

**COMENTÁRIOS AO PROGRAMA EMERGENCIAL
DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA****COMMENTS ON EMERGENCY EMPLOYMENT AND
INCOME MAINTENANCE PROGRAM**

Juliana Marteli Fais Feriato*
Daniel Zuin**

Como citar: FERIATO, Juliana Marteli Fais; ZUIN, Daniel. Comentários ao programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 26, n. 1, p. 56-71, mar. 2022. DOI: 10.5433/21788189.2022v26n1p56. ISSN: 2178-8189.

*Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina Docente e vice coordenadora do Programa de Pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) em Ciências Jurídicas do Centro Universitário Cesumar
E-mail: juliana.fais@unicesumar.edu.br

**Mestrando em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário Cesumar
E-mail: zuin_@hotmail.com

Resumo: O artigo analisa o exercício dos direitos da personalidade como forma de autocomposição, nos termos redigidos pela Lei nº 14.020/20, oriunda da Medida Provisória 936/20. A pesquisa tem como recorte temporal o período de calamidade pública e, como temático, os direitos da personalidade dos empregados e empregadores, considerando que ambos são titulares e destinatários desse direito fundamental, sendo utilizado o método dedutivo para a condução do estudo. Conclui que a MP e sua proveniente lei, por respeitarem critérios mínimos justrabalhistas, estão sendo indispensáveis para o enfrentamento da crise, dado que possibilitam a manutenção do emprego e da renda.

Palavras-chave: Covid-19, pandemia, contrato de trabalho, direitos da personalidade.

Abstract: This article analyzes the use of personality rights as a form of self-composition, under the terms of Law n. 14.020/20, derived from Provisional Measure 936/20. This research covers the period of public calamity. The theme of this paper is personality rights of employees and employers, considering that both are holders and recipients of fundamental rights. This paper uses the deductive method and concludes that the Provisional Measure and its derived Law are indispensable mechanisms for facing this conflict, given that, respecting some minimum criteria, they allow the maintenance of employment and income.

Keywords: Covid-19, pandemic, employment contract, personality rights.

INTRODUÇÃO

Os empregadores, especialmente os de pequeno aporte financeiro, dependem da viabilidade econômica de seu negócio para, mediante o faturamento, manter a sua própria subsistência, a de sua família e a de seus funcionários.

Acontece que, em virtude da pandemia, para garantir a renda, tanto dos empregadores quanto dos empregados, faz-se necessária a flexibilização de algumas garantias trabalhistas, em razão delas terem sido concebidas para equacionar a relação justralhista em tempos diversos, ordinários.

Basilarmente, o evento extraordinário, Covid-19, tornou economicamente insustentável a manutenção de todas as normas trabalhistas, porquanto, se preservadas, impactariam diretamente nos direitos da personalidade dos empregadores, em razão deles assumirem, nos termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o risco da atividade econômica e, portanto, todo o ônus resultante do evento danoso. Aliás, ao se fragilizar a viabilidade econômica do negócio, infringe-se, do mesmo modo, os direitos da personalidade daqueles empregados que aceitariam, em troca da preservação do vínculo empregatício, trabalhar em condições diversas daquelas previamente estabelecidas, mesmo que em condições materialmente prejudiciais.

Em suma, com a finalidade de resguardar a renda e, por consequência, a sustentabilidade econômica do negócio, o empresário e o seu funcionário precisam possuir autonomia para determinarem, dentro de suas realidades fáticas, o melhor ajuste, rateando, de forma proporcional à condição econômica de cada um¹, o gravame proveniente da pandemia.

Calha que, o empregador e o empregado são titulares e destinatários dos direitos fundamentais e, à vista disso, a rigidez da norma trabalhista, por repassar todo o ônus da crise para o empregador que inevitavelmente demitirá seu funcionário, impede a autocomposição e, conseqüentemente, a perseguição dos interesses individuais de ambas as partes.

