

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA GARANTIA DA PROTEÇÃO À
DIGNIDADE DO TRABALHADOR FRENTE A REDUÇÃO SALARIAL E A
POSSÍVEL INCONSTITUCIONALIDADE DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE
PROTEÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (LEI 14.020/2020).**

NATHALIA ROSA LOPES

Rio de Janeiro
2022

NATHALIA ROSA LOPES

O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA GARANTIA DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR FRENTE A REDUÇÃO SALARIAL E A POSSÍVEL INCONSTITUCIONALIDADE DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE PROTEÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (LEI 14.020/2020).

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. RAFAEL ESTEVES.**

**Rio de Janeiro
2022.**

CIP - Catalogação na Publicação

L864p Lopes , Nathalia Rosa
O papel da negociação coletiva na garantia da proteção à dignidade do trabalhador frente a redução salarial e a possível inconstitucionalidade do Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda (Lei 14.020/2020). / Nathalia Rosa Lopes . -- Rio de Janeiro, 2022.
75 f.

Orientador: Rafael Esteves.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Inconstitucionalidade da Lei 14.020/2020.. 2. Redução salarial. 3. Negociação coletiva . I. Esteves, Rafael, orient. II. Título.

NATHALIA ROSA LOPES

O PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA GARANTIA DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR FRENTE A REDUÇÃO SALARIAL E A POSSÍVEL INCONSTITUCIONALIDADE DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE PROTEÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (LEI 14.020/2020).

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. RAFAEL ESTEVES.**

Data da Aprovação: ___/___/____.

Banca Examinadora:

RAFAEL ESTEVES
Orientador

CÍNTIA KONDER
Membro da Banca

JULIANA LAGE
Membro da Banca

À minha família por todo o incentivo, em especial à bisa Maria da Paz e à Elisete, amada tia coração, que de um lindo lugar estão vendo a realização deste sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que sempre me sustentou, me abençoou e me presenteou. Aquele que está comigo desde o princípio, e não me livrou dos desafios mas nos desafios pois passou cada um deles comigo, sendo em todos os momentos o 4º Homem da fornalha. Assim, descanso na tua palavra “Eis que eu estou convosco todos os dias, até a consumação dos séculos” (Mt 28.20).

À minha mãe Andrea, que abaixo de Cristo, é a que mais me ama. Obrigada mãe pela nossa jornada e por todo sacrifício que fizeste para que chegássemos até aqui. Obrigada pelo seu amor incondicional e por ter sido sempre minha mãe e meu pai. Sempre ficará registrado em minha memória duas cenas, você na porta dizendo “Calma, hoje falta menos do que antes”, e em seguida o seu aceno da janela e dizendo “eu te amo”. Eu te amo imensamente, mãe!

Às mulheres da minha vida, Édila, Luciana e Adriana, que junto com a minha mãe me criaram e fizeram de mim o ser humano que sou hoje. Vovó, tias, muito obrigada por cada conselho, puxão de orelha e carinho. Amo vocês.

Muito obrigada a minha família. Sentir o amor de vocês e a fé que vocês depositam em mim, é essencial para eu continuar lutando. Em especial, meu agradecimento a prima Ninha e a tia Elizete (tia Coração) que sempre me incentivaram a concluir essa graduação.

Aos meus irmãos de vida Alexandra, Caroline, Raphael e Vitor, meu muito obrigada pelo companheirismo e amor que compartilhamos ao longo de todos esses anos. A caminhada até aqui foi mais leve graças a vocês

Aos amigos Ana, Andreza, Carol, Clarissa, Gabriel, Isabela, Larissa, Luanna e Thaiza, agradeço as risadas e as lágrimas compartilhadas. Obrigada por entenderem a minha ausência em diversos momentos, e por ainda assim apoiarem os meus sonhos.

Agradeço ao meu orientador principalmente por, nessa árdua trajetória que é redigir o trabalho de conclusão de curso, ter sido essencial para que eu não desistisse. Meu muito obrigada.

Por fim, deixo o meu agradecimento e a minha homenagem para aqueles que foram essenciais para que eu chegasse até aqui, meus professores da Escola Municipal Vitor Meireles, Escola Municipal Prof. Albert Einstein, Instituto Federal do Rio de Janeiro e UFRJ/FND. Minha vitória é fruto de um ensino público de qualidade, que assim é graças a vocês.

RESUMO

Tendo em vista o advento do Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda (Lei 14.020/2020), perante a crise causada pelo Covid-19, pesquisa-se sobre qual é o papel da negociação coletiva na garantia da proteção à dignidade do trabalhador frente a redução salarial, a fim de avaliar se há inconstitucionalidade no referido programa ao afastar a exigência da presença do sindicato operário nas transações que versem sobre a diminuição do salário. Para tanto, é necessário avaliar a importância da negociação coletiva para a proteção do trabalhador, verificar a relevância do salário para a garantia da dignidade do operário e analisar as repercussões e decisões acerca da norma em questão. Realiza-se, então, uma pesquisa descritiva através da revisão de literatura. Diante disso, verifica-se que a negociação coletiva é essencial para mitigar a disparidade fática entre empregador e empregado quando estão em negociação, que o salário é meio que promove a dignidade do trabalhador e que a Lei 14.020/2020 contraria o art. 7º, VI da Constituição Federal de 1988, o que impõe a constatação de que o Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda ao prever a possibilidade de acordo individual nas negociações para redução salarial incorre em inconstitucionalidade.

Palavras-chave: redução salarial; negociação coletiva; inconstitucionalidade.

ABSTRACT

Considering the advent of the Emergency Program for the Protection of Employment and Income (Law 14.020/2020), in view of the crisis caused by the Covid-19, this study investigates what is the role of collective bargaining in the guarantee of the protection of the worker's dignity against salary reduction, in order to evaluate if there is any unconstitutionality in the aforementioned program by ruling out the requirement of the presence of the labor union in transactions that deal with salary reduction. To do so, it is necessary to evaluate the importance of collective bargaining for the protection of the worker, to verify the relevance of the salary for the guarantee of the worker's dignity and to analyze the repercussions and decisions about the rule in question. A descriptive research is then carried out through a literature review. In light of this, it is verified that collective bargaining is essential to mitigate the factual disparity between employer and employee when they are in negotiation, that the salary is a means that promotes the worker's dignity and that Law 14.020/2020 contradicts art. 7, VI of the Federal Constitution of 1988, which imposes the finding that the Emergency Program for Protection of Employment and Income by providing for the possibility of individual agreement in negotiations for wage reduction incurs in unconstitutionality.

Keywords: wage reduction; collective bargaining; unconstitutionality.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O ARCABOUÇO PROTETIVO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.	12
2.1 O direito do trabalho como proteção ao ser mais vulnerável, o trabalhador.	12
2.2 O direito coletivo como meio de proteção ao empregado.	16
2.3 Direito coletivo e sindicatos.	17
2.4 Negociação Coletiva Trabalhista.	26
3 SALÁRIO COMO DIREITO ESSENCIAL À GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR.	32
3.1 A constitucionalização dos direitos sociais.	32
3.2 Salário como um direito fundamental social.	34
3.3 Salário e o princípio da dignidade da pessoa humana.	37
3.4 Negociação coletiva como um mecanismo de proteção contra a redução salarial de maneira arbitrária.	42
4 A INCONSTITUCIONALIDADE NA PREVISÃO DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL.	47
4.1 Surgimento do COVID -19.	47
4.2 O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - Medida Provisória 936/2020.	51
4.3 A conversão na Lei 14.020/2020 e a manutenção da inconstitucionalidade.	58
5 CONCLUSÃO	66
6 REFERÊNCIAS	68

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata da possível inconstitucionalidade existente no Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda (Lei 14.020/2020), uma vez que o mesmo prevê em seu art. 7º, inciso II, a possibilidade de redução salarial por meio de acordo individual entre o empregador e o empregado, o que contraria expressamente o inciso VI do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que determina que qualquer diminuição no salário só pode ocorrer por meio de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, modalidades da negociação coletiva nas quais necessariamente os sindicatos representantes dos operários devem estar presentes.

O referido programa foi instituído pela Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020, devido à necessidade de um posicionamento institucional à crise econômica que instaurou-se no Brasil com o advento da pandemia do Covid-19. O impreterível distanciamento social como uma forma de frear a contaminação pelo coronavírus impactou negativamente diversas empresas alterando a dinâmica de trabalho das mesmas, algumas adotaram o *home office*; outras passaram a atuar parcialmente e muitas encerraram suas atividades refletindo na perda de diversos postos de trabalho. Assim, era imprescindível que o governo federal propusesse formas para amenizar os efeitos nocivos à economia e aos trabalhadores. Em 6 de julho de 2020 a medida provisória foi convertida em lei.

Neste cenário, torna-se extremamente necessário estudar mais profundamente o programa em questão e seus corolários, uma vez que é inadmissível permitir, sob a justificativa de um momento de crise, que uma norma infraconstitucional se insira no ordenamento jurídico e afaste preceitos constitucionais, como parece fazer a Lei 14.020. Imprescindível se faz, portanto, discutir também na academia os ataques aos direitos sociais dos trabalhadores, como a garantia à irredutibilidade salarial e o direito à negociação coletiva, promovidos pela norma supracitada.

Destarte, propõe-se como tema de pesquisa estudar qual é o papel da negociação coletiva na garantia da proteção à dignidade do trabalhador frente a redução salarial, e a partir disso avaliar se o Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda (Lei 14.020/2020) incorre em inconstitucionalidade ao não exigir a presença dos sindicatos dos trabalhadores nas tratativas para a diminuição de salários.

Para desenvolver o conteúdo deste trabalho estabeleceu-se como problema de pesquisa a investigação sobre o papel da negociação coletiva na garantia da proteção à dignidade do trabalhador frente a redução salarial.

O objetivo geral do presente trabalho é avaliar se há inconstitucionalidade na falta de exigência de negociação coletiva para a redução salarial proposta pelo Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda.

Para esse fim, foram definidos três objetivos específicos. O primeiro avalia a importância da negociação coletiva para a proteção do trabalhador nas deliberações com o empregador. O segundo expõe a relevância do salário para a garantia da dignidade do trabalhador. O terceiro verifica a possível inconstitucionalidade do Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda.

A metodologia adotada foi a descritiva através da revisão de literatura, onde buscou-se relacionar o entendimento de diversos autores sobre cada um dos assuntos abordados em cada capítulo. As fontes utilizadas foram livros, artigos científicos, notícias de sites governamentais e os votos dos ministros do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 6.363.

Por fim, este trabalho abordará em seu primeiro capítulo a negociação coletiva, seus sujeitos, suas modalidades e como a mesma é essencial para minimizar a desigualdade, inerente ao contrato de trabalho, entre o empregador e a parte mais vulnerável que é o empregado. O segundo capítulo é dedicado à abordagem da imprescindibilidade do salário para a manutenção da dignidade do trabalhador, e por último, no terceiro capítulo há a análise dos votos na ADI 6.363 quanto à possibilidade de redução salarial por acordo individual prevista no Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda.

2 O ARCABOUÇO PROTETIVO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

2.1 O direito do trabalho como proteção ao ser mais vulnerável, o trabalhador.

O Direito do Trabalho tem como função regular as relações de emprego almejando através do seu arcabouço jurídico a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”¹. Nesse sentido, considerando-se que a relação empregatícia é o objeto sob o qual esse ramo especializado do Direito se debruça torna-se impreterível conhecer os sujeitos que fazem parte dessa relação.

O empregador é um dos componentes dessa díade, sendo definido logo no art. 2º da Consolidação de Leis Trabalhistas como “[...] empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”²

Maurício Godinho Delgado tece longa crítica ao texto celetista por esse, ao caracterizar o sujeito que ocupa o polo passivo da relação empregatícia, utilizar o termo “empresa”. Para tal autor o empregador é na verdade o sujeito titular da empresa, seja esse uma pessoa física; jurídica ou ente despersonalizado³. Já Alexandrino e Paulo apesar de trazerem a definição de empresa, qual seja “atividade organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços destinados ao mercado, com objetivo de lucro.”⁴, não apontam como um problema a terminologia utilizada pela CLT justificando que nem sempre uma empresa assume a forma de pessoa jurídica. Nesse aspecto é necessário discordar da segunda obra supracitada, uma vez que é fundamental diferenciar a atividade organizada da pessoa que a comanda (seja ela pessoa física ou jurídica), sendo essa última sim o empregador e portanto sujeito de direitos. Apesar dessa incontrovérsia ambos concordam que são características da figura do empregador a despersonalização e a assunção dos riscos do empreendimento.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 56.

² BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Artigo 2º, caput. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15/12/2020.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 492.

⁴ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 114.

O art. 3º da CLT explana as características necessárias para a definição da figura empregado “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”⁵. A partir do que o texto da lei aponta, é amplamente aceito pela doutrina que, empregado é qualquer pessoa física que preste os seus serviços com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.⁶

Apenas analisando os dois artigos supracitados da Consolidação já é possível perceber que as figuras da relação de emprego não estão em igualdade de condições dentro do universo contratual uma vez que a própria lei específica define o empregador como aquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço enquanto que o empregado é aquele que, entre outras características, presta os seus serviços em subordinação ao primeiro.

Adriana Wyzykowski, em sua tese de mestrado, traz à luz a discussão de que não há igualdade material entre os dois polos da relação de emprego, uma vez que por mais que o contrato de trabalho tenha como base preceitos da autonomia privada é inconcebível a ideia de que o empregado usufrua de liberdade individual plena, pois o poder de barganha fica limitado quando de um lado tem-se o obreiro que necessita manter o seu emprego para, através do salário, prover a sua subsistência e de sua família, e do outro tem-se o empregador que concentra o poder social e econômico. Para a autora

O contrato de emprego, para muitos indivíduos, não é uma possibilidade, fruto de um ato de liberdade, e sim uma necessidade, o que coloca o empregado numa situação onde a sua escolha encontra-se, basicamente, atrelada à nomeação de qual empregador este empregado irá se subordinar.⁷

A concepção de que não há paridade entre as partes contratantes em uma relação de emprego fica bem clara a partir da Revolução Industrial. A liberdade de contratação, assentida pelo liberalismo, permitiu que no início desse marco histórico os obreiros experimentassem, sem qualquer regulamentação estatal, condições desumanas de trabalho como por exemplo as jornadas de trabalho que comumente chegavam a 12, 14 e até 16 horas, não havendo o descanso necessário entrejornadas e nem intrajornada, o trabalho infantil sem a

⁵ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Artigo 3º, caput. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15/12/2020.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337.

⁷ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: Critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho**. Salvador, 2019. p. 114.

regulamentação de uma idade mínima para o mesmo, a total falta de amparo pelo empregador e pelo Estado aos empregados que se acidentavam em razão do trabalho, entre outras.⁸

Alexandrino e Paulo sustentam que

Foram a desmesurada exploração dos trabalhadores pelos empregadores e os conflitos e tensões sociais daí decorrentes [da Revolução Industrial] a causa do surgimento do Direito do Trabalho, como forma de oferecer uma proteção mínima ao trabalhador, assegurando condições de trabalho e salários capazes de permitir sua subsistência com um mínimo de dignidade.⁹

Wyzykowski concorda com tais autores esclarecendo que a lógica mercadológica dessa época prestigiava a produtividade. O encantamento pela nova tecnologia de maquinário que permitia a produção em massa e, pelo menos em um primeiro momento, aumentava o lucro da empresa fez com que o empregador enxergasse o empregado como um ser descartável, pouco importando o seu bem estar pois assim que esse parasse de produzir, em um nível que fora estabelecido como satisfatório, poderia ser trocado por outro funcionário. Defende-se, portanto, que “O Direito do Trabalho se desenvolve na Revolução Industrial sob este modelo de trabalho, pautado em exageros, excessos de jornada e sem descanso”¹⁰

Percebe-se então que historicamente o obreiro ocupa o polo mais fraco na relação de emprego, e ainda que (a muito custo) as condições de trabalho e o relacionamento entre as duas partes tenham melhorado ao longo dos anos, pela própria dinâmica inerente a essa relação o trabalhador sempre apresentará uma vulnerabilidade técnica, econômica, informacional e contratual.¹¹ Cabe ressaltar que hodiernamente muito se tem discutido sobre o grau de vulnerabilidade de alguns grupos de trabalhadores que tenham determinadas características, e a possibilidade de realizar distinções entre estes e os demais grupos. Isso se dá principalmente após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 2017) trazer para o ordenamento jurídico brasileiro a ideia do empregado hiperssuficiente ao incluir o parágrafo único do art. 444 da CLT.

⁸ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: Critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho**. Salvador, 2019. p. 89.

