a manterem o vínculo empregatício com seus empregados, foram adotadas uma série de medidas como forma de flexibilizar o contato de trabalho.

Ainda com algumas medidas tomadas, segundo dados do IBGE, de até a 2ª quinzena de junho de 2020, 14,8% das empresas tiveram que reduzir o número de funcionários. Além disso, 50,7% das empresas declararam uma diminuição da venda de seus produtos e dos serviços prestados.

Assim sendo, a Medida Provisória nº 936, de 2020 possibilitou que as empresas reduzissem a jornada de trabalho durante a pandemia. Assim, o salário e as horas do empregado poderiam ser reduzidos em 25%, 50% ou 70%, em até 90 dias, bem como, autorizou a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias.

Nessas duas hipóteses descritas acima, fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, conforme o artigo 5º da Medida Provisória nº 936, de 2020. No mesmo sentido, vale ressaltar que os benefícios criados através dessas medidas foram tão eficazes que mais de 39,2% das empresas aderiram a pelo menos uma medida com o apoio do governo para continuarem exercendo suas atividades laborais, segundo dados do IBGE.

Mesmo com a adoção de medidas produtivas, o Brasil passa por um momento muito delicado, vivendo um período em que o desemprego segue em alta durante a pandemia, afetando mais de 12,4 milhões de pessoas. O que se espera é que com a flexibilização do isolamento social, grande parte da população possa voltar a exercer atividades laborais, diminuindo, assim, o crescente número de desemprego.

A seguir discorreremos sobre as medidas trabalhistas adotadas para a manutenção do emprego, da Medida Provisória nº 936, de 2020, a fim de evitar que os números vistos acima se intensifiquem ainda mais, e, possibilitem que as pessoas tenham condições mínimas e dignas para sobreviverem em tempos tão difíceis de calamidade pública com importância internacional em decorrência do Coronavírus.

1.1 A Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários

A Medida Provisória nº 936, de 2020, em seu artigo 7º trouxe novas regras de modo a flexibilizar a redução da jornada de trabalho e de salários. Dispõe que enquanto durar a situação de calamidade pública, o empregador poderá acordar com seu empregado a redução de sua jornada e de salário, por até 90 dias, respeitando os 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: 25%, 50% ou 75%.

Significa dizer, em outras palavras, que será possível a redução da respectiva jornada de trabalho, observando alguns requisitos. É conservado o valor que o empregado ganha por hora, além de que a mutação para esse sistema de trabalho deverá ser pactuada por acordo individual escrito entre as duas partes da relação. Ademais, a redução deverá respeitar os percentuais estabelecidos em lei (25%, 50% ou 75%).

No mais, o empregado possui uma garantia de que não perderá o seu emprego durante a redução de sua jornada, e, de forma proporcional, após o tempo de sua redução. Além dessa prerrogativa, é uma forma de conciliar a empresa a manter as suas atividades, bem como, uma forma de garantir ao empregado que ele continuará auferindo renda para sua subsistência.

O empregado recebe também um benefício do governo chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda que terá como base de cálculo o seguro desemprego, proporcional à redução, conforme estabelecido no artigo 6º da Medida Provisória já citada. Assim dizendo, o empregado recebe seu salário proporcional ao seu trabalho reduzido, além de receber uma parcela do governo.

No mesmo sentido, vale lembrar que caso algum empregado seja demitido de suas funções após o término do prazo da medida estabelecida em lei, o seguro desemprego que ele terá por direito não será reduzido. Portanto, receberá os valores normalmente.

Ademais, o prazo máximo para essa redução é de 90 dias durante o período de calamidade pública, que será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, segundo o artigo 5º, §6º da Medida Provisória nº 936, de 2020.

Faz-se necessário lembrar que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício; e, número de salários recebidos, artigo 6º, §1º.

Além disso, o § 2º do mesmo artigo estabelece que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja: ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou em gozo: de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e, da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

No mais, foi emitido um decreto presidencial que aumentou os prazos máximos para as duas situações, acrescidos para a redução do contrato de trabalho e de salários 30 dias, passando dos 90 dias atuais para 120 dias no total.

Por fim, basta dizer que 10.052.627 da população brasileira aderiu a esse plano para salvar a sua renda, ou seja, quase um terço de todos os trabalhadores com carteira assinada do país. Além de funcionar como um refúgio para o empregador poder manter as suas atividades e o mesmo número de funcionários.