Em outros termos, proteger todos os direitos do empregado, erigidos em tempos diversos, sob a justificativa de

¹ Significa que a liberdade contratual não é irrestrita, deve ser harmônica ao grau de autonomia de cada polo contratual e corresponder aos valores expressos na Constituição Federal.

que seu patrão está sujeito ao risco da atividade, impondo-lhe a aceitação de uma lesão que, ao iniciar o seu empreendimento, nem mesmo o mais diligente dos empresários teria consciência, golpeia os direitos fundamentais do empregador, pois torna-o vítima da própria lei, a qual, ao invés de promover a união e a solidariedade para o enfrentamento da crise, outorga, ao empresário, obrigação contextualmente irrazoável, desproporcional e economicamente insustentável, a de afiançar todos os direitos de seus funcionários, acarretando, por óbvio, a demissão em massa ou a declaração de falência.

Ademais, o empregado, à luz dos seus direitos da personalidade, não pode ficar à mercê da superveniente insustentabilidade econômica de seu contrato de trabalho. Ele deve ter o direito de perseguir seus próprios interesses, mesmo que imateriais, como a manutenção de seu vínculo empregatício.

Neste ínterim, o estudo tece uma análise das medidas tomadas pelos Poderes Executivo e Legislativo, respectivamente, a Medida Provisória (MP) 936 e a Lei nº 14.020/20, para a manutenção do emprego e da renda, investigando se a nova norma está de acordo com os direitos fundamentais, especialmente os direitos da personalidade.

A pesquisa tem como recorte temporal o período de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Como recorte temático, os direitos da personalidade dos empregados e empregadores, considerando que ambos são titulares e destinatários desses direitos, sendo utilizado o método dedutivo para a condução do estudo.

A originalidade deste artigo está, principalmente, no estudo do direito de autotutela e autopreservação, justificando que, estabelecidos critérios mínimos ao contrato de trabalho, as partes devem ser livres para ajustarem o contrato à sua realidade.

Em outras palavras, o incremento da liberdade contratual, à luz dos direitos da personalidade, permite que as partes persigam seus próprios interesses, dado que regras generalizantes, impostas de forma universal, sem o devido respeito às particularidades de cada caso, condicionam as partes a aceitarem, ou não, a relação imposta.

Para alcançar o objetivo traçado, o estudo será dividido em três capítulos. O primeiro capítulo analisa a redução proporcional da jornada de trabalho e da remuneração. No segundo capítulo será analisada a suspensão temporária do contrato de trabalho. Por fim, o terceiro e último capítulo arremata os efeitos gerados pela MP, convertida na Lei nº 14.020/20, à luz dos direitos da personalidade.

A contribuição esperada deste estudo é demonstrar que a flexibilização de algumas garantias trabalhistas, nos termos redigidos pela Lei nº 14.020/20, oriunda da MP 936/20, pode resultar na manutenção do vínculo empregatício, pois, frente à pandemia, oportunizou-se o exercício da liberdade, pela autocomposição.

Isto é, empregados e empregadores, ao invés de estarem confinados a regras fixas e generalizantes que tornam, frente ao cenário pandêmico, a manutenção do vínculo insustentável, podem adequar o contrato à realidade específica de cada empreendimento, respeitando, é claro, um núcleo intangível de direitos, como, por exemplo, o valor da hora de trabalho, evitando vícios de

consentimento e precarização injustificada da relação contratual.

1 REDUÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO E DA CARGA HORÁRIA

Em decorrência do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, foi publicada, no dia 1º de abril de 2020, a Medida Provisória (MP) 936/20, a qual foi convertida na Lei 14.020/20, responsável por instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com a finalidade de “preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública” (BRASIL, 2020a).

Para atingir o seu propósito, a nova norma prevê duas alternativas para o enfrentamento da crise econômica, quais sejam a redução da remuneração de forma proporcional à carga de trabalho, e/ou a suspensão do contrato de trabalho (CALEGARI, 2020). Com essa postura, o Estado flexibiliza determinadas normas trabalhistas clássicas, pretendendo conferir maior liberdade às partes que, ao predisporem de um maior número de alternativas de autocomposição, conseguem adequar o seu contrato de trabalho à sua realidade particular.