⁹ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 4.

¹⁰ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: Critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho**. Salvador, 2019. p. 110.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 440.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no [art. 611-A desta Consolidação](#), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.¹²

Há uma longa discussão, desde que esse texto foi inserido na lei celetista, sobre a legalidade e até mesmo a constitucionalidade desse dispositivo. Aqui não aprofundaremos as discussões sobre esse assunto por não se tratar do objeto de estudo específico deste trabalho, mas torna-se imperioso deixar claro que tal norma ao tentar caracterizar esse grupo como menos vulnerável do que aqueles obreiros que não têm diploma de nível superior e recebem um salário menor do que o estipulado, com o pretexto insustentável de prezar pela liberdade individual, na verdade busca suprimir o arcabouço protetivo há muito tempo conquistado pelo Direito Coletivo. É da natureza da relação de emprego o desequilíbrio entre as duas partes contratantes, que muito está ligada - porém não só - a subordinação inerente a esse contrato e pouco tem a ver com o valor do salário percebido pelos empregados, não podendo portanto a vulnerabilidade ser medida por essa variável. Gueiros afirma “Longo, dinâmico e conflituoso foi o percurso histórico do reconhecimento da desigualdade substancial entre os sujeitos do contrato de trabalho”¹³. Dessa forma, por respeito às lutas travadas para o reconhecimento da condição de desequilíbrio presente na relação de emprego, torna-se inadmissível o retrocesso na tentativa de atenuar o reconhecimento da vulnerabilidade dos obreiros.

Conforme Alexandrino e Paulo “O Direito do Trabalho surgiu como um instrumento capaz de assegurar uma superioridade jurídica ao empregado, a fim de compensar sua inferioridade econômica”¹⁴, porém parece mais ampla e fiel a concepção trazida por Adriana Wyzkowski de que o empregado não experimenta apenas uma inferioridade econômica mas também é a parte historicamente injustiçada e a mais fraca¹⁵. Dessa maneira, a condição de

¹² BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15/12/2020.

¹³ GUEIROS, Daniele Gabrich. Direito Coletivo do Trabalho: Dos desenhos às garatujas. In: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e Trabalho: O direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. p. 119. Ebook.

¹⁴ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 4-5.

¹⁵ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: Critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho**. Salvador, 2019.

disparidade de outrora não apenas propiciou o surgimento do ramo justralhista mas, como ainda subsiste, é o que impulsiona esse ramo especialíssimo do Direito ao seu constante exercício teleológico.

2.2 O direito coletivo como meio de proteção ao empregado.

“A proteção ao empregado, parte mais frágil da relação jurídica trabalhista, torna-se o princípio chave do Direito do Trabalho, como um artifício em prol da igualdade material.”¹⁶. Assim, toda a estrutura justralhista tem como norte a promoção de um campo jurídico que proteja o obreiro e, conseqüentemente, esse conceito norteia também o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho, desdobramentos do Direito Material do Trabalho.

Mauricio Godinho define o Direito Individual do trabalho como “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho”¹⁷. É a partir do reconhecimento que há um abismo social, econômico e político entre os sujeitos da relação de emprego que o Direito Individual ratifica a possibilidade de tratar os desiguais de maneira desigual, protegendo o lado mais vulnerável. O Princípio Protetivo, basilar no Direito Individual, exemplifica bem a inteligência desse instituto.¹⁸

A guisa que o Direito Coletivo fez para atenuar a disparidade entre os dois núcleos dessa relação é ainda mais interessante. Após muita discussão e observação das garantias socioeconômicas compreendeu-se que o empregador no exercício da sua função tem a possibilidade de tomar medidas que alcançam um espectro bem mais largo, onde as conseqüências de suas ações podem ultrapassar a relação daquele empregador com seus empregados fáticos e impactar toda uma comunidade externa. Assim, o empregador age naturalmente como um ser coletivo. Já o trabalhador ao se relacionar cotidianamente com quem o contratou age individualmente, não tem voz, força e nem detém os meios necessários para que as suas ações impactem uma coletividade. Suas ações irão refletir, precipuamente, no

¹⁶ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: Critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho**. Salvador, 2019.p.110.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 49.

¹⁸ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 29 -30.

seu próprio vínculo empregatício. A partir disso o Direito Coletivo entende que é preciso construir juridicamente o que não está presente na realidade contratual, reconhecendo um terceiro sujeito como representante de um grupo de trabalhadores, que tenham determinadas características em comum, para que esses passem a ter a força de um ser coletivo, e a serem entendidos como tal¹⁹. Na verdade, não se trata de um terceiro sujeito pois à medida que se entende que o empregador sempre age como um corpo coletivo o Direito Coletivo do Trabalho passa a ter como função regular “uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante [a representação pelas] as organizações sindicais”²⁰.

Ramos leciona que “o Direito Coletivo do Trabalho compreende o conteúdo do segmento jurídico, identificado por relações sociojurídicas grupais, coletivas e de labor. Nesse sentido, esse segmento do Direito aborda as relações coletivas.”²¹

Azambuja esclarece que o instituto Direito Coletivo do Trabalho não cria o ser coletivo obreiro, os sindicatos, mas apenas institucionaliza e regulamenta uma realidade que já se fazia presente nos ambientes de trabalho com lutas em prol de melhorias para a classe trabalhadora. Nesse sentido,

O ente coletivo, dentro do Direito do Trabalho, constitui-se, essencialmente, na organização de trabalhadores que, através da união das forças de seus integrantes, buscam diminuir a hipossuficiência econômica característica das relações de trabalho subordinado. Sua importância exsurge da necessidade de se equalizar a diferença de poder existente na relação empregado-empregador, a fim de se estabelecer a igualdade entre as partes litigantes na resolução dos conflitos coletivos.²²

A partir do entendimento que o Direito Coletivo é um ramo da seara trabalhista dedicado à proteção do trabalhador através da busca pela equalização entre as forças dos entes envolvidos emerge-se a necessidade de compreender como este instituto funciona.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 229-231.

²⁰ Ibidem, p. 231.

²¹ RAMOS, Dayane Maria Vieira. Uma abordagem principiológica do Direito Coletivo do Trabalho para compreender o sistema sindical brasileiro e um importante questionamento: Há o pleno exercício do princípio da liberdade sindical no Brasil?. In: ROCHA, Lilian Rose Lemos et al. (Org.). **Direito Coletivo do Trabalho**. Brasília: UniCEUB ICPD, 2019. p. 47.

²² AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT - Unicidade sindical X Unidade sindical**. Porto Alegre, 2011. p. 5.

2.3 Direito coletivo e sindicatos.

Uma vez que o Direito Coletivo regula as relações entre os seres coletivos trabalhistas, imprescindível se faz conhecer quem são os sujeitos que ocupam os dois polos. Se na relação de emprego está presente a díade empregador e empregado, na esfera do juscoletivo os trabalhadores serão representados pelas entidades sindicais, enquanto que no outro polo a representação pode se dar pela própria empresa (pelo titular da mesma) ou por seu sindicato. Portanto, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho são, por excelência, as entidades sindicais e dentre estas despente-se maior atenção aos sindicatos dos obreiros tendo em vista que estes, para serem entendidos como um ser coletivo necessitam de representação sindical.²³

Primordialmente, destaca-se que não deve causar qualquer estranheza a possibilidade de o empregador agir por conta própria nas dinâmicas coletivas pois, como já construído em outrora, este, no exercício de suas funções, naturalmente já age como um ser coletivo tendo em vista o potencial alcance de suas decisões. Entretanto, não é proibido a constituição de sindicatos para os mais diferenciados ramos de empresas empregadoras, sendo estimulado a participação dos mesmos nas tratativas coletivas.²⁴

A agnição da função primordial dos sindicatos permite que sua definição seja mais facilmente realizada. Darcanchy, Lima e Seger, didaticamente, expõem em sua obra que “a denominação de Sindicato deriva originalmente do latim *syndicus*, o qual por sua vez é oriundo do grego *sundikós*, sendo, o “[...] que assiste em juízo ou justiça comunitária”.²⁵. Partindo dessa concepção mais genérica torna-se mais fácil compreender a inteligência presente na definição de sindicato trazida pela própria lei celetista:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam,

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1589.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 67, n. 2, abri. - jun. 2001, p. 79.

²⁵ DARCANCHY, Mara; LIMA, Priscila Luciene Santos de; SEGER, Débora Patricia. Novas perspectivas do instituto da representação sindical no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Unicuriúba**, Curitiba, v. 03, n. 26, 2018. p. 112.

respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.²⁶

Mauricio Godinho traz à luz um conceito dos sindicatos obreiros:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.²⁷

Süssekind concorda com o autor acima no sentido de que o sindicato só suporta a representação de indivíduos que compartilhem as mesmas experiências. Aprofunda, ainda, ao defender que “a atividade cria laços mais profundos entre os seres humanos do que os decorrentes da localidade, até de parentesco, pois a realização de uma [...] profissão, cria características das quais o indivíduo jamais se liberta e que até transmite às suas gerações”²⁸.

Foi a constituição desse laço entre os obreiros que trabalhavam na mesma fábrica, que executavam as mesmas funções, que eram igualmente desvalorizados e sofriam com os abusos cometidos pelos empregadores na Revolução Industrial, que proporcionou um sentimento de indignação coletiva dando origem às primeiras formas de organização sindical²⁹.

Azambuja detalha mais especificamente as causas para o surgimento do sindicalismo:

Historicamente, fatores como o surgimento da automação da linha de produção, declínio do valor da mão-de-obra maciça, queda no nível de participação humana e globalização econômica, num contexto de formação da consciência coletiva operária, servem como mola propulsora à formação dos agrupamentos de trabalhadores que reivindicam maior dignidade à sua força de trabalho.³⁰

Gerardo Clésio e Rafael da Nóbrega, narram que as primeiras respostas dadas de maneira coletiva pelos obreiros à lógica desumana de produtividade incessante imposta a eles

²⁶ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Artigo 511, caput. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15/12/2020.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1590.

²⁸ SUSSEKIND, 2003, p. 1085 apud DARCANCHY; LIMA; SEGER, 2018, p. 112.

²⁹ ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Alves. A resistência sindical frente às inovações legislativas direcionadas à regulação do trabalho: Um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de movimentos sociais e conflitos**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 85.

³⁰ AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT - Unicidade sindical X Unidade sindical**. Porto Alegre, 2011. p. 9.

pelos empregadores envolviam a quebra de máquinas, greve, ameaça de agressão e inclusive de morte aos supervisores. Todo esse movimento de insatisfação levou a instituição do sindicalismo como organização de trabalhadores pois ficava cada vez mais claro que a união dos obreiros tornava-os mais fortes e fazia com que eles obtivessem várias conquistas³¹.

No início do século XX, os sindicatos foram responsáveis pela conquista de vários direitos dos trabalhadores, “tais como a limitação da jornada diária, semanal e das horas extras, a instituição do descanso semanal, do intervalo intrajornada e interjornada” (PORTO, 2016). Com grande capacidade de articulação política, por conta do interesse comum dos trabalhadores da grande indústria, o poder dos sindicatos aumentou consideravelmente no decorrer do século XX, havendo, nesse período, a obtenção de inúmeros novos direitos para a classe operária.³²

Certo é que, os países ocidentais, que estavam vivenciando essa resposta coletiva dos operários não institucionalizaram os sindicatos de maneira imediata e pacífica. Primeiro houve muita resistência por parte dos grandes empregadores e dos Estados. Darcanchy, Lima e Seger chamam a atenção para o fato de que o sindicalismo europeu apresentou 3 fases, a primeira intitulada como a de proibição sindical, a mais severa, onde diversas leis reprimiram qualquer tipo de organização coletiva laboral, inclusive criminalizando suas ações; em seguida, fruto da resistência e persistência dos trabalhadores em se unirem para lutar por melhorias, veio a fase da flexibilização momento em que verifica-se o silêncio da lei, a organização sindical deixou de ser considerada um ato ilícito porém continuou sendo pouco incentivado. É somente após um longo processo que chega-se à fase da afirmação sindical na qual vários países europeus passam a prever em suas leis o direito à livre associação sindical.³³

O processo de sindicalização no Brasil foi diferente do que ocorreu na Europa, e depois no resto do mundo, pois a realidade brasileira era diferente.

Azambuja afirma

³¹ ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Alves. A resistência sindical frente às inovações legislativas direcionadas à regulação do trabalho: Um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de movimentos sociais e conflitos**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 90, jul. - dez. 2018.

³² *ibidem*

³³ DARCANCHY, Mara; LIMA, Priscila Luciene Santos de; SEGER, Débora Patricia. Novas perspectivas do instituto da representação sindical no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Unicuritiba**, Curitiba, v. 03, n. 26, 2018. p. 113-114.

No Brasil, a história do Sindicalismo está fortemente atrelada às características internas, principalmente quanto à organização econômica, social e política (as quais, direta ou indiretamente, definiram o modo de organização do trabalho ao longo do tempo).³⁴

Alguns fatores internos devem ser considerados para que haja o entendimento de como o sindicalismo brasileiro se desenvolveu e porque foi de tal forma. O primeiro ponto é que até 1888 o principal modelo de trabalho no Brasil era baseado na escravidão, onde qualquer tipo de manifestação, por aqueles que forçadamente representavam a mão de obra, sofria um despique na forma de castigos corporais e até mesmo a morte. É importante destacar que tais punições não impediram que alguns grupos se rebelassem, entretanto é inegável que a lembrança desse modelo de trabalho de outrora inibiu, até certo ponto, que as gerações futuras de trabalhadores (período pós escravatura) vislumbrassem a ideia de organização sindical como meio de luta por seus direitos.

Ademais, há de se considerar que o Brasil foi uma colônia de exploração e que por muitos anos teve a agricultura como sua principal atividade econômica, o que junto com o fato de se tratar de um país com ampla extensão territorial culminou para que a industrialização nacional ocorresse de modo tardio e limitado, implicando, conseqüentemente, no processo de formação de sindicatos que ocorrera de maneira tímida, espaçada e só em alguns segmentos.³⁵

Conquanto esse cenário observa-se, ainda no século XIX, o surgimento de alguns grupos que se aproximam da ideia de sindicato que temos hoje, como por exemplo a Liga Operária em 1870 e a União Operária de 1880.³⁶

Quanto à legislação, poucos foram os avanços antes do século XX. Destaca-se o Decreto 1.162 de 1890 que deixou de considerar a greve como um ilícito penal conservando

³⁴ AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT - Unicidade sindical X Unidade sindical**. Porto Alegre, 2011. p. 10.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1624.

³⁶ AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT - Unicidade sindical X Unidade sindical**. Porto Alegre, 2011. p. 10.

como crime apenas os atos de violência que viessem a ser praticados no movimento, e a Constituição Republicana de 1891 que inovou ao garantir no ser art. 72, parágrafo 8º, os direitos de reunião e associação. Tal progressão no campo sindicalista brasileiro se estendeu para os primeiros anos do século XX, onde ainda que de maneira tímida já havia alguma atividade industrial nos grandes centros urbanos. Em 1903 o Estado faculta a criação de sindicatos rurais através do Decreto n. 979, já em 1907 o Decreto Legislativo n. 1637 estende tal prerrogativa ao permitir a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas nas áreas urbanas. É nesse ano, inclusive, que ocorrera a significativa greve pelas oito horas de trabalho com atuações em algumas cidades de São Paulo.³⁷

A partir de 1917 ocorre a criação de alguns grupos trabalhistas, porém mais importante do que isso, percebe-se que esses protagonizam atos em prol de melhorias nas condições de trabalho de uma forma mais contundente. Destaca-se a criação da Confederação Geral dos Trabalhadores e a Confederação Nacional do Trabalho em 1920.³⁸

Essas ações mais incisivas dos trabalhadores entre, aproximadamente, a segunda e a terceira década do século XX aconteceram pois nesse período o Brasil começou a experimentar, ainda que em uma proporção muito menor, o que a Europa vivenciou. Não podemos falar ainda em um processo de industrialização (que só ocorreria mais tarde), mas já havia a presença de alguns parques industriais ao longo do país e neles ocorriam os abusos relacionados às condições de trabalho dos operários.³⁹

Sob essa perspectiva Rafael da Nóbrega e Gerardo Clésio discorrem que

³⁷ DARCANCHY, Mara; LIMA, Priscila Luciene Santos de; SEGER, Débora Patricia. Novas perspectivas do instituto da representação sindical no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Unicuritiba**, Curitiba, v. 03, n. 26, 2018. p. 114

³⁸ AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT - Unicidade sindical X Unidade sindical**. Porto Alegre, 2011. p. 10.

