

OS IMPACTOS DO NOVO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 14.020/2020 QUANTO AS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO

Suelen Vaz de Melo¹, Maria Inês de Assis Romanholo²

Resumo: O presente estudo pretende analisar as mudanças trazidas pela Lei nº 14.020/2020 no que se refere a possibilidade de redução de jornada e salário por acordo individual escrito entre empregador e empregado. No contexto das relações de trabalho, só era possível reduzir a jornada e o salário do empregado mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, mas com a decretação do estado de calamidade pública decorrente da pandemia causada pelo novo coronavírus (Covid-19) e a publicação da lei ora citada, abriu-se a possibilidade de negociação da jornada e do salário através de acordo individual. Busca-se então, com o presente trabalho, analisar se a decretação do estado de calamidade pública do país seria suficiente para suprimir garantias trabalhistas a um patamar abaixo do que é estabelecido na Constituição Federal de 1988. Com essa análise será possível compreender até que o ponto essa possibilidade de negociação de forma individual da jornada e do salário do empregado fere a Constituição Federal e os princípios constitucionais da irredutibilidade salarial e da proteção ao trabalhador. Assim, conclui-se pela possível inconstitucionalidade acerca da negociação individual entre empregador e empregado para redução da jornada e do salário, uma vez que afasta o texto constitucional para que uma lei infraconstitucional seja aplicada.

¹Graduanda em Direito – UNIVIÇOSA. e-mail: suelenvaz.melo@gmail.com

²Orientadora e Professora em Direito – UNIVIÇOSA. e-mail: mariaines@univicoso.com.br

Palavras-chave: Novo coronavírus, estado de calamidade pública, lei nº 14.020/2020, redução salário e jornada, acordo individual escrito

Abstract: *This dissertation intends to analyze the changes brought by Law No. 14.020 / 2020 regarding the possibility of reducing hours and wages by individual written agreement between employer and employee. When it comes to labor relations, it was only possible to reduce the employee's workday and salary by a collective agreement or a collective convention of labor, but with the decree of the state of public calamity due to the pandemic caused by the new coronavirus (Covid-19) and the publication of the aforementioned law, the possibility of negotiating the day and salary through individual agreement was opened. This paper aims to analyze if the decree of the state of public calamity in the country would be sufficient to remove labor guarantees to a level below what is established by the Federal Constitution of 1988. With this analysis it will be possible to understand to what extent this possibility of negotiating in the individual form of the employee's workday and salary violates the Federal Constitution and the constitutional principles of wage irreducibility and protection to the worker. Thus, a possible unconstitutionality about the individual negotiation between employer and employee is discussed as it removes the constitutional text for an infraconstitutional law to be applied.*

Keywords: *New Coronavirus, state of public calamity, law no. 14,020 / 2020, reduction of wages and working hours, individual written agreement.*

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por fundamento a análise da Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda com medidas de enfrentamento à pandemia causada pelo novo coronavírus (Covid-19).

Ressalta-se que a referida lei foi aprovada com a promessa de preservar os empregos, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, reduzir o impacto social da situação de calamidade pública no país diante da crise que o mesmo atravessa, mas os resultados práticos dessa mudança legislativa somente serão observados com o passar do tempo, posto que até o momento muitas críticas têm sido feitas.

A princípio, o objetivo desta pesquisa é analisar a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, por acordo individual escrito, inserida pela Lei nº 14.020/2020.

Busca-se com essa pesquisa a verificação da viabilidade de reduzir a jornada e o salário do trabalhador através de acordo individual entre os mesmos, visto que essa forma de negociação vai contra o que estabelece o princípio da irredutibilidade salarial e o disposto no art. 7º, incisos VI e XIII da Constituição Federal que só permite essa redução por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Com esta nova regulamentação abriu-se algumas discussões e debates se o estado de calamidade vivenciado pela pandemia do novo coronavírus seria suficiente para flexibilizar o texto constitucional e permitir a negociação individual entre empregador e empregado acerca da redução de jornada de trabalho e salário.

MATERIAL E MÉTODOS

Com objeto de estudo interdisciplinar, trata-se de uma pesquisa jurídico descritiva visto que buscará a interpretação das consequências das modificações implementadas pela Lei 14.020/2020. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica, com análise de doutrina, legislação trabalhista e constitucional, bem como recentes artigos publicados acerca dessa temática.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A edição do Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi um importante marco para o ramo trabalhista, pois solidificou leis esparsas já existentes, bem como criou novas regras regulamentadoras do trabalho humano. Nesse sentido, cabe ressaltar também a Constituição Federal de 1988 que em seu artigo 7º estabeleceu um rol exemplificativo de direitos trabalhistas como direitos sociais, reafirmando assim a importância da existência de legislações que assegurem os direitos dos trabalhadores.

Nesse contexto regulamentador e protetivo, o inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 proíbe a redução salarial, salvo mediante negociação coletiva, ou seja, somente com a presença da entidade sindical representativa dos empregados (BRASIL, 1988, online).