A possibilidade de se reduzir jornada e renda não é nova, pois o artigo 611-A, §3º, da CLT, já introduzia esta alternativa, situação que, em seus termos, só se processa por meio de convenção ou acordo coletivo, conforme orienta o artigo 7º, VI, da CF (LEITE, 2020). Sucede que, em tempos ordinários, para a redução da jornada e da renda, exige-se a participação do Sindicato, responsável por balancear a relação contratual e, assim, verificar se os interesses da parte mais fraca, o funcionário por ele assistido, estão sendo atendidos. Aliás, em contrapartida ao ajuste, o empregado afetado com a redução de jornada e/ou salário, recebe uma garantia de emprego “durante o prazo de vigência do aludido instrumento coletivo” (MIZIARA, 2020. p. 2).

Ao se avaliar a literalidade do aludido artigo 7º, inciso VI, da CF, poder-se-ia concluir, mediante análise rasa e literal, que é inconstitucional a redução de salário mediante acordo individual, pois, obrigatoriamente, para ser válido, o ajuste precisa da chancela do Sindicato da categoria (CASSAR, 2020).

Não obstante a aparente nulidade, o artigo 7º da MP 936/20 (BRASIL, 2020a), bem como a Lei 14.020/20, instituem que “o empregador poderá acordar a redução proporcional de trabalho e de salário de seus empregados”, o qual se realizará, nos termos do inciso II deste artigo, “por acordo individual escrito”.

À vista das novas regras, a jornada de trabalho e a remuneração do empregado podem, por meio de acordo individual, sem a chancela do Sindicato, ser proporcionalmente reduzidas nos percentuais de 25, 50 ou 70%, sendo que, aditivamente à contenção remuneratória, o empregado percebe, da União, uma verba indenizatória em valor proporcional à redução (25, 50 ou 70%), calculada sob o valor do seguro-desemprego, o qual faria jus caso imotivadamente dispensado. Acontece que, na prática, quanto maior a remuneração do empregado, maior será o impacto da

transação, vez que o valor do seguro-desemprego espelha aproximadamente 80% do salário-base do trabalhador, isso quando não ultrapassado o teto de R\$ 1.813,03.

Exemplifica-se:

- . Salário de R\$1.045,00, com redução de 25% a renda final será de R\$992,75;
- . Salário de R\$1.700,00 com redução de 25, 50 ou 70% perderá cerca de 5,5, 11 e 15% da sua renda;
- . Salário de R\$3.000,00, com redução de 25, 50 ou 70% perderá cerca de 10, 20 e 27%
- . Salário de R\$13.000,00 com redução de 70% a renda cairá 60% (CASSAR, 2020, p. 3).

Em síntese, nota-se que o empregado sofrerá as consequências da pandemia, de forma proporcional à sua remuneração, de forma análoga à que já enfrenta com o Imposto de Renda progressivo², não existindo, à vista do tratamento proporcional à situação financeira do operário, razões para a doutrina e/ou jurisprudência se oporem ao novo regulamento.

Para alguns estudiosos, pactuar essa diminuição de renda, sem a intervenção do Sindicato, só se justifica pela ponderação de interesses que se faz necessária frente à pandemia, pois, caso contrário, violaria o disposto no artigo 7º, inciso VI, da CF (CASSAR, 2020). De forma mais aprofundada, defende-se que, à custa do evento extraordinário, Covid-19, a proteção ao salário deve ser balizada em prol do princípio da busca do pleno emprego (MEIRELES; GUIMARÃES, 2020), da saúde pública (MARTINS, 2020) ou, de forma abrangente, em prol dos direitos humanos e fundamentais de terceira geração, expostos nos artigos 1º, III, 5º, 7º, 9º, 96, 125, 127 a 129 etc. (SANTOS, 2020a).

Agregadamente, à luz dos direitos da personalidade, responsável por assegurar, ao particular, a capacidade de gerir sua própria vida, defende-se que a proteção ao salário, dentre outros direitos fundamentais, não pode ser inflexível, de tal modo a impedir que o indivíduo persiga seus interesses pessoais³.

Por outro lado, indubitavelmente, para se permitir a transação e/ou renúncia de um direito fundamental, deve-se verificar se a autonomia não existe apenas no papel, pois, neste caso, a liberdade contratual deve ser restringida, para promoção de uma liberdade fática (DUQUE, 2019).