³⁹ ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Alves. A resistência sindical frente às inovações legislativas direcionadas à regulação do trabalho: Um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de movimentos sociais e conflitos**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 89 - 91.

No Brasil, entre os anos 1920 e 1930, a indústria que se encontrava em processo de franco desenvolvimento concedia empregos para pessoas que vinham do campo para a cidade. Entretanto, eram postos de trabalho que submetiam os trabalhadores a péssimas condições de labor com extenuantes jornadas de trabalho, baixa remuneração e trabalho infantil, revelando uma conjuntura de exploração desmedida do proletariado.⁴⁰

Azambuja destaca outro fato na história do sindicalismo brasileiro que se assemelha ao processo que ocorreu na Europa, mais especificamente na primeira fase do movimento sindical europeu, qual seja a perseguição aos líderes dos grupos de trabalhadores protagonizada tanto pelos empregadores quanto pelo governo. Washington Luís nos faz entender muito claramente qual era, na época, a resposta do Estado e da elite burguesa às reivindicações dos operários por melhorias através da sua emblemática frase “No Brasil, a questão social é questão de polícia”⁴¹

Entretanto, apesar desses pontos de similaridade, observa-se que no Brasil, devido às características internas já expostas acima, temos até a terceira década do século XX

Um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial não têm ainda a suficiente consistência para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e refluxos.⁴²

A história do sindicalismo brasileiro acentua-se a partir de 1930 quando Getúlio Dornelles Vargas chega ao poder pela primeira vez. O presidente que ficou conhecido como “pai dos pobres” dedicou-se nos primeiros anos de seu governo ao desenvolvimento industrial e sócio-econômico do país e à esfera trabalhista promovendo uma série de normas nessa área.

⁴⁰ ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Alves. A resistência sindical frente às inovações legislativas direcionadas à regulação do trabalho: Um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de movimentos sociais e conflitos**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 91.

⁴¹ AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT - Unicidade sindical X Unidade sindical**. Porto Alegre, 2011. p. 10.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1625.

Há a criação, no primeiro ano de governo, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto n. 19.443, alguns meses depois o Decreto n. 19.671-A cria o Departamento Nacional do Trabalho, e já no ano seguinte o sistema sindical institucional começa a ser desenvolvido com a promulgação do Decreto n. 19.770 de 19.03.1931, conhecido como a Lei da Sindicalização, que representou a clara intenção do projeto do Estado de descaracterizar o sindicato como da esfera privada trazendo-o para o direito público.⁴³

No entanto, toda essa atividade do governo em prol dos direitos dos trabalhadores apresenta não só o aspecto positivo de um avanço jamais visto na história do país quanto a temática sindical, como também tem um lado obscuro de um Estado intervencionista, que sofrendo influência das doutrinas fascistas que estavam presentes em alguns países do mundo e inspirado pela Carta do Trabalho Italiana de Mussolini (Carta del Lavoro), promove total controle sob o sistema justalboralista e mais especificamente sob os sindicatos.⁴⁴

A intenção do governo de criar uma estrutura sindical oficial e corporativista evidencia-se no fato de que já a primeira lei sindical brasileira instituiu o sindicato como órgão colaborador do Estado e traz à luz a ideia de sindicato único. Porém é com a Constituição de 1937 e com o Decreto n. 1402, de 5.7.1939, que o sindicalismo oficial e a unicidade sindical se solidificam ao ser previamente exigido dos sindicatos uma carta de reconhecimento, expedida pelo Ministério do Trabalho, para o seu regular funcionamento, além do pagamento do “imposto sindical”. Outrossim, tornou-se proibida a criação de mais de um sindicato por categoria. Posteriormente há o aumento das restrições com o Decreto n. 22.132 que determina que somente os trabalhadores integrantes do sindicalismo oficial poderiam pleitear direitos nas Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento.⁴⁵ Todos esses fatores demonstram o quanto

⁴³ DARCANCHY, Mara; LIMA, Priscila Luciene Santos de; SEGER, Débora Patricia. Novas perspectivas do instituto da representação sindical no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Unicuriúba**, Curitiba, v. 03, n. 26, 2018. p. 115.

⁴⁴ ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Alves. A resistência sindical frente às inovações legislativas direcionadas à regulação do trabalho: Um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de movimentos sociais e conflitos**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 91.

⁴⁵ DARCANCHY, Mara; LIMA, Priscila Luciene Santos de; SEGER, Débora Patricia. Novas perspectivas do instituto da representação sindical no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Unicuriúba**, Curitiba, v. 03, n. 26, 2018. p. 115.

era inviável a existência e atividade de qualquer outro modelo de sindicato que não fosse o oficial, havendo inclusive repressão estatal à manifestações autonomistas.

Godinho destaca que a Constituição de 1934, sob a égide de um governo constitucional no qual Vargas foi eleito pela Assembleia Nacional Constituinte de 34, buscou afastar-se da visão anterior prestigiando os princípios de liberdade e pluralidade sindical. Contudo, tais ideias liberais logo foram abandonadas devido à instauração do estado de sítio de 1935 e o subsequente período ditatorial iniciado em 1937⁴⁶.

O papel intervencionista do governo no processo de sindicalização do Brasil, sem dúvidas, impacta até hoje o sistema sindical e a postura dos sindicatos frente aos ataques do governo e dos empregadores ao proletariado. Arruda e Praxedes consideram que “em função da importação do modelo sindical italiano, os sindicatos no Brasil são impregnados pelo poder do próprio Estado”⁴⁷.

Darcanchy, Lima e Seger concordam com os autores acima e evidenciam que

uma grande diferença entre os Sindicatos europeus e no Brasil é que, na Europa, eles surgiram da base, da rua, ou seja, de movimentos provenientes dos trabalhadores e sem atrelamentos ao Estado. Já no Brasil, a situação é oposta, onde o surgimento da entidade ocorreu atrelado ao Estado, sendo assim, ele não teve a possibilidade de ser criado de maneira totalmente independente e desvinculada daquele.⁴⁸

Segundo Segadas Viana

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1626.

⁴⁷ ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Alves. A resistência sindical frente às inovações legislativas direcionadas à regulação do trabalho: Um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de movimentos sociais e conflitos**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 91.

⁴⁸ DARCANCHY, Mara; LIMA, Priscila Luciene Santos de; SEGER, Débora Patricia. Novas perspectivas do instituto da representação sindical no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Unicuritiba**, Curitiba, v. 03, n. 26, 2018. p. 115.

o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter uma real expressão. Pela inexistência de indústrias e, conseqüentemente, de massa operária e de luta de classes, o sindicalismo que surgiu depois da revolução liberal de 1930, deu-se sob o influxo e o patrocínio do Ministério do Trabalho e assim permaneceu durante todo o chamado “Estado Novo”. Mesmo depois do retorno ao regime constitucional os sindicatos continuaram sem expressão, salvo raríssimas exceções; mas, na década de 80, houve notável incremento da sindicalização, a partir das greves do ABC paulista, especialmente do setor da metalurgia. Os sindicatos mais expressivos, nas grandes cidades, conquistaram sua autonomia antes de proclamada a Constituição de 1988.⁴⁹

A Constituição Federal de 1988 é de fato o segundo marco mais importante para a história do sindicalismo brasileiro. Se a partir de 1930 temos a atividade inédita do governo de incentivo à sindicalização (ao sindicato oficial), na Carta Política de 88 temos a emancipação, em parte, do intervencionismo estatal que se originou no governo varguista.⁵⁰

A Constituição Cidadã além de inserir os direitos do trabalhador no capítulo dos direitos sociais, o que já demonstra a importância que a Carta confere à temática, e de prever inúmeros avanços democráticos em prol do proletariado, também prestigiou o ramo sindical.

O maior exemplo do rompimento com a era getulista é a previsão de liberdade sindical e a vedação à intervenção do Estado nas organizações sindicais (art. 8º, I, CF). Para além desse avanço, em uma postura até mais ousada, o Texto Magno eleva ao status constitucional o reconhecimento das negociações coletivas, meio normativo pelo qual, efetivamente, os sindicatos atuarão em benefício dos operários.

2.4 Negociação Coletiva Trabalhista.

A negociação coletiva foi prestigiada na promulgação da Carta Política de 1988 ao ser prevista, através de seus instrumentos, no rol dos incisos do artigo que trata dos direitos dos trabalhadores.

⁴⁹ AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT - Unicidade sindical X Unidade sindical**. Porto Alegre, 2011. p. 11.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1629 - 1630.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;⁵¹

Ainda com o intuito de promover um estímulo às negociações coletivas, o Brasil ratificou em 1992, a Convenção nº 154 da OIT que trata sobre o Fomento à Negociação Coletiva, promulgando-a através do Decreto 1.256 de 29/09/1994⁵². Apesar da revogação desse último pelo Dec. nº 10.088, de 2019, a referida Convenção continua em vigor no território brasileiro⁵³. Outrora a Constituição de 88 o Brasil já havia ratificado, em 1952, a Convenção nº 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, porém foi somente com a Constituição Cidadã que houve o real compromisso com o incentivo às transações coletivas.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 instituiu-se com um objetivo bem claro, romper com o passado de austeridades praticadas no período ditatorial. Por isso a Carta Magna não apenas previu dispositivos de proteção a direitos, mas também se preocupou em garantir formas de participação da população na luta para a conquista e permanência dos mesmos, com o fim de instaurar um Estado Democrático de Direito.⁵⁴

⁵¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988. Brasília, 1988.** Artigo 7º, inciso XXVI. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao. Acesso em: 19/08/2022.

⁵² BRASIL. **Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Brasília, DF: Palácio do Planalto, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1256.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.256%2C%20DE%2029,19%20de%20junho%20de%201981. Acesso em: 19/08/2022.

⁵³ BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Palácio do Planalto, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo53. Acesso em: 19/08/2022.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1629 - 1630.

É sob essa égide de democratização da sociedade civil que o Texto Político de 1988 estimula a participação dos trabalhadores nas discussões que interferem diretamente em suas dinâmicas laborais, através do resgate e fomento às negociações coletivas. Godinho considera que “a Constituição retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo território pátrio, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988”⁵⁵

A Negociação Coletiva Trabalhista é um método de solução de conflitos classificado como um dos instrumentos da autocomposição, na modalidade transação. Ou seja, a negociação coletiva será aplicada na seara trabalhista com a finalidade de resolver conflitos que envolvam não um trabalhador individualmente considerado e seu empregador, mas sim uma coletividade. Nesse processo, por se caracterizar como um método autocompositivo, a controvérsia será discutida sem a intervenção de um terceiro, com a formulação das propostas sendo protagonizadas apenas pelas partes interessadas na questão, por meio de concessões recíprocas⁵⁶.

Os sujeitos que atuarão nas negociações coletivas são, essencialmente, aqueles do Direito Coletivo do Trabalho, quais sejam, os sindicatos obreiros que poderão transacionar com os sindicatos patronais ou diretamente com os empregadores. No caso concreto, a depender da abrangência dos efeitos da negociação e de quem ocupa o polo patronal, se a entidade representativa ou o próprio empregador (ou grupo de empregadores), será aplicado um dos dois instrumentos da negociação coletiva trabalhista institucionalizados no Brasil.⁵⁷

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) exige que a negociação ocorra entre os sindicatos dos empregados e as entidades sindicais patronais, sendo vedada a participação direta de empresas. Torna-se importante ressaltar que a negociação na CCT se dará no âmbito de uma determinada categoria profissional e econômica, e por isso a abrangência do que fora

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p.1647.

⁵⁶ *ibidem*.

⁵⁷ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 16 - 18.

pactuado nela é bem mais ampla, alcançando todas as empresas e os respectivos trabalhadores que incidam na categoria em questão, ainda que não estejam filiados aos sindicatos, respeitado os limites da base territorial da entidade sindical envolvida.⁵⁸

A definição legal da Convenção Coletiva de Trabalho está expressa na CLT

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.⁵⁹

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), ao revés, não obriga a presença do sindicato no polo empresarial, podendo as empresas subscreverem sozinhas os acordos realizados com a entidade sindical que representa os obreiros. Godinho define o ACT como “pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e [...] empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho”⁶⁰.

Como concluído pelo referido autor, por se tratar de uma negociação que tem como sujeitos apenas uma empresa, ou um grupo de empresas (e não necessariamente seu sindicato), e a entidade sindical que representa os operários vinculados à(s) mesma(s) a abrangência do que é pactuado em um ACT restringe-se aos que subscreveram tal diploma.

A Consolidação das Leis Trabalhistas expõe no parágrafo primeiro do seu artigo 611 a definição do Acordo Coletivo de trabalho.

⁵⁸ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 17 - 18.

⁵⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19/08/2022.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1652.

Art. 611, § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.⁶¹

Todavia, para além das distinções características de um instrumento e outro, a Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho compartilham de uma estrutura dúbia. Ambos nascem de acordos de vontade, materializando-se em contratos sociais, o que revela sua origem privada, porém ao mesmo tempo criam regras jurídicas, o que remete à noção de lei.⁶²

Devido tal dubiedade, Godinho define os instrumentos da negociação trabalhista como pactos sociais geradores de normas jurídicas. O referido autor defende que a teoria mista consegue explicar com clareza a natureza jurídica da Convenção e do Acordo Coletivo de Trabalho, definindo-os como “pactos de origem societária, envolvendo seres coletivos, a que a ordem jurídica atribuiu aptidão para gerar regras jurídicas”.⁶³

Imperioso se faz entender o que legitima a criação e o respeito à normas que não foram engendradas pelo Estado. Alexandrino e Paulo defendem que é o reconhecimento, pelo Direito do Trabalho e pelo próprio ordenamento jurídico brasileiro, do princípio da autonomia coletiva que fundamenta as negociações coletivas e as regras jurídicas provenientes destas.⁶⁴

Mauricio Godinho concorda com os autores supracitados mas debruça-se sob outro princípio para sustentar a legitimidade das regras coletivas negociadas. Segundo ele é o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva que empodera os diplomas negociais

⁶¹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19/08/2021.

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1694

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010. p. 16.

a “criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal”.⁶⁵

A negociação coletiva é portanto um meio, intrinsecamente democrático, de solução de conflitos, capaz de produzir normas que mais do que regular situações que interferem nas condições de trabalho, têm o condão de promover não só uma sociedade mais justa e diversa, uma vez que permite que os próprios atores do direito coletivo do trabalho regulem determinadas situações, mas também uma que estimula o desenvolvimento da dignidade humana de seus trabalhadores, através de instrumentos que protejam seus direitos.⁶⁶

Uma das maiores expressões constitucionais de que a negociação coletiva atua na defesa da dignidade humana do trabalhador está no inciso VI do artigo 7º da Carta Magna de 1988

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Segundo tal dispositivo, o salário, principal direito do trabalhador, só poderá ser reduzido se isso for transacionado entre os empregados, devidamente representados por entidade sindical, e o empregador.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 67, n. 2, p. 79 - 98, abr. - jun. 2001. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/52282>. Acesso em: 12/03/2021.

⁶⁶ STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação Coletiva no Setor Público**. Franca, 2006. p. 33-34.

3 SALÁRIO COMO DIREITO ESSENCIAL À GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR.

3.1 A constitucionalização dos direitos sociais.

Há trinta e três anos a nação brasileira vive sob a égide do Estado Democrático de Direito engendrado pela Constituição Federal de 1988, a qual passa a expressar real cuidado com o Estado Social. Tal preocupação fundamenta-se no fato de o Texto Magno de 1988 ter sido instituído em um momento de redemocratização, que fora amplamente requestado pela população brasileira, após longo período ditatorial marcado por abusos e supressão de direitos, dessa forma tornou-se imprescindível a criação de uma constituição cidadã que previsse amplamente garantias e mecanismos para a proteção destas.⁶⁷

Entretanto, Groff lembra que todas as constituições brasileiras prestigiaram, em certa medida, os direitos fundamentais e que a previsão destes foi se tornando cada vez mais numerosa ao longo de cada uma delas, mas que foi somente na Constituição de 1934 que os direitos sociais passaram a ser conjecturados.⁶⁸

Nesse sentido, Maurício Godinho concorda com o autor supracitado lecionando que a previsão e caracterização de direitos trabalhistas como direitos sociais na Constituição de 1934 foi um marco tão significativo que se repetiu em todos os textos magnos seguintes, não sendo suprimidos nem mesmo das constituições autoritárias de 1937, 1967 e 1969. Malgrado esse importante marco o professor enfatiza que ainda não havia nesse período uma real constitucionalização dos direitos trabalhistas visto que a estrutura simplória dada a esses dispositivos nessas constituições nem de longe permitia uma efetividade plena.⁶⁹

Tressoldi aponta como um grande avanço, para o reconhecimento do trabalho como um direito social e essencial para qualquer ser humano poder viver dignamente, a previsão

⁶⁷ DIAS, Helena Bezerra. **A aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente no processo do trabalho e a consequente inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17)**. Salvador, 2017. p. 15.