A irredutibilidade salarial, além de consistir em uma norma constitucional, também se manifesta como um princípio fundamental presente na estrutura do direito trabalhista, com a importante função de não permitir que o obreiro sofra redução em seu salário posto que este é essencial à sua subsistência, possuindo um caráter alimentício e gozando de uma ampla

proteção, não sendo permitido a sua penhora, renúncia tácita ou expressa. (MARTINS, 2020, online).

Ocorre que com a chegada e disseminação do vírus da Covid-19, foi publicada a Medida Provisória 936 de 1º de abril de 2020 que instituiu o Programa de Manutenção de Emprego e Renda com medidas de enfrentamento a pandemia causada pela Covid-19 e visando a manutenção dos empregos e da atividade laboral das empresas. Posteriormente em 06 de julho de 2020 a referida medida provisória foi convertida na Lei 14.020/2020.

A Lei 14.020/2020 trouxe importantes mudanças no ramo do direito trabalhista, uma delas foi a possibilidade de redução do salário e jornada por acordo individual escrito, ou seja, sem a presença do sindicato dos trabalhadores (BRASIL, 2020, online). Especificamente esta medida de reduzir jornada e salário, objeto do presente estudo, trouxe grande repercussão entre doutrinadores e no Supremo Tribunal Federal (STF), tanto é que se discute quanto a constitucionalidade dessa nova regulamentação.

Diante disso, o partido Rede Sustentabilidade propôs medida cautelar em uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, a ADI 6363, em que vários dispositivos da MP 936/2020, hoje convertida na Lei nº 14.020/2020 foi questionada, em especial a redução proporcional de jornada e salário por acordo individual, justificando que na excepcionalidade da situação é ainda mais necessária a presença do sindicato na negociação entre os empregados e empregadores. Mas, em julgamento a Ação Cautelar proposta na ADI 6363, o Supremo Tribunal de Justiça (STF) decidiu pela não necessidade de participação ou mesmo comunicação ao sindicato dos trabalhadores acerca

dos contratos individuais escritos que forem realizados entre empregador e empregado (BRASIL, 2020, online).

Nesse sentido, uma norma que foi criada com o intuito de auxiliar a manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores do país em meio à crise causada pelo novo coronavírus, encontra-se com possíveis equívocos, posto que agora permita que os empregadores negociem diretamente com seus empregados.

É importante destacar que todo direito conquistado pelos obreiros durante décadas, através de lutas e movimentos sociais que buscavam a igualdade e paridade na negociação de seus direitos, por uma classe considerada hipossuficiente na relação está sendo desconsiderada, uma vez que já foi consolidado o entendimento de que as empresas por sua natureza são um ser coletivo e se protegem entre si, já os trabalhadores só conseguem alcançar essa proteção quando representados por uma entidade sindical de forma coletiva.

CONCLUSÃO

Anova legislação apresenta possível inconstitucionalidade quando violou a norma constitucional que só permite redução de jornada através de negociação coletiva, bem como violou o princípio da irredutibilidade salarial.

Nesse sentido, frisa-se que o Estado de Calamidade enfrentado pelo país em decorrência da pandemia do novo coronavírus não se mostra suficiente para suprimir o direito de negociação coletiva dos trabalhadores, uma vez que, mesmo em situações mais graves em que são decretados o Estado de Defesa e Estado de Sítio não é possível afastar os direitos constitucionais que não tiverem previsão expressa de serem

passíveis de supressão ou restrição pela Constituição Federal.

Assim, tendo em vista a relevância do trabalho subordinado para o mercado, a economia e a subsistência do cidadão que depende de seu emprego para sua subsistência, é importante impedir esse possível retrocesso trazido pela nova regulamentação e dar a estes seus devidos direitos.

Diante de todo exposto, conclui-se que permitir a redução da jornada e do salário do empregado por acordo individual escrito com o empregador é aceitar a mitigação das garantias trabalhistas e o retrocesso social, visto que a conquista e manutenção de direitos trabalhistas, dentre eles o da irredutibilidade salarial, salvo negociação coletiva, é fruto de lutas operárias históricas que culminaram com as garantias fundamentais previstas na Constituição de 1988. Assim, não se pode admitir que esses direitos fundamentais já consolidados sejam afastados para aplicação de uma norma infraconstitucional que foi criada em dissonância com a Constituição Federal de 1988.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de Outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/constituicao.htm>>. Acesso em: 10 de agosto de 2020.

BRASIL. Medida Provisória 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/mpv936.htm>. Acesso em: 05 de abril de 2020.

BRASIL. Lei 14.020/2020 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: 28 de agosto de 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363/DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

MARTINS, Gizeli Luiza. Princípio da Irredutibilidade Salarial. Revista Conteúdo Jurídico, 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54402/principio-dairredutibilidade-salarial>> Acesso em: 24 de setembro de 2020.