Sucedese que, no presente momento, conforme já exposto, o empregador, nos termos do artigo 2º da CLT, assumiria todo o ônus do evento extraordinário e, por consequência, passaria a ocupar posição de maior vulnerabilidade, já que, seu funcionário, ordinariamente hipossuficiente, continuaria com o direito de receber o seu salário, independentemente de, se por ato do estado ou

2 O Imposto de Renda adota um sistema progressivo de encargos e, portanto, quanto maior a renda, maior será a alíquota, conforme § 1º, do artigo 145, da Constituição Federal, verbis: “Sempre que possível, os impostos terão caráter pessoal e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte, facultado à administração tributária, especialmente para conferir efetividade a esses objetivos, identificar, respeitados os direitos individuais e nos termos da lei, o patrimônio, os rendimentos e as atividades econômicas do contribuinte.”

3 Nesse sentido, defende Marcelo Schenk Duque (2019, p. 64), ao dispor que: “Por força do direito de livre desenvolvimento da personalidade, ambos os titulares de direitos fundamentais que tomam parte em um negócio privado teriam a liberdade de restringir contratualmente e de modo eficaz as suas respectivas posições jurídico-fundamentais”.

município, o empregador precisar temporariamente fechar as portas.

Resumidamente, frente ao cenário atual, à luz dos direitos da personalidade do empregador fragilizado, que não resguarda o mesmo poderio negocial de outrora, cabe ao Estado reequacionar a relação, reprimindo direitos clássicos que, por ocasião do Covid-19, tornaram-se abusivos.

Além de todo o exposto, contribuindo para a validade da redução de renda e jornada mediante ajuste individual, Sônia Mascaro Nascimento (2020) entende que, independentemente do cenário, não há, no artigo 7º, inciso VI, da CF, nenhum impedimento para se reduzir a remuneração de forma equivalente à redução da carga horária. Há vedação, por outro lado, da manutenção da carga horária com a redução do salário, por meio de acordo individual.

Sob perspectiva diversa, representando corrente minoritária, alguns doutrinadores defendem que, à vista da literalidade do artigo 7º, IV, da CF⁴, nem em situação de calamidade pública seria possível firmar acordo com a proporcional redução de renda e jornada, se não pela via coletiva (ROMANO, 2020).

O posicionamento acima, ao apenas considerar a literalidade de um único artigo constitucional, desprezando a liberdade e os interesses das partes, dentre outros direitos fundamentais, encontra raso alicerce jurídico. As normas constitucionais não se comportam como elementos isolados, elas compõem um corpo único, a Constituição Federal, e, por conta disso, devem ser interpretadas de forma coordenada, coerente e lógica, não isoladamente, como pretende a corrente minoritária.

Não obstante as críticas acerca da fragilidade da tese, insistindo na nulidade do ajuste individual, a Rede Sustentabilidade propôs a ADI 6363/DF, cabendo ao Superior Tribunal Federal (STF) decidir se há possibilidade de reduzir a renda por instrumento individual. Em decisão preliminar, decidiu o Ministro Ricardo Lewandowski:

[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, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes. (BRASIL, 2020b)

Nos termos expostos, a decisão deu parcial provimento ao pleito da Rede Sustentabilidade, impondo a apresentação do ajuste individual ao respectivo Sindicato, que poderia deflagrar uma negociação coletiva, em caso de discordância. Quer dizer, em princípio, os acordos individuais são válidos, excetuando-se aqueles nos quais o Sindicato deflagra, no prazo de dez dias, a negociação coletiva.

Entretanto, no dia 17 de abril de 2020, nos termos do voto do Ministro, relator do Acórdão, Alexandre de Moraes (2020), a decisão preliminar foi, por maioria de votos, derrubada. Isso pois, seguindo o voto do Ministro relator, o STF passa a entender que a redução da remuneração e da jornada, por instrumento individual, é plenamente válida, especialmente pelo fato de que a norma

4 Nos termos da CF: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”

constitucional, artigo 7º, inciso VI, incide apenas nos casos em que há conflito de interesses.

Em outras palavras, conforme defendido pelo STF, à luz dos direitos da personalidade, o qual assegura aos particulares a autonomia de gerir a própria vida, o judiciário só pode intervir nas relações privadas quando há conflito de interesse, pois, não havendo contenda, estar-se-á diante do exercício de uma liberdade, a qual possibilita, aos indivíduos, traçar o curso de suas próprias vidas.