⁶⁸ GROFF, Paulo Vargas. **A efetividade dos direitos sociais nos governos pós-constituição de 1988**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020, p. 227.

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 64-65.

trazida pelo art. 145 da Constituição de 1946, que dizia “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.”⁷⁰

Porém, é de senso comum entre os estudiosos aqui citados que foi apenas com a Constituição Federal de 1988 que “o pacto social em torno desses direitos foi concretizado no Brasil”⁷¹. Paulo Vargas concorda com a posição de que uma verdadeira preocupação com a efetividade só foi alcançada no Texto Constitucional 1988 onde “os direitos sociais tiveram um grande avanço, e mais importante ainda buscou-se dar efetividade ao texto constitucional, o que não era uma tradição da cultura jurídica brasileira”⁷².

A Lei Máxima de 1988, além de trazer inovações legislativas, empregou em seu texto diversos princípios e regras já existentes na seara trabalhista e erigiu ao status de direitos sociais fundamentais uma série de normas de proteção aos obreiros na relação de emprego e nas situações provenientes desta.

A Constituição empregou especial atenção à temática salário, principal obrigação do empregador para com o empregado e direito e meio de subsistência deste último, apresentando inclusive normas de eficácia plena regulando o assunto. Ademais, Ferrari, Filho e Nascimento destacam que foi graças a magnitude conferida pela Carta Política de 1988 a uma regulamentação eficiente ao salário que impulsionou a criação de importantes leis que viriam a posteriori, como a lei sobre política salarial (Lei nº 7.788, de 03 de julho de 1989) e a lei sobre o salário mínimo (Lei nº 7.789, de 03 de julho de 1989)⁷³.

Acertadamente agiu o constituinte ao prever como um direito fundamental o salário, elemento essencial na relação de emprego e garantia que converge para o alcance da dignidade da pessoa humana nesse cenário.

⁷⁰ TRESSOLDI, Irenice. **A construção da dignidade humana no contexto jurídico brasileiro e a dimensão conferida pelo Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 16.

⁷¹ DOMINGOS, Camila. **Efetivação dos Direitos Fundamentais em relações de trabalho do agronegócio: O caso do Conesul de Rondônia**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 111.

⁷² GROFF, Paulo Vargas. **A efetividade dos direitos sociais nos governos pós-constituição de 1988**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020, p. 227.

⁷³ FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011. Livro digital formato Kindle.

3.2 Salário como um direito fundamental social.

A relação de emprego, para assim ser caracterizada, deve possuir imprescindivelmente cinco elementos, são eles:

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.⁷⁴

Quanto ao elemento onerosidade, deve-se trazer a luz a concepção que no contrato de emprego cada uma das partes apresenta direitos e obrigações, se por um lado a principal obrigação do empregado é colocar a sua força de trabalho a disposição do empregador, a deste último é prover em contraprestação o salário ao obreiro. Delgado leciona que “a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado, tais parcelas formam o complexo salarial”⁷⁵.

A contraprestação econômica que o empregador é obrigado a promover é portanto indispensável à regularidade da relação de emprego, e nesse sentido torna-se indispensável fazer uma breve diferenciação entre salário e remuneração, que comumente são utilizados como sinônimos. A Consolidação das Leis Trabalhistas compreende, no seu art. 457⁷⁶, a remuneração como um instituto maior do que o salário, assim o primeiro é composto pelo pagamento realizado diretamente pelo empregador mais o valor recebido por terceiros, caracterizado pela lei trabalhista como gorjetas. Já o salário só compreende o valor percebido pelo obreiro que provenha diretamente e exclusivamente pelo empregador.⁷⁷

Muniz, em sua dissertação de defesa para o mestrado, discorre sobre as três teorias que ao longo dos anos tentaram explicar o conceito de salário e o fundamento de sua origem, quais sejam, a teoria da contraprestação do trabalho; a da contraprestação da disponibilidade do trabalhador; e a mais recente, a teoria da contraprestação com o contrato de trabalho. A

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337.

⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 346.

⁷⁶ Consolidação das Leis Trabalhistas, art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

⁷⁷ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 219.

autora chama a atenção para o fato de que essas teorias não são antagônicas, mas que devem ser vistas em um cenário de evolução em que uma não descarta totalmente a outra, apenas passa a abordar um aspecto que não havia sido vislumbrado pela antecedente. Por fim, utilizando-se da teoria da contraprestação ao contrato de trabalho, Muniz define salário como “parcela de natureza econômica, podendo ser em pecúnia ou em utilidades, observados os percentuais legais, devida e paga, diretamente, ao empregado, pelo empregador em consequência do contrato de trabalho.”⁷⁸

Maurício Godinho concorda com Muniz e ao definir salário defende que:

Trata-se de um complexo de parcelas (José Martins Catharino) e não de uma única verba. Todas têm caráter contraprestativo, não necessariamente em função da prestação de serviços, mas em função do contrato (nos períodos de interrupção, o salário continua devido e pago); todas são também devidas e pagas diretamente pelo empregador, segundo o modelo referido pela CLT (art. 457, caput)⁷⁹

Já, Alexandrino e Paulo consideram que a remuneração é uma contraprestação devida decorrente do contrato de trabalho, mas ao definirem salário não adotam explicitamente essa teoria. Asseveram que:

salário corresponde ao valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em função da prestação de serviços do último. Esse conceito abrange apenas o pagamento feito diretamente pelo empregador, não alcançando aqueles efetuados por terceiros (as gorjetas).⁸⁰

Os dois autores supracitados destacam ainda cinco elementos, que segundo os mesmos, a doutrina entende como caracterizadores do salário. São eles: a habitualidade, a periodicidade, a quantificação, a essencialidade e a reciprocidade.⁸¹

Todavia, Delgado apresenta algumas características a mais, como o caráter alimentar; caráter “forfetário”; indisponibilidade; irredutibilidade; persistência ou continuidade; natureza composta; tendência à determinação heterônoma; pós-numeração, além da periodicidade já

⁷⁸ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 52.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 841.

⁸⁰ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 219.

⁸¹ *Ibidem*, p. 220.

apontada pelos autores acima⁸². De todas essas características passaremos para uma análise mais profunda do caráter alimentar do salário.

O salário não deve ser considerado como uma mera obrigação contratual, como se sua finalidade se restringisse ao contrato de trabalho não impactando outros cenários. As raízes da (não) percepção salarial ultrapassam a relação de emprego, gerando consequências nas relações do obreiro com a sua família e com a comunidade na qual está inserido, inclusive gerando repercussões na economia e no desenvolvimento de uma sociedade. Para além da figura do trabalhador, o salário tem extrema importância para o ser humano que exerce essa função. Assim, “O caráter alimentar do salário deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a perspectiva do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades essenciais da pessoa humana e de sua família.”⁸³

Nesse diapasão, segundo Muniz

O salário do empregado é, antes de tudo, destinado ao seu próprio sustento e ao da sua família. Com as energias despendidas no trabalho, obtém os meios de vida e de subsistência, única fonte de renda e de manutenção a que pode aspirar. Daí, a proteção especial dispensada pela lei ao salário, que em determinadas circunstâncias não pode ser cedido, diminuído, penhorado ou feita, sobre o mesmo, a compensação legal.⁸⁴

Como aponta a referida autora, é por causa desse caráter alimentar, e essencial, que o ordenamento jurídico brasileiro apresenta um considerável lastro protetivo ao salário, desde princípios, sejam eles basilares do próprio Direito do Trabalho e alguns até mesmo constitucionais, até normas jurídicas que muitas vezes prestigiam os ideais principiológicos. Não obstante a própria lei Celetista, especializada, de 1943, já ter conferido algumas normas de proteção ao salário a Carta Política de 1988, promulgada em um momento sócio-político diferente de quando a CLT foi idealizada, decidiu atribuir ao mesmo, e à algumas de suas normas protetivas, o status constitucional⁸⁵. Mais do que isso, o salário foi prestigiado logo no início do Texto Magno ao apresentar muitas de suas hipóteses garantidoras em um dos títulos mais caros à Constituição, qual seja, Título II que trata “Dos Direitos e Garantias

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 874.

⁸³ *Ibidem*, p. 875.

⁸⁴ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 68.

⁸⁵ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 67 - 69.

Fundamentais”. Assim, ao ser inserido no Capítulo II deste último, o salário passa a ser reconhecido constitucionalmente como um direito social fundamental.⁸⁶

A imprescindibilidade de as normas de proteção ao salário, mesmo já sendo previstas pela lei especializada, serem prestigiadas no Texto Constitucional de 1988 é justificada pelo momento crítico que o Brasil houvera passado, e o anseio pela segurança que a nova norma constitucional traria ao tema, uma vez que regida pelo Princípio da Supremacia da Constituição. Segundo Barroso:

O poder constituinte cria ou refunda o Estado, por meio de uma Constituição, a soberania popular se converte em supremacia constitucional. Do ponto de vista jurídico, **este é o principal traço distintivo da Constituição: sua posição hierárquica superior às demais normas do sistema.** A Constituição é dotada de supremacia e prevalece sobre o processo político majoritário - isto é, sobre a vontade do poder constituído e sobre as leis em geral - porque fruto de uma manifestação especial da vontade popular, em uma conjuntura própria, em um momento constitucional.⁸⁷

Ressalta-se que, para além da teoria, o momento de luta da sociedade brasileira pela liberdade dos alvedrios da era ditatorial e principalmente para a reconquista dos seus direitos e retomada da democracia gerou a confiança, motivada por reais esforços, de que a partir do Texto Magno de 1988 haveria no Brasil, na prática, o verdadeiro reconhecimento de que a Constituição é a lei máxima do país e que aquilo que ela prevê, aquilo que o Constituinte considerou como essencial para receber o esteio constitucional, não poderia ser alterado com facilidade enquanto vivêssemos em um Estado Democrático de Direito⁸⁸. É sob o baluarte desse pensamento que a Carta Política de 1988 julgou crucial conceder todo esse manto garantidor ao salário, elemento responsável por conferir uma vida digna ao trabalhador.

3.3 Salário e o princípio da dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana, prevista logo no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal é um dos fundamentos do Estado brasileiro, entretanto definir tal instituto não é uma tarefa simplória, isso pois, como Muniz aborda em sua dissertação, não é possível chegar em um conceito universal sobre a dignidade da pessoa humana e isso se daria porque esse é um

⁸⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988. Brasília, 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao. Acesso em: 25/08/2021.

⁸⁷ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo.** 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 323.

⁸⁸ Ibidem, p. 322 - 324.

tema que se encontra em desenvolvimento, uma vez que as disputas contemporâneas desenham novas linhas para tal temática.⁸⁹ A autora apresenta definições de diferentes pensadores como Dinaura Godinho Pimentel Gomes, Luis Antônio Rizzato Nunes, Alexandre de Moraes, entre outros, e apesar de não haver uma unanimidade quanto aos conceitos defendidos, muitos autores inspiram-se, em certa medida, na concepção de Immanuel Kant que considera que “a dignidade origina-se da autonomia ética do ser humano, que não pode ser tratado como objeto”⁹⁰.

Steffens concorda com Muniz, ao também se valer da concepção Kantiana, e conceitua a dignidade humana como “valor nuclear dos direitos humanos, fundamentado a partir do paradigma contemporâneo, o qual determina que a dignidade é um valor intrínseco ao ser humano”.⁹¹

Em uma definição mais política Tressoldi avança que:

A dignidade humana traduz-se em um importante valor inerente ao ser humano. Especialmente no período que sucedeu ao fim da Segunda Guerra Mundial, adquiriu uma relevância política e jurídica que transcende o indivíduo, passando a ser tratada como um compromisso do Estado com os seus cidadãos em três dimensões: proteger, conferir e não violar a dignidade da pessoa humana.⁹²

Muniz, após a análise dos conceitos sustentados por diversos autores considera que

A definição de dignidade da pessoa humana é uma categoria axiológica aberta, que não pode ser fixada de modo definitivo, uma vez que não é possível reduzi-la a uma única fórmula geral e abstrata, sendo assim, precisa ser, permanentemente definida pelas situações concretas, pela doutrina e pela jurisprudência. É dinâmica em sua essência. O que não significa que não possam ser delimitados os marcos dentro dos quais pode ser compreendida.⁹³

Acerta a autora ao defender que o fato de a dignidade da pessoa humana não apresentar um conceito fechado não impede que sejam estipulados concretamente limites, os

⁸⁹ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 115-117.

⁹⁰ *Ibidem*. p. 117.

⁹¹ STEFFENS, Alessandra Franke. *Análise da concepção da dignidade humana na visão de Martha Nussbaum*. Joaçaba, 2018. p. 263.

⁹² TRESSOLDI, Irenice. *A construção da dignidade humana no contexto jurídico brasileiro e a dimensão conferida pelo Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade*. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 7.

⁹³ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 120.

quais se forem ultrapassados desrespeitam o princípio da dignidade da pessoa humana. Sob a ótica hodierna brasileira, um dos limites estabelecidos é o respeito aos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, assim qualquer ato que agrida o ser humano em sua autonomia, ou que ataque direitos fundamentais a própria sobrevivência digna do homem é antagônico ao Princípio da Dignidade Humana e à norma constitucional vigente.⁹⁴

Sobre essa aproximação entre o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a Carta Política de 1988, Helena Dias entende que a Carta Magna é totalmente absorvida pelo conceito da dignidade da pessoa humana e por isso possui inúmeros dispositivos que a caracterizam como instituidora de “um sistema que pretende proteger e aplicar as garantias fundamentais”⁹⁵.

Barroso aprofunda ainda mais no tema e defende que o princípio da dignidade da pessoa humana “integra a identidade política, ética e jurídica da Constituição [...]. É a partir do núcleo essencial do princípio da dignidade da pessoa humana que se irradiam todos os direitos materialmente fundamentais”⁹⁶.

Tressoldi considera que a Constituição Federal de 1988 ao incluir

a dignidade humana como um valor fundamental da República Federativa do Brasil, o Estado reconheceu que existe em função do homem – coletiva ou individualmente considerado – e não o inverso. Com isso, o Estado não é um fim em si mesmo, mas um meio para satisfação das necessidades morais da humanidade.⁹⁷

Muniz assevera que “o princípio da dignidade da pessoa humana tem relevante papel na estrutura constitucional como fonte jurídico-positiva dos direitos fundamentais, dando unidade e coerência ao conjunto dos mencionados direitos fundamentais.”⁹⁸

Os direitos fundamentais sociais, arrolados no segundo capítulo do título que trata “Dos direitos e garantias fundamentais”, compõem o que a doutrina chama de mínimo

⁹⁴ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 202.

⁹⁵ DIAS, Helena Bezerra. **A aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente no processo do trabalho e a consequente inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17)**. Salvador, 2017. p. 16.

⁹⁶ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 201.

⁹⁷ TRESSOLDI, Irenice. **A construção da dignidade humana no contexto jurídico brasileiro e a dimensão conferida pelo Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 21.

⁹⁸ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 138.

existencial, ou seja é o conjunto de circunstâncias que permitem que qualquer ser humano viva com dignidade. Inexistindo o cumprimento a tais mandamentos, ou até mesmo uma observância parcial, caracteriza-se o desrespeito ao que determina a Lei Máxima.⁹⁹

O artigo 6º¹⁰⁰ do referido capítulo lista, de uma forma geral, alguns dos direitos que são constitucionalmente considerados como sociais, e os próximos, e últimos, três artigos abordam direitos intrínsecos à seara trabalhista. No primeiro deles, artigo 7º, o salário recebe especial atenção à medida que é abordado em inúmeros incisos que conferem proteção ao mesmo em diferentes situações. Não é forçoso dizer que o artigo 7º da Constituição Federal Brasileira de 1988 traz os direitos fundamentais sociais necessários para que o trabalhador desfrute de uma vida digna, sendo o salário um dos instrumentos cruciais para que esse fim seja atingido. Tal dispositivo arrola em seus incisos o mínimo necessário para que qualquer trabalhador seja assim considerado dignamente, e caso algum obreiro exerça suas funções vivenciando situações abaixo daquele patamar estabelecido terá a sua dignidade como trabalhador e ser humano atacada.