1.2 A Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Suspensão do contrato de trabalho significa que o trabalhador não exerce as suas funções por algum motivo em lei estabelecido, e, sendo assim, não recebe salário.

Em face desse conceito, destaca Leite (2020, *E-book*):

Dá-se a *suspensão* (ou suspensão total) quando inexistir obrigatoriedade de prestação de serviço e pagamento de salário, sendo certo que o tempo de serviço, em regra, não é computado para os efeitos legais. Na suspensão, portanto, empregado e empregador ficam dispensados, transitoriamente, do cumprimento das suas obrigações ínsitas ao contrato de trabalho. (LEITE, 2020, *E-book*).

No presente caso, a Medida Provisória nº 936, de 2020 em seu artigo 8º e seguintes, dispõe que em caso de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seu empregado, que será pactuada por acordo individual escrito, por, no máximo, 60 dias.

Mesmo não tendo direito ao recebimento do salário, o empregado fará jus aos benefícios concedidos pelo empregador, como vale-refeição e vale-transporte, por exemplo, além de ficar autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social, como segurado facultativo.

Ademais, é importante ressaltar o § 4º, do artigo 8º, que estabelece que 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.

Assim dizendo, se o empregado aderir a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho, não poderá, em nenhuma hipótese, manter as suas atividades de trabalho, nem prestar serviço ao seu empregador, visto que elas estarão suspensas, e, o seu descumprimento, acarretará sanções ao empregado.

Nesse período em que o empregado fica afastado de exercer suas atividades laborais, este receberá do governo o percentual de 100% do seguro desemprego. Assim como na redução da jornada de trabalho, caso um dia o empregado venha a ser demitido, receberá integralmente o valor do seguro desemprego.

Além disso, como disposto acima na redução de jornada, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício; e, número de salários recebidos, artigo 6º, §1º.

Como no caso acima, o decreto presidencial aumentou os prazos máximos para a suspensão temporária do contrato de trabalho, dando mais 60 dias, passando dos 60 atuais para 120 dias no total.

A suspensão temporária do contrato de trabalho, portanto, foi uma medida muito eficaz implementada aos empregados e aos empregadores, uma vez que suspendendo os seus contratos permaneceriam em isolamento social, já que estariam impossibilitados de exercerem as suas atividades laborais, além de permanecerem com uma fonte de renda auxiliada pelo governo como forma de subsistência.

2 A IRREDUTIBILIDADE SALARIAL EM FACE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

A irredutibilidade salarial é um princípio assegurado pela Constituição Federal de 1988, que garante em seu artigo 7º, inciso VI, que o salário dos funcionários não poderá ser reduzido, salvo por convenção ou acordo coletivo. Esse princípio é considerado um direito fundamental

do trabalhador que visa a sua proteção, bem como, possui a finalidade de garantir condições mínimas àquele que exerce atividades laborais.

Portanto, a irredutibilidade salarial significa que os empregadores não podem reduzir unilateralmente o salário de seus empregados, ou seja, não é permitido que diminuam os salários dos trabalhadores sem que seja por meio de um acordo consensual de ambas as partes, uma vez que o empregado não pode sofrer prejuízos, devendo ser conservadas condições mínimas e básicas para sua existência.

Entretanto, atualmente, face ao novo período que nos encontramos referente à situação de calamidade pública em virtude do Corona Vírus, a Medida Provisória da qual tratamos no presente trabalho, nº 936/2020, permitiu a redução do salário por meio de um acordo individual, o que enfrenta diretamente o princípio garantido pela Carta Magna.

Além disso, o grande jurista, professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia avalia a inconstitucionalidade de referida Medida Provisória, uma vez que não foi observado o devido processo legal. Nesse sentido, explica:

No Estado Democrático de Direito, o devido processo legal substancial impõe às atividades legislativa, administrativa e jurisdicional que o comando constitucional, ao excepcionar certa determinação, seja respeitado, independentemente de quem o aplica e de sua percepção subjetiva a respeito da matéria.