A decisão se coaduna com os direitos da personalidade do empregador e do empregado, pois, não havendo conflito de interesses, não caberia à Constituição Federal impor regra tão rígida que tolhesse a capacidade dos indivíduos de perseguirem seus próprios interesses individuais.

Corroborando o posicionamento, ilustra-se que o direito a greve, apesar de constitucionalmente garantido, configura hipótese de suspensão contratual e, como tal, não dá ao empregado direito de receber pelos dias de paralisação⁵. Isto é, nem mesmo o exercício do direito constitucional à greve é capaz de impor, ao empregador, o ônus de remunerar serviço não prestado por escolha do operário, pois, de outra forma, se obrigado a remunerar as faltas voluntárias de seu funcionário, esse empregador ficaria à mercê de potenciais abusos no exercício do direito⁶, perdendo o controle sobre as finanças de seu próprio negócio.

É preciso reconhecer que empregados e empregadores são, concomitante e reciprocamente, titulares e destinatários dos direitos da personalidade (GODOY, 2020) e, à vista disso, caso o empregado, por exemplo, deseje pugnar por melhorias, ele deve ser livre para reivindicá-las por meio de uma greve, gozando dos possíveis benefícios, assim como arcando com eventuais ônus, como o não pagamento de salários dos dias de paralisação.

Nesse íterim, defende-se que só há liberdade enquanto objeto tutelado pelos direitos da personalidade, quando o indivíduo se sujeita aos bônus e aos ônus provenientes de suas condutas, pois, caso contrário, estar-se-ia diante de um déspota, aquele que não necessita respeitar a liberdade ou o direito alheio⁷.

É pelo exercício dos direitos da personalidade, em sua feição de liberdade, que os seres humanos se diferenciam entre si, criando uma personalidade própria, particular. Em decorrência disso, uma pessoa, trabalhando no mesmo local e produzindo os mesmos bens que outras, tem o direito de, independentemente da vontade das demais, optar por receber menor remuneração em troca de uma maior liberdade (SEN, 2018). Exemplificativamente, em princípio, um indivíduo, em condição de equivalência contratual, deve ser livre para alterar o seu contrato de trabalho, mesmo que de forma materialmente prejudicial (ônus), para perseguir interesses diversos, particulares, como, exemplificativamente, trabalhar menos e conviver mais com sua prole (bônus).

Justamente na perspectiva defendida, respeitando os direitos da personalidade e,

5 Este é o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme extrai-se do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 28600-70.2009.5.21.0013, de relatoria do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (BRASIL, 2013). Isto é, a greve, apesar direito constitucionalmente garantido, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho e, à vista disso, os dias de paralisação não são remunerados.

6 Ilustrativamente, a doutrina majoritária critica a proteção desmedida que, judicialmente, vem sendo conferida à gestante, afirmando que “haveria o uso abusivo do direito de ação, quando a empregada pretende receber somente a indenização pelo período de estabilidade provisória, diante de sua omissão em pleitear, oportunamente, a reintegração ao emprego” (MOURA, 2017. p. 391).

7 Quer dizer, o exercício de uma liberdade, enquanto direito universal, consiste na capacidade do indivíduo agir, desde que assuma eventuais danos causados à liberdade alheia.

consequentemente, equilibrando-se, entre empregados e empregadores, os benefícios e os danos oriundos da pandemia, a MP 936 e a Lei nº 14.020 possibilitam que o empregado trabalhe menos, estando menos tempo sujeito ao poder diretivo de seu patrão e, por conta disso, perceba menor remuneração. Simultaneamente a isso, o empregador, em virtude da diminuição da demanda ocasionada pela pandemia (SANTOS, 2020b), pode reduzir sua capacidade produtiva, em índices de 25, 50 ou 70%, adaptando-a às suas necessidades concretas, evitando a demissão de seus funcionários.

Em suma, para poder manter a viabilidade econômica de seu negócio, o empregador poderá reduzir a renda dos seus operários, de forma proporcional à redução da carga horária, adquirindo, por consequência, menores lucros, assim, empresários e funcionários passam a se sujeitar, simetricamente, aos danos causados pelo Covid-19.