Carneiro entende que

a existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho, de modo que não se obtém a realização plena da dignidade da pessoa humana quando o trabalho não for adequadamente apreciado, o que coloca em xeque ainda a própria organização republicana. Em que a ausência de trabalho digno afeta não apenas a pessoa que a ele não tem acesso, mas todo o seu grupo familiar e social.¹⁰¹

Portanto, a intrínseca relação entre o trabalho e o salário com a dignidade da pessoa humana explica-se pelo fato de que

O trabalho é, para o homem, uma extensão de sua própria natureza. É, somente, através de seus esforços, que o homem possui condições de ser livre e de contemplar sua plena dignidade. É para o bem-estar do ser humano que o trabalho se direciona. É para garantir seu estado de bem viver, condignamente, com o respaldo moral de poder assegurar a si e a sua família o sustento, a saúde, o lazer e o progresso material contínuo e crescente, que deve voltar-se o emprego.¹⁰²

⁹⁹ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 202.

¹⁰⁰ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

¹⁰¹ CARNEIRO, Rosane Machado. **O trabalho como forma de construção de identidade do indivíduo**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2018. p. 475.

¹⁰² MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 139.

Logo, para que o trabalhador possa gozar de muitos dos direitos sociais dispostos na Constituição é necessário que ele aufera, como contraprestação a sua força de trabalho, uma remuneração condizente com seus esforços, justa e que seja capaz de proporcionar reais condições de satisfação e bem-estar para ele e sua família.

Nesse sentido, Mirella Muniz defende que

A dignidade da pessoa é consequência imediata e lógica de uma justa remuneração. A dignidade da pessoa humana relaciona-se, diretamente, com um salário mínimo que supra as necessidades dispostas no artigo 7º da Carta Política, pois é em conformidade com tais circunstâncias que será medido o grau de respeito à dignidade do cidadão e de sua família.¹⁰³

O constituinte brasileiro, compreendendo a essencialidade do salário, constitucionalizou a ideia referida acima:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;¹⁰⁴

Destarte, reconhecido que o salário é um direito social fundamental, e instrumento que viabiliza que o obreiro desfrute de uma vida digna, tornou-se essencial não só garantir a segurança de que o salário terá um valor mínimo previsto em lei, mas tão importante quanto é imbuí-lo de proteção contra atos tendentes a reduzi-lo ao longo do contrato de emprego, pois a medida que o trabalhador se acostuma com um determinado valor recebido a título de salário ele estabelece um padrão de vida digno baseado neste, assim, reduzir a quantia percebida, ainda que esta se mantenha acima do salário mínimo estipulado em lei, retiraria do trabalhador a certeza de que ele conseguirá manter o patamar socioeconômico que já fora estabelecido para si e sua família, o que gera enorme insegurança e contraria o princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁰⁵

¹⁰³ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 141.

¹⁰⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988. Brasília, 1988**. Artigo 7º, inciso IV. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao. Acesso em: 28/08/2021.

¹⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 932.

A respeito disso, tanto o Direito do Trabalho quanto a Constituição legitimam esse posicionamento e criaram mecanismos para proteger o trabalhador contra a redução salarial arbitrária.

3.4 Negociação coletiva como um mecanismo de proteção contra a redução salarial de maneira arbitrária.

O Princípio da Proteção, também conhecido como Princípio Tutelar, Princípio Tuitivo, Princípio tutelar-protetor, é um princípio específico e basilar na seara trabalhista, uma vez que se fundamenta na própria essência do Direito do Trabalho, que nasce para proteger a parte mais vulnerável do contrato de emprego. Não se trata de um princípio isolado, aplicável em um determinado caso ou outro, mas sim norteia todo o direito laboral determinando que todos os demais princípios, regras, dogmas, entendimentos e institutos deverão ser influenciados pelo mesmo para que se construa uma estrutura jurídica de proteção ao obreiro¹⁰⁶.

Entretanto, torna-se fundamental destacar que o ordenamento jurídico brasileiro ao incorporar em seu escopo o reconhecimento dos princípios e de sua normatividade também entende que um Estado Democrático de Direito enseja uma Constituição pluralista e portanto é comum, e até esperado, que esta contenha princípios que abalroam uma vez que representam grupos distintos. É o que ocorre, por exemplo, entre o princípio da proteção (que norteia outros princípios trabalhistas presentes no texto constitucional) e o princípio de livre concorrência¹⁰⁷ que muitas vezes, no caso concreto, se chocam. Dessa maneira, ainda que o princípio da proteção seja de extrema importância para atenuar a desigualdade presente na relação de emprego, os princípios constitucionais não podem ser valorados, em abstrato, de maneira diferente uma vez que estão no mesmo patamar hierárquico.¹⁰⁸ Por isso, no caso concreto, o intérprete deverá sopesar tais princípios a fim de que a Constituição não se torne um instrumento de favorecimento absoluto e desmesurado de determinado grupo, mas pelo contrário que continue sendo uma Carta que reconhece as desigualdades e promove meios para atenuá-las.

¹⁰⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 233 - 234.

¹⁰⁷ Art. 170, inciso IV da Constituição Federal de 1988.

¹⁰⁸ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 231.

Apesar de o Direito do Trabalho apresentar outros princípios que também fazem parte do núcleo basilar de princípios especiais trabalhistas, como o princípio da norma mais favorável, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, princípio da intangibilidade salarial, princípio da irredutibilidade salarial, entre outros¹⁰⁹, todos eles são norteados, pela concepção de que o contrato de trabalho inerentemente apresenta uma desigualdade entre os contratantes, assim o trabalhador, parte mais vulnerável nessa situação fática, deve ser protegido.

Dias assevera:

O princípio tuitivo é específico e confere à parte hipossuficiente a condição de buscar a tutela jurisdicional de seus direitos, no escopo de, dentre outros pedidos, não sofrer discriminação na relação de trabalho, obter o pagamento de verbas trabalhistas, obter o respeito às garantias de emprego, etc. **A proteção do hipossuficiente estrutura toda a formação dos demais princípios laborais**, bem como suas regras e interpretação.¹¹⁰

Nesse sentido o salário, um instituto caro ao Direito do Trabalho por ser a contraprestação devida ao empregado, obrigação principal do empregador, meio de subsistência do obreiro e instrumento para que o trabalhador possa viver dignamente e desfrutar do que a Constituição Federal considera como mínimo necessário para que seja respeitada a dignidade humana, naturalmente recebe ampla proteção principiológica, legal e constitucional.

Maurício Godinho Delgado avança que o Direito do Trabalho construiu um amplo sistema de proteção ao salário, alcançando até mesmo outras parcelas que não se caracterizam como tal mas são provenientes do contrato de trabalho¹¹¹. Para além da lei específica, com a Carta Política de 1988, houve a constitucionalização de algumas das medidas protetivas já existentes.

Destacam-se alguns desses mecanismos como a exigência da periodicidade do pagamento do salário (CLT, art. 459), inalterabilidade da forma ou modo de pagamento dos salários baseado no princípio da imodificabilidade das condições de trabalho, intangibilidade

¹⁰⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 232.

¹¹⁰ DIAS, Helena Bezerra. **A aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente no processo do trabalho e a consequente inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17)**. Salvador, 2017. p. 21.

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 930.

salarial que impede que o empregador realize descontos no salário, salvo as condições previstas no art. 462 da CLT, proteção ao valor do salário com previsão constitucional de salário mínimo e determinação de piso salarial de acordo com as funções exercidas (art. 7º, incisos IV e V da Constituição Federal), impenhorabilidade do salário só sendo permitida a penhora para pagamento de pensão alimentícia (art. 833, IV do Código de Processo Civil) e a irredutibilidade salarial.

O princípio da irredutibilidade salarial impede que o empregador reduza, ao longo da relação de emprego, o valor correspondente ao salário previamente contratado. Assim o empregado tem a garantia, apenas no aspecto salarial, de que poderá manter o padrão sócio-econômico que estabeleceu para sua vida baseado na quantia que recebe como contraprestação a sua força de trabalho disponibilizada ao empregador. Com esse princípio o obreiro tem a segurança que a única alteração que poderá ocorrer no futuro com o seu salário bruto é a de aumento, e nunca a de redução, salvo a exceção constitucional que será abordada mais adiante.

Segundo Muniz

As razões que determinam a irredutibilidade de salário em sede individual são de ordem econômica e alimentar, uma vez que, permitida a sua redução, o empregado não teria a segurança necessária para manter o ganho que conta para a sua subsistência.¹¹²

Mauricio Godinho elucida que antes da Carta Magna de 1988 não havia nenhuma menção explícita à irredutibilidade salarial na Consolidação das Leis Trabalhistas e nem nas constituições anteriores. Porém, mesmo antes da promulgação da Constituição a redução do salário já não era admissível graças ao princípio geral *pacta sunt servanda* que determina a inalterabilidade dos contratos e também ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, específico do Direito do Trabalho.¹¹³

Entretanto, foi um grande advento a Lei Máxima ter constitucionalizado o princípio da irredutibilidade salarial uma vez que, como o salário é um elemento essencial à relação de emprego a impossibilidade de sua redução não poderia continuar sendo defendida apenas por

¹¹² MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 73.

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 932.

um princípio geral do direito civil e por outro que se torna inespecífico pois abarca as alterações das condições de trabalho de forma ampla¹¹⁴.

O salário tem caráter alimentar e tem como condão promover uma vida digna ao empregado, como já fora construído anteriormente, assim reduzir o seu valor nominal significa interferir diretamente na capacidade do trabalhador de continuar provendo para si e sua família alimentos, moradia, itens de higiene, saúde, entre outros, ou seja, reduzir a percepção salarial do obreiro necessariamente culmina na agressão à sua dignidade humana.

Entretanto, considerando a relevância do salário, não só para o empregado e o empregador em uma relação bilateral mas para o desenvolvimento de toda uma sociedade, o constituinte consciente de que a Constituição não é capaz de prever todas as situações que podem vir a ocorrer no caso concreto e que a Lei Máxima também prestigia a atividade econômica, prevendo os princípios da livre iniciativa e da liberdade de concorrência, inseriu no Texto Magno de 1988 um cenário excepcional em que a redução salarial pode ser negociada.¹¹⁵

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;**¹¹⁶

Alexandrino e Paulo afirmam que “a única hipótese de redução salarial possível é a estabelecida mediante acordo ou convenção coletiva, quer seja a redução geral dos salários, quer seja a redução da jornada e da correspondente remuneração.”¹¹⁷

Cláudia Cristina Pereira e Karimen Mello, em artigo publicado em 2016, exploram um pouco mais sobre os motivos aceitos para a propositura de uma redução salarial no Brasil ao afirmarem que “excepcionalmente, mediante negociação coletiva é possível serem

¹¹⁴ MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Belo Horizonte, 2009. p. 72.

¹¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 932.

¹¹⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988. Brasília, 1988**. Artigo 7º, inciso VI. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao. Acesso em: 20/08/2022.

¹¹⁷ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2010, p. 232.

reduzidos os salários dos trabalhadores, temporariamente – preservado ao menos o salário mínimo – em nome da manutenção da empresa e dos empregos”¹¹⁸

Portanto, a Lei Máxima brasileira é bem clara ao determinar que a redução do salário só pode ser discutida em uma negociação coletiva, sendo indispensável a presença do sindicato obreiro nessa transação. Logo, é inadmissível e inconstitucional que empregador e empregado acordem diretamente uma diminuição no salário do último.

¹¹⁸ PEREIRA, Cláudia Cristina; WEISS, Karimen Melo. Princípio da irredutibilidade salarial e exceções aplicáveis em gestão de crise econômica. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 5, n. 51, 2016, p. 121.

4 A INCONSTITUCIONALIDADE NA PREVISÃO DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL.

4.1 Surgimento do COVID -19.

A comunidade mundial deparou-se recentemente com um dos maiores desafios sanitários das últimas décadas, que impactara profundamente o convívio social, os sistema de saúde público e privado, a economia, as relações interpessoais e as de trabalho, entre outros.

O novo coronavírus SARS-CoV-2, causador da Covid-19, emergiu em dezembro de 2019 na China, mais precisamente, na cidade de Wuhan, província de Hubei, onde verificou-se o aumento considerável de pacientes diagnosticados com pneumonia grave. O desdobramento desses casos, e suas consequências, levaram o governo chinês, em 31 de dezembro de 2019, a notificar a Organização Mundial da Saúde (OMS). Logo em seguida, em 7 de janeiro de 2020, chega-se a público a notícia de que os cientistas chineses foram capazes de identificar uma nova cepa de coronavírus.¹¹⁹

A doença do coronavírus 2019, a Covid-19, é uma infecção respiratória aguda grave que aterrou a população mundial por inúmeros motivos, o primeiro deles certamente é o fato de se tratar de uma doença “nova”, desconhecida, da qual em seu surgimento não se tinha estudos bibliográficos sobre os limites da forma de contágio, as sequelas que poderia deixar em quem já houvesse sido infectado e muito menos sobre a sua cura. Ainda que outros coronavírus humanos (HCoV), como HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, MERS-COV e o SARS-COV, já fossem conhecidos pela comunidade acadêmica o SARS-CoV-2 diferenciava-se pois até, aproximadamente, o início deste século os coronavírus eram conhecidos por causarem apenas o resfriado comum, dificilmente acarretando em casos mais graves (com exceção do MERS-COV e do SARS-COV). OSARS-CoV-2, entretanto, mostrou-se como um grande desafio para os cientistas e para os

¹¹⁹ BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é a Covid-19?** : saiba quais são as características gerais da doença causada pelo novo coronavírus, a Covid-19, 2021. Página inicial. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em: 26, out. 2022.

médicos uma vez que, na contramão dos coronavírus que antecederam-no, este pode proporcionar um amplo espectro de sintomas aos que são infectados.¹²⁰

O Ministério da Saúde do Brasil sustenta que uma parte dos que contraíram Covid-19 é composta por assintomáticos, ou seja, pessoas que não expressaram qualquer sintoma da doença ainda que tenham sido diagnosticadas como infectadas pelo vírus. Destarte, especialistas acreditam que o número de eivados pelo SARS-CoV-2 seja muito maior, justamente pela possibilidade de assintomáticos que provavelmente, devido a ausência de sintomas, desconheciam que estavam doentes e não realizaram o teste que é capaz de definir se uma pessoa está infectada ou não. Para além destes, números oficiais apontam que 80 % dos que estavam com a Covid-19 desenvolveram a forma leve da doença, 14% a maneira mais grave e 5% representa os casos críticos¹²¹. Dentre os sintomas contumazes que se manifestaram naqueles que apresentaram o quadro leve estão os comuns à síndrome gripal, quais sejam a febre, dispneia (falta de ar) leve, tosse, dor de garganta, coriza, fadiga, dor no corpo, dor de cabeça e congestão nasal. Em menor frequência aparecem também diarreia, náusea e vômito. Casos mais graves apresentam dificuldade respiratória e a consequente síndrome respiratória aguda grave (SRAG). Ao longo dos meses outros sintomas foram tomados como característicos da Covid-19, porém bem menos comuns do que a febre e a dispneia, são eles a anosmia (perda do olfato), hiposmia (diminuição do olfato) e ageusia (perda do sentido do paladar). Entretanto, torna-se imprescindível pontuar que tais sintomas não se manifestam ao mesmo tempo, e que cada indivíduo pode apresentar um quadro clínico diferente, para além disso, idosos, gestantes e pessoas com comorbidades têm uma tendência maior a apresentar o quadro mais grave da doença e estão mais suscetíveis à evolução ao óbito¹²².

Não obstante, mais assustador do que os sintomas causados certamente é a forma de contágio. Consoante o Ministério da Saúde “A epidemiologia do SARS-CoV-2 indica que a

¹²⁰ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de Covid-19**, 2020. Página inicial. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 22, out. 2022.

¹²¹ ISER, Betine Pinto Moehlecke *et al.* **Definição de caso suspeito da COVID-19**: uma revisão narrativa dos sinais e sintomas mais frequentes entre os casos confirmados. Scielo, 2020. p. 7.

¹²² ISER, Betine Pinto Moehlecke *et al.* **Definição de caso suspeito da COVID-19**: uma revisão narrativa dos sinais e sintomas mais frequentes entre os casos confirmados. Scielo, 2020.

maioria das infecções se espalha por contato próximo (menos de 1 metro), principalmente por meio de gotículas respiratórias.”¹²³

Assim, considerando-se que no dia a dia as pessoas estão em constante contato, desde as tarefas mais simples como fazer as refeições com a família até situações mais amplas como pegar o transporte público e dividir o ambiente de trabalho com colegas de profissão, é fácil imaginar que rapidamente a doença se espalharia pela cidade de Wuhan e posteriormente por toda a China. Porém o que causou a atenção internacional é o fato de que diferente de outras pandemias vividas pela humanidade, como a gripe espanhola por exemplo, hoje no século XXI o fenômeno da globalização está cada vez mais em ascensão. Tornou-se muito fácil migrar entre países e até mesmo entre continentes. Diante disso, e apesar do descrédito de alguns chefes de Estado, era notório que a Covid-19 teria o potencial de atingir outras nações.