Como exposto, o devido processo legal deve ser analisado em todos os casos, a fim de possibilitar que as partes possam deduzir suas pretensões ou se defender da maneira mais ampla possível, ou seja, o processo deve seguir as formalidades constitucionais, de acordo com o que é estabelecido nas normas. No mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia complementa:

É o que ocorre quanto ao direito fundamental de irredutibilidade de salário, que, segundo regra constitucional expressa, apenas pode ser ressalvado, justamente em situações excepcionais, como a atual, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988). Não há outros preceitos jurídicos em colisão na disciplina dessa questão específica, os quais não se confundem com opiniões pessoais a respeito do que seria melhor para enfrentar os períodos de crise. O meio constitucionalmente legítimo para a redução de salário, ainda que acompanhada de redução de jornada de trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República), em qualquer circunstância, é a negociação coletiva, na qual, em regra, é obrigatória a participação dos sindicatos (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988). Desse modo, ainda que o fim almejado seja a manutenção de empregos em situações de pandemia e de força maior, evitando-se dispensas individuais e coletivas de trabalhadores, a redução salarial deve respeitar o devido procedimento constitucionalmente

estabelecido, que é a negociação coletiva de trabalho, e não o acordo individual.

Portanto, conforme determinado pelo dispositivo constitucional, só é permitido que haja uma redução salarial se por meio de uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho. Ademais, amparado pelo princípio do devido processo legal, o disposto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, deve ser observado e seguido.

No entanto, por outro lado, tendo em vista o momento delicado que enfrentamos pelo Covid-19, o disposto na Medida Provisória nº 936/2020 pode ter sido o meio mais eficaz de solucionar a manutenção de empregos, evitando que se ocorra uma demissão em massa de muitos empregados.

Significa dizer que seria mais adequado e viável reduzir os salários dos trabalhadores, proporcionalmente à jornada de trabalho, mesmo que enfrentasse diretamente o dispositivo constitucional, já que se trata de motivo excepcional, ao invés de demitir grande parte dos trabalhadores, fazendo com que perdessem totalmente seus salários.

Assim, essa foi uma maneira encontrada com a finalidade de preservar o vínculo empregatício de muitos trabalhadores que correram um risco de perderem de vez as condições mínimas para sua sobrevivência.

Além disso, a presente situação excepcional que autoriza a redução salarial através de um acordo individual de trabalho, proporciona um benefício àqueles que foram submetidos a redução de salário proporcional à redução de jornada de trabalho.

Assim sendo, mesmo que a referida Medida Provisória nº 936/2020 colida diretamente com um princípio constitucional, a União custeou um benefício emergencial com a finalidade de preservação dos empregados e dos empregadores, além de ser uma solução para tentar manter uma vida digna aos trabalhadores.

É de grande valia enfatizar que o Supremo Tribunal Federal, na ADI nº 6363, concorda com esta posição que acaba de ser exposta, mantendo a eficácia da Medida Provisória nº 936/2020. Destaca-se o entendimento do Ministro Relator Alexandre de Moraes de que tal medida proporciona e garante uma renda mínima ao empregador, mantendo, de certa forma, o vínculo empregatício:

É que “[o] acolhimento expresso pelo constituinte do princípio da irredutibilidade salarial reafirma o caráter alimentar e a essencialidade do salário no âmbito da relação jurídica de emprego”, ressalvada a sua flexibilização, prevista no próprio regramento constitucional, “mediante negociação coletiva.

Portanto, como já decidido pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal, a Medida Provisória nº 936/2020 não afronta o princípio constitucional da irredutibilidade salarial, uma vez que tal princípio existe com o intuito de assegurar uma condição mínima de sobrevivência ao empregado, de igual forma que a referida Medida Provisória foi criada para solucionar a manutenção de empregos para garantir uma renda aos trabalhadores.

Por fim, é plenamente viável e constitucional haver a redução salarial por simples acordo individual em virtude desse período excepcional, em decorrência do coronavírus.

3 DO SOPESAMENTO DE PRINCÍPIOS EM RAZÃO DA EXCEPCIONALIDADE DA PANDEMIA

Conforme já tratado anteriormente, a pandemia da COVID-19 é um momento excepcional e imprevisto. Assim, não se pode ignorar tais aspectos, de modo que, a fim de preservar a dignidade dos trabalhadores, faz-se necessário sopesar o conflito de princípios nesse caso.