A imposição, a qualquer uma das partes, de obrigação sem contraprestação⁸, principalmente neste período extraordinário e imprevisível (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020), infringe os direitos da personalidade daquele que suporta, sozinho, todo o ônus do evento danoso.

Nessa perspectiva, o engessamento do contrato de trabalho⁹, ao obrigar a observância de regramento desassociado do contexto atual, pode resultar na demissão de milhares de trabalhadores, principalmente nas empresas em que, por ato do estado ou município, estão, completa ou parcialmente, impedidas de funcionar (GARCIA, 2020).

Nessa lógica, a pesquisa defende que, as alternativas propostas para a redução da carga de trabalho (25, 50 ou 70%), permitem que o empregador adeque o contrato de trabalho de seu funcionário para a sua realidade, não estando mais restrito a regras universais que poderiam inviabilizar, economicamente, a manutenção do vínculo empregatício. Nesse sentido, os direitos da personalidade desvencilham-se de sua herança kantiana, vez que as regras não são universais (PINTO, 2020). Fornecer as mesmas garantias a todos os trabalhadores e os mesmos ônus a todos os empresários, pode representar um excesso de prerrogativas, quando aplicadas em casos concretos (GODOY, 2020)

Para atender às peculiaridades e necessidades de cada classe social de operários e de empresários, como previsto na MP 936, dificultou-se a redução da renda de alguns e se facilitou para outros, garantindo o efetivo exercício de uma liberdade, sem vícios de consentimento.

Inicialmente, com a MP 936, permitiu-se a redução da jornada de trabalho e remuneração, dos empregados com salários de até R\$ 3.135,00 (MARTINS, 2020) e daqueles considerados hipersuficiente, assim como reconhecidos pelo parágrafo único¹⁰ do artigo 444 da CLT (MEIRELES; GUIMARÃES, 2020).

Restringindo as possibilidades, após a conversão da MP na Lei 14.020, objetivando-se impedir qualquer abuso de direito por parte dos grandes empresários, entendeu-se adequado

⁸ Como projetaria, neste período, a legislação clássica trabalhista, nos termos do artigo 2º da CLT.

⁹ Como já exposto, à luz dos direitos da personalidade, as partes devem ter autonomia para restringir suas proteções jurídicas (DUQUE, 2019).

¹⁰ In verbis: “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”.

abordar com maior severidade, as empresas que tiveram, em 2019, receita bruta declarada superior a R\$ 4.8 milhões, só podem reduzir a jornada de trabalho de seus funcionários que percebem salário de até R\$ 2.090,00 ou daqueles hipersuficiente¹¹.

O tratamento diferenciado às grandes empresas demonstra que, além dos empregados¹², os empregadores também se sujeitam as regras que se coadunam com sua situação econômica, isso porque as empresas de pequeno porte carecem de maiores liberdades contratuais para se manterem economicamente viáveis, ao passo que, fornecer as mesmas condições negociais para uma empresa de grande porte pode resultar em um privilégio. À vista disso, dificultou-se a redução de jornada e renda para aquelas empresas que, no ano de 2019, faturaram mais de 4.8 milhões de reais (ARAUJO; DONEGÁ, 2020).

Em resumo, defende-se que a imposição de regras diferentes, mas equânimes, pretende corrigir “a desigualdade entre as partes numa relação contratual individual assimétrica” (LUDWIG, 2020. p. 5), permitindo, à luz dos direitos da personalidade, o exercício de uma efetiva liberdade, pois atendeu-se as necessidades específicas dos envolvidos¹³ (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020).

Expostas as características da redução de jornada e renda, passa-se para à análise da suspensão contratual.

2 SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A Lei 14.020, oriunda da MP 936, além de possibilitar a redução de jornada e remuneração, permite a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias, tempo que pode ser cindido em dois períodos de 30 dias (CALEGARI, 2020). Com isso, os empresários que, devido às circunstâncias atuais, precisam suspender suas atividades, também não terão que arcar com o salário daquele empregado, com o contrato suspenso. Em contrapartida, esse empregado recebe, da União, verba indenizatória correspondente ao valor de seguro-desemprego, o qual faria jus na hipótese de ser demitido imotivadamente (ARAUJO; DONEGÁ, 2020).