Assim, em 30 de janeiro de 2020 o diretor-geral da Organização Mundial da Saúde, Tedros Adhanom Ghebreyesus, respaldado pelo Comitê de Emergências do Regulamento Sanitário Internacional, considerou o surto da Covid-19 como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), e menos de dois meses depois a referida doença foi caracterizada como uma pandemia.¹²⁴

O dicionário Michaelis define pandemia como “doença epidêmica de ampla disseminação”.¹²⁵

No Brasil o primeiro caso foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020 e dois anos depois 28 milhões de pessoas já haviam sido infectadas em solo nacional.¹²⁶

¹²³ BRASIL. Ministério da Saúde. **Como é transmitido?** :vírus pode ser transmitido durante um aperto de mão (seguido do toque nos olhos, nariz ou boca), por meio da tosse, espirro e gotículas respiratórias contendo o vírus. Página inicial. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-e-transmitido>. Acesso em: 10, dez. 2022.

¹²⁴ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de Covid-19**, 2020. Página inicial. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 22, out. 2022.

¹²⁵ PANDEMIA. *In*: MICHAELIS, **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda., 2022. Disponível em : <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=pandemia>. Acesso em: 10, dez. 2022.

¹²⁶ RESENDE, Rodrigo. **Dois anos do primeiro caso de coronavírus no Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>. Acesso em : 20, nov. 2022.

Frente a essa realidade, a OMS difundiu amplamente duas ações essenciais que poderiam desacelerar o avanço da contaminação e assim permitir que, pelo menos, os sistemas de saúde pública e privada tivessem tempo para preparar uma estrutura que pudesse receber os enfermos sem que aqueles colapsassem, quais sejam o cuidado constante com a higiene pessoal, incluindo a lavagem cuidadosa das mãos e o uso de máscaras quando em contato com outras pessoas, e mais importante do que isso seria o distanciamento social.

Para além do estresse psicológico e das incertezas que o distanciamento social pode causar, este impacta diretamente as relações de trabalho e consequentemente a economia de um país. Entretanto não adotá-lo levaria ao caos sanitário e à um número ainda maior de vítimas fatais não só pelo coronavírus em si mas também pela simples falta de atendimento devido à um sistema de saúde saturado que não comportaria tantos atendimentos de uma única vez. Assim, imprescindível era que o Brasil adotasse medidas de prevenção à Covid-19 mas que ao mesmo tempo atendessem, ainda que minimamente, às necessidades do mercado e das empresas a fim de preservar a economia da nação.

O então presidente brasileiro, Jair Messias Bolsonaro, sancionou a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020¹²⁷, que tratava das medidas de enfrentamento ao coronavírus que a essa altura ainda era considerada como uma emergência de saúde pública de importância internacional. Já em 20 de março de 2020, entrou em vigor o Decreto Legislativo Nº 6, de 2020¹²⁸ que reconheceu o estado de calamidade pública em decorrência da pandemia do Covid-19.

Em um país como o Brasil em que a taxa de desemprego já demonstrava-se elevada antes mesmo da pandemia do coronavírus, seria desafiador lidar com a necessidade de manter as pessoas em isolamento social, ou seja, afastadas de seus postos de trabalho. Várias e diferenciadas dinâmicas foram observadas na relação entre empregados e empregadores durante esse período, desde a adoção ao home office integral, passando pelo sistema de

¹²⁷ BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 27, p. 1, 7 fev. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 28 ago. 2020.

¹²⁸ BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República e encaminhado por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 55-C, p. 1, 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 28 ago. 2020.

rodízio e férias coletivas, até o cenário mais drástico que é a dispensa de funcionários, que em muitos casos, principalmente em empresas de pequeno porte, materializou-se na demissão de todo o quadro de operários.

Diante do que poderia significar, em um futuro próximo, a falência de inúmeras empresas e o conseqüente aumento descontrolado das demissões em massa, atingindo assim diretamente a dignidade humana do trabalhador que ficaria sem a segurança de prover o sustento de sua família justamente em um período pandêmico norteado por incertezas, era indispensável que alguma proposta institucional fosse apresentada.

4.2 O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - Medida Provisória 936/2020.

A Medida Provisória Nº 936, publicada em 1º de abril de 2020, foi a proposta legal apresentada pelo governo federal à problemática que se apresentava no campo trabalhista, qual seja, como manter empregos em empresas que em alguns casos estavam operando de maneira parcial, o que significava uma redução em suas receitas, e em cenários mais graves simplesmente as atividades foram totalmente paralisada, como por exemplo o comércio de rua?

A referida MP instituiu então o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que de acordo com o seu art. 2º se propunha a

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das conseqüências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.¹²⁹

A principal medida apresentada para a preservação dos empregos fora a possibilidade do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, o BEm, aos trabalhadores desde que esses tivessem sido submetidos, por seus empregadores, à suspensão

¹²⁹ 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 63-D, p. 1-3, 1º abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 28 ago. 2020.

temporária do contrato de trabalho ou à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

O Benefício Emergencial, de prestação mensal e custeado pela União, tinha como base de cálculo o valor do seguro-desemprego que o trabalhador faria jus caso ficasse desempregado naquele momento, e a medida provisória apresentava regras que deveriam ser seguidas pelo empregador que aderisse ao programa, como por exemplo a necessidade de informar ao Ministério da Economia qual a modalidade de acordo assumida para cada trabalhador, se suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário, e a impossibilidade de demissão do funcionário enquanto o mesmo recebesse o BEm e por igual período após cessado o mesmo.¹³⁰

A possibilidade de suspensão do contrato de trabalho e a de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário são portanto previstas pela medida provisória, porém tratadas pela mesma de forma rasa e atécnica, que culmina inclusive na redação inconstitucional do inciso segundo de seu artigo 7º.

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;

O aludido dispositivo expressa sua inconstitucionalidade ao permitir que o acordo para a redução de jornada e de salário seja realizado de forma individual entre o empregador e o empregado, em ostensivo desacordo com os incisos VI e XIII do art. 7º da Constituição Federal brasileira.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
(...)

¹³⁰ 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 63-D, p. 1-3, 1º abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 28 ago. 2020.

XIII - 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;¹³¹

Imprescindível se faz destacar que o Texto Magno de 1988 não faz qualquer diferença quanto à forma de redução salarial. Seja ela ocorrida de maneira isolada ou oriunda da redução proporcional da jornada de trabalho há a inconstitucionalidade quando não acordada por negociação coletiva.

O dispositivo da MPV 936 torna-se inconstitucional não só por ir em expreso desencontro ao texto frio da norma constitucional, mas por contrariar a própria interpretação teleológica do art. 7º, inciso VI. Devido a importância do instituto salário, responsável não só por proporcionar a subsistência do trabalhador e a de sua família mas também por promover a dignidade humana do mesmo, quis o constituinte proteger tal remuneração de forma a impedir que a mesma fosse objeto de arbitrariedades por parte do empregador, visto que é inerente ao contrato de trabalho o desequilíbrio entre as partes, havendo pouco espaço para o diálogo e o debate, cabendo muitas vezes ao obreiro apenas aceitar ou não as propostas patronais. Assim, a Constituição de 1988 designou ao arcabouço protetivo do direito coletivo a função de tratar da excepcional possibilidade de redução salarial, uma vez que somente a partir de negociações coletivas poderia-se garantir que o empregado, representado por seu sindicato, pudesse de fato participar da deliberação sobre a contração daquele que é o seu principal direito dentro do contrato de trabalho, qual seja o salário.

Mediante a impossibilidade do legislador de prever todas as situações que podem ocorrer no futuro, consagrou o constituinte que quando excepcionalmente necessário, ou seja em condições adversas, seria possível a redução salarial, entretanto tal medida só seria legítima se pactuada por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, pois somente assim poderia-se preservar os interesses dos operários. Eis que a condição adversa se apresentou, a necessidade de socorro às empresas que foram negativamente impactadas pelo distanciamento social, e é justamente nesse período pandêmico cheio de incertezas e inseguranças sanitárias e laborais, no qual o empregado que naturalmente já constitui o polo mais vulnerável na relação de trabalho encontra-se em uma situação de hipervulnerabilidade que perpassa o vínculo laboral, que o então chefe do poder executivo federal brasileiro edita

¹³¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988. Brasília, 1988.** Artigo 7º, inciso VI e XIII. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02/11/2022.

uma medida provisória que suprime o direito constitucional do trabalhador à necessidade de negociação coletiva para a deliberação da redução salarial.

Dantas sustenta que

Se em tempos normais o trabalhador já é considerado hipossuficiente e, por isso, o Estado impede que possa firmar compromissos individuais com o empregador que lhe sejam adversos, o que dizer em situação tão dramática para todos, em que não há apenas risco de perda do emprego e do sustento, mas de morte mesmo, causada por inimigo invisível, que de tão pequeno não pode ser visto a olho nu e nem sequer por microscópios comuns, revelando toda a fragilidade humana? – Obviamente que não há qualquer poder de resistência individual por parte do trabalhador e, justamente por isso, não pode ser a ele permitido “negociar”.¹³²

O Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda repercutiu de maneira positiva no ramo empresarial, pois representava um alento para os empregadores que ou não arcariam com o salário de seus empregados por alguns meses, no caso da suspensão temporária do contrato de trabalho, ou só incumbiriam-se de parte desses, na hipótese de acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, atenuando assim os prejuízos ocasionados pela pandemia do Covid-19. O método apresentado pelo governo federal, a princípio, também agradou a maioria dos empregados que estavam assombrados pela iminente possibilidade de demissão. Entretanto, a falta de uma técnica na redação da medida provisória que instituiu o programa, e as consequentes inconstitucionalidades presentes na mesma repercutiram rápida e negativamente no meio jurídico.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, ANAMATRA, já no dia 02 de abril de 2020, um dia após a publicação da Medida Provisória Nº 936/2020, divulgou uma nota avaliando o programa em questão.

A ANAMATRA entende que

1. A expectativa, num cenário de crise, é de que a prioridade das medidas governamentais se dirija aos mais vulneráveis, notadamente, aqueles que dependam da própria remuneração para viver e sustentar as suas famílias. Tais medidas devem ser, além de justas, juridicamente aceitáveis. Na MP 936 há, contudo, insistência em acordos individuais entre trabalhadores e empregadores; na distinção dos trabalhadores, indicando negociação individual para “hiperssuficientes”; na desconsideração do inafastável requisito do incremento da condição social na

¹³² OLIVA, José Roberto Dantas. Que o Coronavírus não sirva de pretexto para fragilizar (ainda mais!) o trabalhador, infectar a Constituição e sepultar, de vez, o sindicalismo. **Revista Consultor Jurídico**. 2020. p. 5 - 6.

elaboração da norma voltada a quem necessita do trabalho para viver; e no afastamento do caráter remuneratório de parcelas recebidas em razão do contrato de emprego, que redundará no rebaixamento do padrão salarial global dos trabalhadores e das trabalhadoras. Tudo isso afronta a Constituição e aprofunda a insegurança jurídica já decorrente de outras mudanças legislativas recentes.¹³³

Como observado, inúmeros são os problemas apontados na norma em questão que levam à inconstitucionalidade da mesma. Quanto aos acordos individuais em detrimento dos coletivos, exigidos pela Constituição para deliberação de redução salarial a Associação dos Magistrados destaca:

2. 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 nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.¹³⁴

Concorda com tal argumento a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) que, também no dia 02 de abril de 2020, divulgou uma nota pública criticando principalmente a forma prevista na MP para a redução salarial, a suspensão do contrato de trabalho e o contínuo animus de afastamento da negociação coletiva.

A ANPT, apesar de reconhecer a importância dos objetivos da MP 936/2020, assevera que:

Ao dispensar a negociação coletiva para implementação das medidas emergenciais sobretudo aos trabalhadores com mais baixa remuneração (até 3 salários mínimos), a MP n. 936/2020 acentua ainda mais o aludido quadro de violação às normas constitucionais e internacionais que garantem a negociação coletiva como instrumento constitucional e democrático destinado à composição dos interesses de empregados e empregadores, especialmente quanto aos trabalhadores mais vulneráveis, “convidados” a negociar sob ameaça de perda do emprego em momentos de crise.¹³⁵

E conclui a sua nota demonstrando preocupação com os dispositivos da norma que

¹³³ PORTO, Noemia. MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. **Anamatra**, 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>. Acesso em: 03 jul. 2022.

¹³⁴ PORTO, Noemia. MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. **Anamatra**, 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>. Acesso em: 03 jul. 2022.

¹³⁵ AMORIM, Helder Santos; COSTA, Ângelo Fabiano Farias da. MP 936: ANPT reafirma preocupação com afastamento de negociação para flexibilização de direitos trabalhistas no período de calamidade pública. **ANPT**, 2020. Disponível em: <https://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: 03 jul. 2022.

autorizam a flexibilização de direitos trabalhistas extremamente sensíveis no período de calamidade pública, mediante simples acordo individual entre empregado e empregador, caminhando em sentido diametralmente oposto ao patamar civilizatório projetado pela Constituição de 1988 para as relações sociais, notadamente as relações de trabalho, que prevê, nesse tipo de situação, garantias fundamentais como a preservação da negociação coletiva.¹³⁶

No mesmo dia, o Instituto dos Advogados Brasileiros também se posicionou.

Para o IAB, a Medida Provisória 936/2020, referente ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, ao repetir a mesma filosofia que orientou inúmeras alterações no Direito e no Processo do Trabalho, deixa de observar direitos e garantias fundamentais mínimos previstos na Constituição. A MP viola incisos do artigo 7º, como o item IV, que impede a redução dos salários por via de acordos individuais, sendo possível somente por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...). O texto da MP faz prevalecer as tratativas individuais sobre as coletivas, evidentemente mais protetivas, e transfere nitidamente para os trabalhadores o ônus de suportar as consequências econômicas.¹³⁷

Imprescindível se faz salientar que a MP 936/2020 não proíbe a negociação coletiva nos acordos que versem sobre a redução de salário, prevendo em seu art. 11:

Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **poderão** ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo.¹³⁸

Entretanto, o que se defende é que segundo a Constituição Federal de 1988 a redução salarial é uma medida excepcional, que só pode ser aplicada se discutida e aprovada no âmbito de uma negociação coletiva com a necessária presença dos sindicatos que representam os operários. Assim, não é que as deliberações visando a redução dos salários podem ser

¹³⁶ AMORIM, Helder Santos; COSTA, Ângelo Fabiano Farias da. MP 936: ANPT reafirma preocupação com afastamento de negociação para flexibilização de direitos trabalhistas no período de calamidade pública. **ANPT**, 2020. Disponível em:

<https://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: 03 jul. 2022.

¹³⁷ CORTEZ, Rita. IAB considera inconstitucional MP 936/2020 que reduz salários e jornada de trabalho. **IAB nacional**, 2020. Disponível em:

<https://iabnacional.org.br/noticias/iab-considera-inconstitucional-mp-936-2020-que-reduz-salarios-e-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 03 jul. 2022.

¹³⁸ 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/mpv/mpv936impressao.htm. Acesso em: 10/12/2022.

realizadas por convenção ou acordo coletivo de trabalho, esses necessariamente devem ser o instrumento para esse debate.

Uma vez que a medida provisória em questão previa as duas possibilidades de negociação, por acordo individual ou coletivo, e diante da inconstitucionalidade da primeira modalidade, por meio de nota publicada no dia 02 de abril de 2020, a Central de Trabalhadores (CUT) “orienta todas as entidades filiadas a não permitir e esclarecer aos trabalhadores para não aceitarem qualquer negociação individual, e buscarem junto às empresas e entidades patronais a negociação coletiva”¹³⁹.

O Partido Rede Sustentabilidade protocolou, no dia 02 de abril de 2020, uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, a ADI 6.363, atacando vários dispositivos da MP 936/2020, inclusive seu artigo 7º inciso II.¹⁴⁰

Aos 13 de abril de 2020, próximo a data da sessão de julgamento que apreciaria em parte a ADI supracitada, várias entidades¹⁴¹ subscreveram a nota pública intitulada como “Em defesa da Constitucionalidade”, onde explanam o porque consideram essencial que o Supremo Tribunal Federal declare a inconstitucionalidade dos dispositivos que preveem acordo individual para a redução de salário.