É notório que há a colisão de princípios e disposições constitucionais no caso em tela. Por um lado, tem-se os princípios gerais da atividade econômica, expostos no artigo 170 da Carta Magna, como a busca do pleno emprego, além da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa são fundamentos da República, expostos no artigo 1º da Constituição Federal. Assim, as disposições da Medida Provisória nº 936/2020 estão pautadas nestes valores.

Por outro lado, no caso em tela, há um choque de princípios, tendo em vista que, conforme já exposto, o artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal prevê que o salário só poderá ser reduzido através de convenção ou acordo coletivo.

Nessa toada, há de ser ressaltado o entendimento de Barroso (2004, *E-book*) acerca da ponderação:

A ponderação consiste, portanto, em uma técnica de decisão jurídica aplicável a casos difíceis, em relação aos quais a subsunção se mostrou insuficiente, sobretudo quando uma situação concreta dá ensejo à aplicação de normas de mesma hierarquia que indicam soluções diferenciadas. A estrutura interna do raciocínio ponderativo ainda não é bem conhecida, embora esteja sempre associada às noções difusas de balanceamento e sopesamento de interesses, bens, valores ou normas. A importância que o tema ganhou no cotidiano da atividade jurisdicional, entretanto, tem levado a doutrina a estudá-lo mais cuidadosamente.

Com relação a esta questão, Cassar (2020, p. 11) propõe que seja aplicado o método da ponderação de interesses, atentando-se ao valor que os princípios supracitados assumem no contexto da pandemia. Dessa maneira, expõe:

Diante deste cenário a análise do direito e do conflito de interesses deve ser à luz da realidade (direito realidade). da ocasião (força maior) e da sua provisoriedade. Assim, como bem explicado acima, a ponderação de interesses deve se pautar no “valor relativo assumido pelo princípio dentro das circunstâncias do caso concreto”. Ora, o que é mais importante neste momento, a saúde física e econômica da sociedade como um todo, evitando o crescimento do desemprego e, conseqüentemente da fome, da violência, da desnutrição, ou manter os salários dos empregados íntegros na ausência de atuação efetiva dos sindicatos? Infelizmente a maioria dos sindicatos profissionais não negocia com facilidade a redução salarial, mesmo em momentos de calamidade. Alguns até se recusam a negociar nestes termos ou a ouvir o clamor dos trabalhadores. (CASSAR, 2020, p. 12)

Tendo em vista tais aspectos, demonstrou-se que o sopesamento entre princípios é fundamental para preservar a dignidade dos trabalhadores. Assim, não há de serem tomadas medidas que ignorem essa última finalidade.

Nesse contexto, caso não fosse possível a flexibilização de normas na situação de pandemia, a crise e o desemprego seriam ainda maiores. Assim, em última análise, tal situação levaria à elevação da pobreza e, por via de consequência, ao sacrifício da dignidade humana dos obreiros. Portanto, devem ser ponderados os interesses das empresas, bem como os dos empregados.

No tocante a esse ponto, a redução da jornada de trabalho e do salário há de ser justificada. Apesar de grande parte das empresas terem sofrido com reduções de faturamento, ainda há aquelas que cresceram.

Nesse sentido, em tal situação, é imprescindível se atentar à real necessidade da adoção das medidas ora mencionadas, a fim de que não ocorram desvios de finalidade. Isto se deve, pois, as disposições excepcionais adotadas visam a coletividade e a preservação de empresas, tendo em vista que estas exercem uma função social fundamental. Assim, não há que se permitir a redução de jornada que vise a expansão de lucros.

CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, permite-se concluir que a situação de calamidade pública gerada pelo vírus denominado Covid-19, causou grandes transtornos na vida de toda a população. Tal vírus trouxe uma grande consequência na economia mundial, de tal forma que, por motivos de quarentena, muitos estabelecimentos tiveram de manter as portas fechadas por longos meses.

Como visto anteriormente, em torno de 716 mil estabelecimentos, não tornaram a abri-los, ou seja, muitas empresas não conseguiram prosseguir com as suas atividades em meio à crise enfrentada.

Assim, como forma de evitar que tal transtorno econômico fosse ainda maior, foram criadas algumas medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública. Uma delas, é a Medida Provisória nº 936/2020, que trouxe algumas soluções para que muitas empresas mantenham um vínculo empregatício com seus empregados, bem como, proporcionar que o trabalhador não perca o seu meio de subsistência.