Nos termos defendidos no capítulo anterior, mais uma vez, respeitando a diferença no poderio negocial de alguns empregadores, determinou-se que as empresas que houverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a 4.8 milhões de reais, precisam continuar pagando 30% do salário que seria devido, enquanto o governo banca 70% do seguro-desemprego, durante a suspensão (ROMANO, 2020).

Evidentemente que a suspensão do contrato, assim como a redução de jornada e renda, não pode ser imposta, deve ser bilateralmente aceita. Assim sendo, não cabe ao empregado, unilateralmente, escolher ficar em casa, recebendo verba correspondente ao seguro-desemprego

11 Elucidativamente, as empresas de menor faturamento continuam com o mesmo limite imposto pelo MP 936, podendo reduzir a jornada de trabalho e remuneração dos empregados que recebem até R\$ 3.135,00.

12 Lembra-se que o impacto da redução da renda é proporcional à renda do empregado, de forma progressiva, assim como ocorre, em analogia, com o Imposto de Renda.

13 Eventual abuso de direito, conforme prevê o artigo 187 do Código Civil, deverá ser analisado no caso concreto, inclusive com aplicação de sanções de caráter punitivo pedagógico (CASSAR, 2020).

para se proteger do vírus, ao mesmo tempo que não cabe à empresa, unilateralmente, forçar a suspensão do contrato de trabalho para economizar com a folha de pagamento.

Apesar de a empresa não poder forçar, unilateralmente, a suspensão do contrato, o fato de o empregado não aceitar a nova condição, não impede a sua demissão, afinal, o empregador depende da viabilidade econômica de seu empreendimento e, também, é titular dos direitos da personalidade, fato que importa na sua capacidade de gerir seu próprio negócio.

Respeitando a liberdade das partes, a lei deve aceitar que o empregado e o empregador, especialmente neste momento histórico, sejam capazes de dividir o ônus do evento danoso, Covid-19, de forma equânime, evitando que as condições negociais firmadas em tempos ordinários, tornem-se demasiadamente onerosa para apenas uma das partes ou que impossibilitem a manutenção de uma relação, genuinamente, pretendida por ambas as partes. Afinal de contas, conforme exposto no capítulo anterior, seguindo o posicionamento do STF na ADI 6363/DF, a norma constitucional, entre elas os direitos fundamentais, incide apenas nos casos em que há conflito, sem conflito, estar-se-á diante do livre desenvolvimento da personalidade, mesmo que isso importe em uma alteração materialmente prejudicial, pois se persegue algo além, um interesse imaterial, como a manutenção do emprego.

Neste passo, seguindo ensinamento de Marcelo Schenk Duque (2019. p. 54)

[...] sempre que disposições negociais privadas ferirem direitos fundamentais de um contratante, não havendo consentimento, possibilidade de reação fática ou noção exata por parte do destinatário da lesão quanto aos danos provocados por essa conduta, hipótese que se configura em uma violação geral ao livre desenvolvimento da personalidade do particular, tem-se que os direitos fundamentais vinculam os sujeitos privados, a fim de garantir a observância das decisões de valor da constituição também no marco das relações de direito privado.

A análise do professor, em tempos ordinários, justifica a própria existência e configuração da Consolidação das Leis do Trabalho, pois dá voz a parte, em regra, mais fraca, o empregado, ao fornecer-lhe instrumentos normativos, com o objetivo de equalizar a relação contratual.

Em outros termos, o Direito do Trabalho tem a finalidade de “melhorar as condições de trabalho, construindo um contrapeso necessário para a harmonização das partes contratantes” (DELGADO; DELGADO, 2017. p. 21). Justamente por ter esse fim, considerando que os contrapesos normativos clássicos não mais se compatibilizam com o novo contexto histórico, faz-se necessário flexibilizar ou desregulamentar algumas das regras consolidadas, distribuindo-se o ônus causado pela pandemia, para se reestabelecer a equidade contratual (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020).