5. [...] como forma de se preservar a Constituição e garantir a eficácia dos direitos humanos e fundamentais, conferindo viabilidade concreta à ordem econômica, sendo esta uma das principais urgências do momento, a solução jurídica necessária é a da declaração da procedência da Ação Direta de Inconstitucionalidade dos dispositivos das MPs 927 e 936 que permitem acordo individual para redução de salários.

6. A sociedade civil espera do Supremo Tribunal Federal a preservação da integridade do ordenamento jurídico-constitucional em vigor, fazendo valer a literalidade do texto constitucional. Caminhar noutro sentido e admitir quaisquer relativizações para quaisquer excepcionalidades, ao alvedrio do intérprete e fora dos

¹³⁹ NOTA da CUT: MP 936 não responde às exigências e necessidades da classe trabalhadora. CUT, 2020.

Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/nota-da-cut-mp-936-nao-responde-as-exigencias-e-necessidades-da-classe-trabalhad-b940>. Acesso em: 10, jul. 2021.

¹⁴⁰ MELO, Suelen Vaz De; ROMANHOLO, Maria Inês de Assis. **Os impactos do novo coronavírus nas relações de trabalho**: Uma análise da constitucionalidade da Lei 14.020/2020 quanto às alterações contratuais por acordo individual escrito. **Revista Científica Univiçosa**, 2020. p. 242.

¹⁴¹ Central dos trabalhadores e das trabalhadoras do Brasil, Associação brasileira de advogados trabalhistas - ABRAT, Associação nacional dos procuradores do trabalho, Central dos sindicatos brasileiros, Sindicato nacional dos auditores fiscais do trabalho - SINAIT, Federação Interestadual dos trabalhadores e pesquisadores em serviços de telecomunicações - FITRATELP, Nova central sindical de trabalhadores, Associação Luso-Brasileira de juristas do trabalho, Força sindical, União geral dos trabalhadores, Central única dos trabalhadores, Associação juízes para a democracia -AJD, Associação Americana de Juristas, Rede nacional de pesquisas e estudos em direito do trabalho e da seguridade social (RENAPEDTS).

estritos lindes da letra constitucional, seria instaurar perigoso precedente para o regime democrático.¹⁴²

Assim, neste cenário em que por um lado havia a pressão dos empresários para indeferir a cautelar pois isso conferiria segurança jurídica aos acordos individuais já celebrados, e por outro pressionado para suspender, entre outros, o dispositivo que prevê a redução de salários por acordo individual, coube ao Supremo Tribunal Federal, guardião da Constituição, julgar a ADIn 6.363.

4.3 A conversão na Lei 14.020/2020 e a manutenção da inconstitucionalidade.

O Supremo Tribunal Federal julgou no dia 17 de abril de 2020 a medida cautelar da ADIn 6.363. Estavam presentes na sessão o presidente do STF à época, o Ministro Dias Toffoli, as Ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber, e os Ministros Alexandre de Moraes, Edson Fachin, Gilmar Mendes, Luis Roberto Barroso, Luiz Fux, Marco Aurélio e Ricardo Lewandowski.

O Partido Rede Sustentabilidade pleiteava, com a ADIn 6.363, de forma cautelar a suspensão dos artigos que previam a suspensão do contrato de trabalho e a redução do salário por acordo individual, e ao final buscava o

“julgamento pela procedência desta ADI, para declarar a inconstitucionalidade, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, o § 4o do art. 11; e o art. 12, na íntegra; bem como das expressões ‘individual escrito entre empregador e empregado’ do inciso II do art. 7o; ‘individual do inciso II do parágrafo único do art. 7o; ‘individual escrito entre empregador e empregado’ do § 1o do art. 8o; ‘individual’ do inciso II do § 3o do art. 8o; e ‘no acordo individual pactuado ou’ do inciso I do § 1o do art. 9o.”¹⁴³

¹⁴² COM centrais sindicais, AJD subscreve nota contra dispositivos de MPs que permitem acordo individual para redução de salários. **Juízes para a democracia**, 2020. Disponível em: <https://www.ajd.org.br/noticias/2572-com-centrais-sindicais-e-outras-entidades-ajd-subscreve-nota-pela-inconstitucionalidade-de-dispositivos-das-mps-que-permitem-acordo-individual-para-reducao-de-salarios>. Acesso em: 03 jul. 2022.

¹⁴³ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363/DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, Brasília, 6 abr. 2020. p. 4. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

O Ministro Ricardo Lewandowski foi o relator da ação e deferiu em parte a cautelar. Em seu voto o ministro reconhece a crise enfrentada pelo Brasil devido a pandemia do Covid-19, e busca conciliar em seus argumentos a necessidade de manutenção das atividades econômicas e de empregos, um dos objetivos expressos da MP 936/2020, mas ao mesmo tempo tece longa explanação sobre a indispensabilidade de ter no ordenamento jurídico normas que coadunem com a Constituição Federal.

Lewandowski assevera

constituiria precedente perigosíssimo afastar a vigência de normas constitucionais asseguradoras de direitos e garantias fundamentais, diante do momento de calamidade pública pelo qual passamos. Isso só poderia ocorrer e mesmo assim em escala limitada e sob supervisão do Congresso Nacional durante a decretação dos Estados de Defesa ou de Sítio, escrupulosamente delimitados nos art. 136 e 137 da Lei Maior.

Ora, a experiência tem demonstrado que justamente nos momentos de adversidade é que se deve conferir a máxima efetividade às normas constitucionais, sob pena de graves e, não raro, irrecuperáveis retrocessos. De forma tristemente recorrente, a história da humanidade tem revelado que, precisamente nessas ocasiões, surge a tentação de suprimir antes mesmo de quaisquer outras providências direitos arduamente conquistados ao longo de lutas multisseculares. Primeiro, direitos coletivos, depois sociais e, por fim, individuais. Na sequência, mergulha-se no caos!¹⁴⁴

Entretanto, apesar da defesa acima e de reconhecer que em outros países, que também estão enfrentando as dificuldades de um período pandêmico, os sindicatos que representam os trabalhadores estão participando dos debates para buscar a melhor solução para as relações de trabalho que se encontram fragilizadas, em consonância com a recomendação da OIT de que “o diálogo social tripartite, envolvendo governos, entidades patronais e organizações de trabalhadores constitui ferramenta essencial para o desenvolvimento e implementação de soluções sustentáveis, desde o nível comunitário até o global”¹⁴⁵, o referido ministro deferiu somente em parte a cautelar, a luz do argumento de que a inconstitucionalidade presente na MP 936/2020 poderia ser eliminada apenas acrescentando ao §4º do seu art. 11 a possibilidade dos sindicatos, ao receberem o comunicado dos acordos individuais firmados, deflagrarem,

¹⁴⁴ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowisk, Brasília, 17 abr. 2020. p. 19. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

¹⁴⁵ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowisk, Brasília, 17 abr. 2020. p. 12. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

caso tenham interesse, uma negociação coletiva. Mas ainda subsistiria a possibilidade de deliberar por acordos individuais, que não foram por fim considerados inconstitucionais.

Eis a mudança proposta pelo referido ministro

Isso posto, com fundamento nas razões acima expendidas, voto pelo deferimento em parte a cautelar para dar interpretação conforme à Constituição 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 de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva.¹⁴⁶

Diante de toda a explanação feita pelo referido ministro em defesa dos direitos constitucionais e da impossibilidade de afastamento destes mesmo em tempos de crise, parece desconexa a decisão tomada pelo mesmo. Segundo Dantas,

divorciou-se a liminar da própria fundamentação apresentada ao permitir convalidação posterior, ainda mais por inércia dos sindicatos, de negociação individual travada para reduzir salários, ainda que com correspondente redução de jornada, ou mesmo – e pior – suspender os próprios contratos de trabalho.¹⁴⁷

Os ministros Edson Fachin e Rosa Weber discordam da flexibilização proposta no voto de Ricardo Lewandowski e ambos deferiram integralmente a cautelar.

Fachin utiliza-se de argumentos similares ao de Lewandowski, considerando que

A eventual suspensão das relações contratuais trabalhistas ou flexibilização de direitos dos trabalhadores como redução de salários e jornadas de trabalho, no ambiente do Estado Democrático de Direito –conforme disposto na Medida Provisória 936/2020 –, exige por parte do legislador ordinário que observe as salvaguardas constitucionais expressamente estabelecidas pelo legislador constituinte de 1988, a fim de que os direitos fundamentais em geral, e especialmente aqueles titularizados por sujeitos hipossuficientes, como é o caso dos direitos fundamentais trabalhistas, possam ser efetivamente garantidos e por seus titulares gozados.¹⁴⁸

¹⁴⁶ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, Brasília, 17 abr. 2020. p. 23. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

¹⁴⁷ OLIVA, José Roberto Dantas. Que o Coronavírus não sirva de pretexto para fragilizar (ainda mais!) o trabalhador, infectar a Constituição e sepultar, de vez, o sindicalismo. **Revista Consultor Jurídico**, abr. 2020, p. 8.

¹⁴⁸ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, Brasília, 17 abr. 2020. p. 57 - 58. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

Já Rosa faz um discurso mais profundo e se opõe expressamente à inovação de Lewandowski. Assevera a ministra

Com a devida vênia - e a despeito da sensibilidade e do zelo do Ministro Ricardo Lewandowski, a quem sempre rendo as minhas homenagens, e que parte de premissas muitas das quais endosso na íntegra -, não referendo a liminar nos moldes em que a deferiu. Na minha compreensão, no exercício do juízo precário insito às medidas cautelares, e a despeito da louvável intenção de resguardar alguma participação do sindicato, a solução proposta enfraquece **o núcleo essencial do direito fundamental à representação sindical e à negociação coletiva sem atingir os objetivos de harmonização e redução do impacto social decorrente da pandemia.**¹⁴⁹

Os demais ministros indeferiram a liminar, resumidamente, fundamentando-se na promoção da segurança jurídica aos acordos individuais já firmados, na excepcionalidade do momento vivido vivenciado e principalmente na preservação de empregos que poderia ser alcançada pela norma.

Para Barroso, por exemplo

é possível, extraordinariamente, afastar a exigência de negociação coletiva, em situação emergencial e transitória, nas hipóteses previstas no artigo 12 da MP no 936/2020, tendo em vista que a rigorosa regulação pelo Poder Público minimiza a vulnerabilidade do empregado e que a negociação coletiva poderia frustrar a proteção ao emprego.¹⁵⁰

Ao justificar seu voto Fux afirma que

Neste cenário, reclama-se da jurisdição constitucional uma sensibilidade superior ao mero dogmatismo jurídico, cabendo-lhe realizar a ponderação dos valores em conflito à luz do critério da razoabilidade, visando o mínimo de sacrifício de direitos com o máximo de resultado.¹⁵¹

¹⁴⁹ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowisk, Brasília, 17 abr. 2020. p. 82. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

¹⁵⁰ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowisk, Brasília, 17 abr. 2020. p. 69 -70. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

¹⁵¹ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowisk, Brasília, 17 abr. 2020. p. 113. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

O cenário aludido pelo ministro é o da crise econômica decorrente da crise sanitária presente, e nesse sentido deveria-se haver, segundo o mesmo, certa flexibilização ao lidar com a distribuição de recursos que já são escassos.

Cabe maior destaque ao voto do Ministro Alexandre de Moraes, designado à ser o redator do acórdão.

A princípio Moraes salienta que a constitucionalidade da MP 936/2020 não deve ser avaliada somente à luz do inciso VI do art. 7º da Constituição Federal, que trata da irredutibilidade salarial, mas também a partir de outros dispositivos sendo um deles o caput do art. 6º da Carta Magna que garante o trabalho em si como direito social do trabalhador. Destarte, a medida provisória em questão, como indica em seus objetivos, estaria buscando a preservação dos empregos assim estando em concordância com o último dispositivo. Segundo o ministro, todos os direitos elencados no art. 7º decorrem da existência de trabalho e portanto por mais que a previsão de acordo individual para a redução salarial contrarie o texto constitucional, a medida provisória em si seria legítima pois oferece uma possível solução para garantir a manutenção de empregos.

E complementa

Neste momento de crise aguda que nós temos na saúde pública, com essas fortíssimas repercussões sociais e econômicas, parece-me absolutamente constitucional e razoável a possibilidade de acordo individual escrito entre empregador e empregado, visando a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, com - obviamente - a complementação salarial por parte do Poder Público, esses 51,2 bilhões. Não só para garantir e manter renda aos trabalhadores, mesmo que haja uma diminuição - repito, porque aqui me parece o binômio mais importante -, mas também para garantir a perpetuação do vínculo empregatício para além da pandemia, evitando a quebra de inúmeras empresas.¹⁵²

Desacerta o ministro ao justificar a constitucionalidade da aplicação dos acordos individuais baseado no “momento de crise aguda” que assolava o Brasil na época. Imprescindível se faz entender que a regra é a impossibilidade de diminuição do salário, é esta que deve valer em tempos normais e em situações excepcionais, que o constituinte corretamente optou por não descrever quais seriam, aí sim seria possível a redução salarial

¹⁵² BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, Brasília, 17 abr. 2020. p. 41 - 42. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

desde que a mesma fosse acordada no seio de uma negociação coletiva, pois somente com a participação dos sindicatos obreiros haverá a garantia de que os interesses dos trabalhadores estão sendo considerados.

Melo e Romanholo consideram 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.¹⁵³

Dantas corrobora esse entendimento afirmando

E nem se diga que o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, ou de 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, autorizariam a transposição de tais barreiras. A suspensão de garantias constitucionais só está autorizada com a decretação de estado de sítio (art. 138 da CRFB), do que não se cogita.¹⁵⁴

Alexandre de Moraes colocou-se integralmente em oposição ao entendimento de Lewandowski de que a medida provisória ao exigir do empregador a comunicação dos acordos individuais realizados aos sindicatos concedeu ao mesmo a competência para referendar ou não tais acordos. Consoante o redator do acórdão, a possibilidade de o sindicato não concordar com o que já fora acordado entre empregado e empregador poderia conferir, além de insegurança jurídica, um enorme prejuízo financeiro para o Estado.

Para Moraes

Então, se admitirmos como condição resolutive a participação do sindicato, nós vamos ter três possibilidades, sendo que, dessas três possibilidades, só uma, a meu ver, com todo o respeito às posições contrárias, só uma não afetará a segurança jurídica e a boa-fé de empregados e empregadores. A única que não afetará a segurança jurídica e a boa-fé é o caso de o sindicato, eventualmente, concordar com o que foi feito: concordou, não há necessidade de complementação salarial e não há necessidade de recálculo do benefício dado pelo governo.

¹⁵³ MELO, Suelen Vaz De; ROMANHOLO, Maria Inês de Assis. **Os impactos do novo coronavírus nas relações de trabalho:** Uma análise da constitucionalidade da Lei 14.020/2020 quanto às alterações contratuais por acordo individual escrito. **Revista Científica Univiçosa**, Minas Gerais, v. 12, n. 1, p. 238 - 245, jan/dez. 2020. p. 243 - 244.

¹⁵⁴ OLIVA, José Roberto Dantas. Que o Coronavírus não sirva de pretexto para fragilizar (ainda mais!) o trabalhador, infectar a Constituição e sepultar, de vez, o sindicalismo. **Revista Consultor Jurídico**, abr.2020, p. 4.

Se o sindicato tiver essa possibilidade como condição resolutive de dizer "não concordo, os acordos não são válidos", o empregador terá que complementar os salários e o empregado terá que devolver o benefício que ele recebeu do Estado? Um, dois, três meses? [...]. A boa-fé dos participantes estará combalida, a segurança jurídica estará prejudicada.

Parece-me, então, que a medida provisória não trouxe como condição resolutive a participação dos sindicatos; a medida provisória trouxe a necessidade de comunicação aos sindicatos.¹⁵⁵

Quanto a esse ponto a interpretação de Moraes é correta, de fato causaria-se enorme insegurança jurídica caso os acordos subscritos pelos funcionários, em um momento cheio de incertezas sanitárias e sociais, pudessem ser considerados inválidos em um futuro potencialmente mais incerto.

A atitude de Lewandowski foi a de dar um "jeitinho brasileiro" em uma norma que já nasceu com vício. Em seu art. 7º, inciso VI, a constituição não conferiu aos sindicatos o poder de referendar qualquer acordo feito previamente entre empregador e empregado. Os sindicatos operários são figuras inescusáveis na negociação coletiva, e cabe lembrar que esta é uma forma de autocomposição, do tipo transação, onde as próprias partes buscam resolver seus conflitos através de concessões recíprocas. Com o entendimento do ministro supracitado distancia-se da autocomposição desejada pela constituição e aproxima-se da arbitragem, modalidade da heterocomposição, com o sindicato assumindo uma figura similar a de um árbitro.