Dessa forma, tal medida permitiu que muitas empresas continuassem exercendo suas atividades laborais, além de que, por outro lado, não precisassem demitir uma grande quantidade de funcionários para tanto.

A Medida Provisória nº 936/2020 possibilitou que houvesse uma suspensão contratual de trabalho, redução salarial proporcional à jornada de trabalho e o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Diante disso, as empresas poderiam reduzir a sua jornada de trabalho proporcionalmente ao salário em 25%, 50% ou 75%. Além disso, o contrato de trabalho poderia ser suspenso por até 60 dias. Assim, ao aderir ao programa por meio das hipóteses descritas acima, ficam inscritas ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda custeado pelo Governo.

Na redução da jornada de trabalho e do salário, pode ser acordado entre aqueles que possuem um vínculo empregatício, desde que preenchidos os requisitos já citados anteriormente, por até 90 dias. Sendo assim, é uma garantia de que o empregado permanecerá com o seu emprego durante a redução de sua jornada, e, de forma proporcional, após o tempo de sua redução.

Já na suspensão do contrato de trabalho, que tem significado em lei que, por algum motivo, o trabalhador não exerce as suas atividades laborais, mas, também, não recebe salário. De acordo com a Medida Provisória tratada no presente caso, é permitido a suspensão, por até

60 dias, por meio de um acordo individual escrito. Nesse caso, o trabalhador fica impedido de manter suas atividades de trabalho.

No entanto, além de a Medida Provisória nº 936/2020 trazer soluções altamente eficazes para o enfrentamento do delicado momento que estamos enfrentando, salvaguardando muitos postos de trabalho, surgiram inúmeras discussões acerca da colisão de princípios e garantias do trabalhador. Isso acontece pelo fato de que o período vivenciado exigiu uma certa urgência para o combate do vírus, e, conseqüentemente, uma nova luta por uma crise econômica que estava por vir.

A principal discussão gerada pela criação da referida Medida Provisória, se trata da redução salarial. Isso acontece, pois, o artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal, zela pela proteção do empregado, apenas permitindo a redução salarial por meio de um acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No mais, o princípio protegido pelo artigo acima citado, é de suma importância, uma vez que é um direito fundamental do trabalhador, amparado pela Carta Magna. Porém, na medida criada pelo Governo, estabeleceu diferente, o que colide diretamente com o princípio.

Vale avaliar que a irredutibilidade salarial é muito importante ao trabalhador pelo fato de que garante uma condição mínima de existência a ele. No mesmo sentido, vale ressaltar que o período excepcional em que vivemos, necessita de uma reavaliação constitucional.

Significa dizer que não seria viável seguir literalmente a letra de lei para o momento atípico enfrentado. Se assim fosse, tal Medida Provisória seria julgada inconstitucional e grande parte dos trabalhadores perderiam o seu posto de trabalho. O objetivo do princípio, é proteger e dar uma garantia ao trabalhador. E, no momento enfrentado, a solução que permite dar uma garantia e fazer com que mantivessem o vínculo empregatício, era adequar as normas ao tempo enfrentado.

Por esse motivo, foi decidido na ADI nº 6363, pelo Supremo Tribunal Federal que a Medida Provisória nº 936/2020 é plenamente constitucional, pelo mesmo fundamento do princípio que protege o empregado.

Além disso, é nítido que há uma colisão de princípios. De um lado, a Constituição zela pela irredutibilidade salarial. Por outro, protege a dignidade da pessoa humana. Ademais, como vimos anteriormente, não há que se falar em dignidade se os salários não forem reduzidos, excepcionalmente nesse caso. É melhor que ele seja reduzido, do que perdido por inteiro.

É de grande importância que haja a flexibilização das normas para casos extremos e imprevistos, como a pandemia do corona vírus. Assim, mesmo havendo um sopesamento de

princípios, há de observar o que é mais adequado no momento, evitando que o número de pobreza se elevasse ainda mais.