Após feita sua oposição, Moraes vota pelo indeferimento integral da cautelar.

Assim, aos 6 de julho de 2020, a Medida Provisória 936/2020 é convertida na Lei nº 14.020/2020, que passou a ter a seguinte redação no seu art. 7º, inciso segundo:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

¹⁵⁵ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowisk, Brasília, 17 abr. 2020. p. 44. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 de jun de 2020.

II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado;¹⁵⁶

Observa-se que a negociação coletiva foi adotada como uma via possível para a transação sobre a redução salarial no período pandêmico, entretanto o acordo individual permaneceu como uma modalidade igualmente válida. Portanto, a inconstitucionalidade apontada permanecera no ordenamento jurídico.

¹⁵⁶ 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. Art. 7º, inciso II. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 10/12/2022.

5 CONCLUSÃO

O tema para esta pesquisa partiu de uma inquietação pessoal quanto a inserção no ordenamento jurídico brasileiro de uma norma, na forma de medida provisória, que a princípio, analisando somente a letra fria do texto, possuía dispositivos que contrariavam a Constituição Federal. Ao meu ver, o mais grave deles é o afastamento da negociação coletiva ao possibilitar a redução salarial por acordo individual entre empregador e empregado.

Assim, com o intuito de extrapolar o entendimento superficial e entender quais seriam os motivos para o constituinte brasileiro ter previsto a excepcionalidade da redução salarial apenas a partir da negociação coletiva, e entender como uma norma diametralmente oposta incorporou-se ao ordenamento, inclusive tendo sido convertida em lei posteriormente, buscou-se pesquisar sobre o papel da negociação coletiva na garantia da proteção à dignidade do trabalhador frente a redução salarial e a possível inconstitucionalidade do Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda (Lei 14.020/2020).

Substancial se faz destacar o quanto é importante que a academia não se cale frente a possíveis ataques à preceitos constitucionais. Independentemente do que se decida judicialmente, é crucial que os pensadores do direito discutam qual é o real interesse do poder executivo federal em produzir uma MP que insiste em afastar os sindicatos operários do debate sobre um direito social e fundamental do trabalhador, qual seja o salário. É necessário debater se o momento de crise sanitária vivenciado permite a flexibilização de normas constitucionais, e principalmente é indispensável pensar quais são as futuras consequências da adoção de tal flexibilização para os trabalhadores, para a economia, para a sociedade e para o Estado Democrático de Direito.

Diante disso, o objetivo geral da pesquisa foi avaliar se há inconstitucionalidade na falta de exigência de negociação coletiva para a redução salarial proposta pelo Programa Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda. Quanto a este entende-se que por mais que o Supremo Tribunal Federal tenha entendido ao contrário, que neste momento de estado de calamidade pública não contraria a constituição a formação de acordos individuais que versem sobre a redução salarial, há sim a inconstitucionalidade do inciso II do art. 7º ao

considerar outra modalidade que não as da negociação coletiva, pois preceitos constitucionais só poderiam ser afastados se estivéssemos em estado de sítio.

Restou comprovada a importância da negociação coletiva para mitigar a disparidade fática entre empregador e empregado quando estão em negociação. Dessa maneira, se a presença dos sindicatos operários se faz necessária, para que haja a proteção dos interesses dos trabalhadores, em discussões sobre o contrato de trabalho em situações “normais”, evidentemente que em uma situação tão atípica quanto a causada pela pandemia do Covid-19 a vulnerabilidade do trabalhador fica ainda mais acentuada. Assim, ao tratar da diminuição do salário que é um direito essencial para a subsistência do empregado e de sua família, e mais importante do que isso até, é meio que promove a dignidade do trabalhador, é indispensável o suporte dos sindicatos que representem os operários.

Diante da metodologia proposta, percebe-se que o trabalho poderia ter sido realizado com uma bibliografia mais ampla, talvez com mais livros doutrinários, entretanto cabe ressaltar que o assunto prático aqui abordado é recente em nossa sociedade, por isso houve o direcionamento para o uso de artigos científicos mais recentes.

Em alusão à limitação acima destacada, recomenda-se que futuras pesquisas que desejem se basear nessa aprofundem na parte bibliográfica. Para além, como citado em alguns momentos no texto, a então Lei 14.020/2020 apresenta outros artigos que foram apontados como inconstitucionais, mas para não fugir ao tema tais dispositivos não foram tratados nessa pesquisa. Entretanto é fundamental que a referida lei continue sendo estudada e seja objeto de outras pesquisas que analisem profundamente cada possível inconstitucionalidade presente. Por fim, baseado nos resultados que obtive, acredito que também seriam essenciais à nossa sociedade pesquisas acadêmicas que explorem o porquê do interesse estatal em mitigar os sindicatos, e os motivos que levaram os mesmos a agirem com certa passividade perante tal cenário.

6 REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 14^a ed. São Paulo: Método, 2010.

AMORIM, Helder Santos; COSTA, Ângelo Fabiano Farias da. MP 936: ANPT reafirma preocupação com afastamento de negociação para flexibilização de direitos trabalhistas no período de calamidade pública. **ANPT**, 2020. Disponível em: <https://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3647-mp-936-anpt-reafirma-preocupacao-com-a-fl exibilizacao-de-direitos-trabalhistas-no-periodo-de-calamidade-publica>. Acesso em: 03 jul. 2022.

ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Alves. A resistência sindical frente às inovações legislativas direcionadas à regulação do trabalho: Um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de movimentos sociais e conflitos**, Porto Alegre, v.4, n. 2, p. 84 - 104, jul. - dez. 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistamovimentosociais/article/view/4950>. Acesso em: 12 dez. 2020.

AZAMBUJA, João Carlos Felix de. **Liberdade sindical no Brasil e na OIT - Unicidade sindical X Unidade sindical**. Porto Alegre, 2011. 78p. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

BALESTRO, Moisés Villamil; MARINHO, Danilo Cortes Nolasco. **Programa Seguro-Desemprego: o desafio para equilibrar proteção social e eficiência econômica**. Revista de Políticas Públicas, São Luís, v. 14, n. 1, p. 193-201, jan./jun.2010. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/download/375/4235>. Acesso em: 04 maio 2021.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 4^a ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de Outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República e encaminhado por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 55-C, p. 1, 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 28 ago. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 dez. 2020.

BRASIL. Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Brasília, DF: Palácio do Planalto, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1256.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.256%2C%20DE%2029,19%20de%20junho%20de%201981. Acesso em: 19 ago. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Palácio do Planalto, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo53. Acesso em: 19 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 27, p. 1, 7 fev. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 28 ago. 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: 28 ago. 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. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 63-D, p. 1-3, 1º abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 28 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Como é transmitido?** :vírus pode ser transmitido durante um aperto de mão (seguido do toque nos olhos, nariz ou boca), por meio da tosse, espirro e gotículas respiratórias contendo o vírus. Página inicial. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-e-transmitido>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é a Covid-19?** : saiba quais são as características gerais da doença causada pelo novo coronavírus, a Covid-19, 2021. Página inicial. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em: 26 out. 2022.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363/DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowisk, Brasília, 6 abr. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363. Relator: Ministro Ricardo Lewandowisk, Brasília, 17 abr. 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 15 jun. 2020.

CARNEIRO, Rosane Machado. **O trabalho como forma de construção de identidade do indivíduo**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2018. p. 475.

COM centrais sindicais, AJD subscreve nota contra dispositivos de MPs que permitem acordo individual para redução de salários. **Juízes para a democracia**, 2020. Disponível em: <https://www.ajd.org.br/noticias/2572-com-centrais-sindicais-e-outras-entidades-ajd-subscribe-nota-pela-inconstitucionalidade-de-dispositivos-das-mps-que-permitem-acordo-individual-para-reducao-de-salarios>. Acesso em: 03 jul. 2022.

CORTEZ, Rita. IAB considera inconstitucional MP 936/2020 que reduz salários e jornada de trabalho. **IAB nacional**, 2020. Disponível em: <https://iabnacional.org.br/noticias/iab-considera-inconstitucional-mp-936-2020-que-reduz-salarios-e-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 03 jul. 2022.

DARCANCHY, Mara; LIMA, Priscila Luciene Santos de; SEGER, Débora Patricia. Novas perspectivas do instituto da representação sindical no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Unicuritiba**, Curitiba, v. 03, n. 26, p. 109 - 127, 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3137>. Acesso em: 12 mar. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 67, n. 2, p. 79 - 98, abr. - jun. 2001. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/52282>. Acesso em: 12 mar. 2021.

DE MARCO, Cristhian Magnus; SILVA, Magda Cristiane Detsch (org.). **Diálogos sobre direito e justiça**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2021. 806 p. E-book. Disponível em: http://www.unoesc.edu.br/images/uploads/editora/S%C3%A9rie_Di%C3%A1logos_sobre_Direito_e_Justi%C3%A7a_-_2019.pdf. Acesso em: 13 abr. 2021.

DIAS, Helena Bezerra. **A aplicação do princípio de proteção ao hipossuficiente no processo do trabalho e a consequente inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17)**. Salvador, 2017. 61p. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia.

DOMINGOS, Camila. Efetivação dos Direitos Fundamentais em relações de trabalho do agronegócio: O caso do Conesul de Rondônia. In: STRAPAZZON, Carlos L.; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (org.). **Direitos Fundamentais e Políticas Públicas no Brasil: Conexões entre segurança social, trabalho decente e desenvolvimento**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 111 - 114. E-book. Disponível em: https://www.unoesc.edu.br/images/uploads/editora/Miolo_-_Direitos_Fundamentais.pdf Acesso em: 06 abr. 2021.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. E-book. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213592/001118199.pdf?sequence=1&isAllowed=y..> Acesso em: 03 mar. 2021.

FÉLIX, Ynes da Silva; AMORIM, Antônio Leonardo. **Trabalho decente e trabalho digno: normas internacionais que vedam o retrocesso do direito do trabalho**. Revista Percurso, Curitiba, v. 3, n. 26, p. 128-147, jul./set. 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3138>. Acesso em: 04 nov. 2020.

FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011. Livro digital formato Kindle.

FERREIRA, Lícia Mayra Coelho. **Princípio da proteção e reforma trabalhista: repercussões da Lei 13.467/2017 no equilíbrio das relações laborais**. Revista Vertentes do Direito, Palmas, v. 6, n. 1, p. 260-278, jun. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2019.v6n1.p260-278>. Acesso em: 04 nov. 2020.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; WENCZENOVICZ, Thaís Janaina (org.). **Direitos fundamentais sociais**. Chapecó: Unoesc, 2018. E-book. Disponível em: http://www.unoesc.edu.br/images/uploads/editora/Ebook_Spring_2017.pdf. Acesso em: 22 abr. 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. A eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho: o papel da negociação coletiva na implementação de ações afirmativas da dignidade do trabalhador. **Espaço Jurídico Journal Of Law [Ejll]**, Chapecó, v. 19, n. 1, p. 217-244, 26 abr. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18593/ejll.v19i1.13914>. Acesso em: 13 abr. 2021.

GROFF, Paulo Vargas. A efetividade dos direitos sociais nos governos pós-constituição de 1988. In: ANDRADE, Paulo; MOTA, Michelle Martins Papini; WENCZENOVICZ, Thaís Janaina (org.). **Cidadania, direitos humanos e sociedade: olhares transversais**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 227- 256. E-book. Disponível em:

https://www.unoesc.edu.br/images/uploads/editora/Cidadania,_direitos_humanos_e_sociedade_e_olhares_transversais.pdf. Acesso em: 06 abr. 2021.

GUEIROS, Daniele Gabrich. Direito Coletivo do Trabalho: Dos desenhos às garatujas. In: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e Trabalho: O direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. p. 119 - 142. E-book. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213592/001118199.pdf?sequence=1&isAllowed=y.>>. Acesso em: 03 mar. 2021.

ISER, Betine Pinto Moehlecke *et al.* Definição de caso suspeito da COVID-19: uma revisão narrativa dos sinais e sintomas mais frequentes entre os casos confirmados. *SciELO*, Brasília, v. 29, n. 3, p. 1-11, 22 jun. 2020. DOI <https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000300018>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/9ZYsW44v7MXqvzPQm66hhD/?format=html&lang=pt#>. Acesso em: 26 out. 2022.

MAIA, Fernanda Landolfi; MÜLLER, Rodrigo; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. O trabalho remoto no secretariado: panorama da realidade brasileira a partir do cenário do covid-19. **Revista Expectativa**, Toledo, v. 19, n. 2, p. 118-137, maio 2020. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/25818>. Acesso em: 13 abr. 2021.

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-salari-al>. Acesso em: 24 set. 2020.

MELO, Suelen Vaz De; ROMANHOLO, Maria Inês de Assis. **Os impactos do novo coronavírus nas relações de trabalho**: Uma análise da constitucionalidade da Lei 14.020/2020 quanto às alterações contratuais por acordo individual escrito. **Revista Científica Univiçosa**, Minas Gerais, v. 12, n. 1, p. 238 - 245, jan/dez. 2020.

MICHAELIS, Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda., 2022. Disponível em : <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=pandemia>. Acesso em: 10, dez. 2022.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno**: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Belo Horizonte, 2009. 272 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

NOTA da CUT: MP 936 não responde às exigências e necessidades da classe trabalhadora. **CUT**, 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/nota-da-cut-mp-936-nao-responde-as-exigencias-e-necessidades-da-classe-trabalhad-b940>. Acesso em: 10 jul. 2021.

OLIVA, José Roberto Dantas. Que o Coronavírus não sirva de pretexto para fragilizar (ainda mais!) o trabalhador, infectar a Constituição e sepultar, de vez, o sindicalismo. **Revista Consultor Jurídico**, abr.2020. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2020-abr-15/dantas-oliva-momento-nao-sirva-fragilizar-trabalhador?pagina=4>. Acesso em: 06 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de Covid-19**, 2020. Página inicial. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 22 out. 2022.

PANDEMIA. *In*: MICHAELIS, Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda., 2022. Disponível em : <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=pandemia>. Acesso em: 10 dez. 2022.

PEREIRA, Cláudia Cristina; WEISS, Karimen Melo. Princípio da irredutibilidade salarial e exceções aplicáveis em gestão de crise econômica. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 5, n. 51, p. 120-129, jun.2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/94657>. Acesso em: 26 abr. 2021.

PORTO, Noemia. MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. **Anamatra**, 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>. Acesso em: 03 jul. 2022.

PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Aves; ARRUDA, Gerardo Clésio Maia. A resistência sindical frente às inovações legislativas direcionadas à regulação do trabalho: um debate a partir da experiência brasileira. **Revista de Movimentos Sociais e Conflitos**, Florianópolis, v. 4, n. 2, p. 84-104, 20 dez. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525-9830/2018.v4i2.4950>. Acesso em: 09 abr. 2021.

RAMOS, Dayane Maria Vieira. Uma abordagem principiológica do Direito Coletivo do Trabalho para compreender o sistema sindical brasileiro e um importante questionamento: Há o pleno exercício do princípio da liberdade sindical no Brasil?. *In*: ROCHA, Lilian Rose Lemos et al. (Org.). **Direito Coletivo do Trabalho**. Brasília: UniCEUB ICPD, 2019. p. 45 - 68. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/71237581/direito-coletivo-do-trabalho-livro/18>>Acesso em 12 mar. 2021.

RECKZIEGEL, Janaína (org.). **Covid-19 e suas diversas interfaces na bioética**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. E-book. Disponível em:https://www.unoesc.edu.br/images/uploads/editora/COVID-19_E_SUAS_DIVERSAS_INTERFACES.pdf. Acesso em: 06 abr..2021.

RESENDE, Rodrigo. **Dois anos do primeiro caso de coronavírus no Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2022. Disponível em : <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>. Acesso em : 20 nov. 2022.

RODRIGUES, Victor de Oliveira. Estudar os sindicatos, entender o Brasil. *Revista de Ciências Sociais - Política & Trabalho*, João Pessoa, v. 1, n. 48, p. 210-215, 12 jul. 2018.

Disponível em:<http://dx.doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2018v1n48.35360>. Acesso em: 13 abr. 2021.

STEFFENS, Alessandra Franke. **Análise da concepção da dignidade humana na visão de Martha Nussbaum**. Joaçaba, 2018.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação Coletiva no Setor Público**. Franca, 2006. 181p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho.

TRESSOLDI, Irenice. **A construção da dignidade humana no contexto jurídico brasileiro e a dimensão conferida pelo Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: Critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho**. Salvador, 2019. 297 p. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Federal da Bahia.