Assim, com todo o exposto, podemos concluir que o novo vírus que surgiu no Brasil e no mundo exigiu atitudes rápidas do Governo para solucionar grandes transtornos. A Medida Provisória nº 936/2020, foi uma das medidas adotadas que teve muita eficácia e que evitou maiores problemas econômicos em nosso país.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Joseniel Bezerra de. O Princípio da Irredutibilidade Salarial e o Acordo Individual Previsto na Medida Provisória nº 936/2020. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://joseniel.jusbrasil.com.br/artigos/866976840/o-principio-da-irredutibilidade-salarial-e-o-acordo-individual-previsto-na-medida-provisoria-n-936-2020?ref=serp>>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

BARROSO, Luís Roberto. Colisão entre Liberdade de Expressão e Direitos da Personalidade. Critérios de Ponderação. Interpretação Constitucionalmente Adequada do Código Civil e da Lei de Imprensa. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 235, p. 1-36, jan. 2004. ISSN 2238-5177. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/45123>>. Acesso em: 22 de outubro de 2020.

BARRUCHO, Luis. Crise do coronavírus pode levar 14 milhões de brasileiros à pobreza. **BBC News Brasil**, Londres, 4 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53020785>>. Acesso em: 24 de outubro de 2020.

BOLDUAN, Fábio Miguel. MP 927 e MP 936: Novas regras trabalhistas para superar a crise. **Conta Azul**, 21 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://blog.contaazul.com/o-que-e-mp972-e-mp936>>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 de agosto de 2020.

BRASIL. Governo prorroga período de suspensão de contrato de trabalho e redução salarial. **Agência Senado**, Brasília, 14 julho de 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/14/governo-prorroga-periodo-de-suspensao-de-contrato-de-trabalho-e-reducao-de-salario>>. Acesso em: 17 de agosto de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 11 de agosto de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936**, de 1º de abril de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 11 de agosto de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363 Distrito Federal. Requerente: Rede Sustentabilidade. Interessado: Presidente da República. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

BRASIL. Medida Provisória. **Câmara dos Deputados**, Brasília. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/guia-para-jornalistas/medida-provisoria#:~:text=As%20normas%20sobre%20edi%C3%A7%C3%A3o%20de,e%20urg%C3%Aancia%20para%20o%20pa%C3%ADs.>>. Acesso em: 17 de agosto de 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, 06 de abril de 2020. Disponível em: [www.andt.org.br/f/COMMENT%C3%81RIOS%20%C3%80%20MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20936-20.pdf]. Acesso em: 22 de outubro de 2020.

CONVERSÃO da MP 936 na Lei 14.020/2020 e a redução da jornada de trabalho. **Jornal Contábil**, 4 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/conversao-da-mp-936-na-lei-14-020-e-a-reducao-da-jornada-de-trabalho/>>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

FOLHA informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil. **Organização Pan-Americana da Saúde**, 23 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875>. Acesso em: 24 de outubro de 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e Impactos na Redução da Jornada de Trabalho e de Salário e na Suspensão Contratual. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 109, v. 1017, p. 269-87, jul. 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pulso Empresa**, 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>>. Acesso em: 17 de agosto de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. O princípio do devido processo legal no processo do trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, 25 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/reflexoes-trabalhistas-principio-devido-processo-legal-processo-trabalho>>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 34ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MP 927/2020 Perde a Validade e Medidas Trabalhistas Voltam a ser Como Antes. **Guia Trabalhista**, 20 de julho de 2020. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2020/07/20/mp-927-2020-perde-a-validade-e-medidas-trabalhistas-voltam-a-ser-como-antes/>>. Acesso em: 24 de outubro de 2020.

MP 936: descompasso com princípio da irredutibilidade salarial e segurança jurídica. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/29644-mp-936-descompasso-com-principio-da-irredutibilidade-salarial-e-seguranca-juridica>>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

OLIVEIRA, Joana. 716.000 empresas fecharam as portas desde o início da pandemia no Brasil, segundo o IBGE. **El País**, São Paulo, 19 de julho de 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-19/716000-empresas-fecharam-as-portas-desde-o-inicio-da-pandemia-no-brasil-segundo-o-ibge.html>>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.

SOUZA, Elias Joaquim de. A (in)constitucionalidade da Medida Provisória nº 936/2020. **Jures**, 22 de maio de 2020. Disponível em: <<https://jures.com.br/artigo-juridico/a-inconstitucionalidade-da-medida-provisoria-no-936-2020/>>. Acesso em: 23 de outubro de 2020.