Neste ínterim, o Direito precisa acompanhar a conjuntura do mercado, para não lhe impor restrições desmedidas, conforme se preocupa Amartya Sen (2018, p. 36):

Restrições arbitrárias ao mecanismo de mercado podem levar a uma redução de

liberdades devidos aos efeitos consequenciais da ausência de mercados. Negar às pessoas as oportunidades econômicas e as consequências favoráveis que os mercados oferecem e sustentam pode resultar em privações

Apesar do Direito do Trabalho ser construído para proteger o operário, diante do novo contexto **fático**, não se pode assegurar a observância de todas as suas prerrogativas, pois restringiriam a viabilidade econômica de muitos empreendimentos, resultando em privações, tanto do empregado quanto do empregador, na medida em que o empreendimento é responsável por sustentar a renda de ambos. À vista do exposto, neste período de calamidade, ou admite-se a flexibilização dos direitos, a fim de garantir sua fruição e preservação, ou sequer existirá trabalho para o gozo desses direitos.

De maneira esmiuçada, expôs-se que a manutenção de todas as garantias do empregado colocaria em risco a viabilidade econômica do contrato de trabalho, principalmente ao considerar que, por força do artigo 2º da CLT, o empresário seria obrigado a remunerar o seu funcionário, mesmo em eventuais períodos de suspensão da atividade econômica, ocasionando, invariavelmente, a demissão em massa ou a declaração de falência, havendo, em qualquer das hipóteses, a diminuição das vagas de trabalho. À vista disso, conforme estabelecido no parágrafo 19 da Recomendação nº 166 da Organização Internacional do Trabalho (2020), visando promover a solidariedade e a união para o enfrentamento da crise econômica proveniente da pandemia, defende-se que as partes devem contar com uma maior liberdade contratual, com a finalidade de evitar ou mitigar os efeitos provenientes de eventual rescisão contratual, uma vez que, sem emprego, não há subsistência.

Assim, deve estar claro que a suspensão do contrato de trabalho e a redução da jornada e renda, nos termos e condições previstos no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, são medidas eficazes e necessárias, pois “de nada vale a preservação absoluta de todos os direitos dos empregados, se ensejará o risco de que uma parte considerável dos trabalhadores perca o emprego, deixando de usufruir de qualquer um deles” (NASCIMENTO, 2020. p. 5). Ademais, sem emprego, o trabalhador tende a sujeitar-se a contratos de trabalho precários, para cobrir uma necessidade, a de sobrevivência (FERIATO; SILVA, 2020).

Apontadas as características da suspensão do contrato de trabalho, o estudo volta-se especificamente aos direitos da personalidade, objetivando demonstrar a importância do instituto para o direito do trabalho.

3 DIREITOS DA PERSONALIDADE E FUNDAMENTAIS

De início, deve-se considerar que a própria finalidade do direito do trabalho “encontra raízes nos direitos da personalidade, tendo em vista que seu fundamento necessário é a liberdade, especialmente, o livre-arbítrio para trabalhar” (SILVA; MARQUES, 2020. p.123). Isto pois, o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, antes de servir como instrumento de proteção contra o trabalho precário e respeito à dignidade, justifica a própria existência de uma relação

laboral.

Esses direitos da personalidade estão inseridos no rol de direitos fundamentais, logo, seus preceitos irradiam efeitos nas relações privadas de trabalho (FERIATO; SILVA, 2020), ficando a operacionalidade a cargo do judiciário, na ponderação de interesses no caso concreto, e ao legislativo, na criação das normas que regem a relação laborativa.

Nessa senda, o judiciário assume o papel de aplicar a lei ao caso concreto, verificando, ao ponderar o respeito aos direitos da personalidade, o grau de autonomia de cada polo de uma relação jurídica, evitando-se, de forma razoável e proporcional, sancionar relações jurídico-negociais indesejadas. O legislativo, por sua vez, deve acompanhar os acontecimentos históricos, assim como o fez ao publicar a Lei nº 14.020, dado que, para esse estudo, forneceu o “contrapeso necessário para a harmonização das partes contratantes” (DELGADO; DELGADO, 2017. p. 21).

Para harmonizar uma relação jurídica, o Estado precisa salvaguardar um mínimo de direitos, especialmente aos hipossuficientes, estabelecendo uma base intransponível e inegociável, pois a precarização do trabalho, oriunda da supressão de direitos básicos, ocasiona danos psíquicos, morais e, até mesmo, físicos (SILVA; ALVÃO, 2020). Por outro lado, antes de se estabelecer o que é intransponível, precisa-se investigar se o contrato de trabalho permaneceria, após o engessamento, economicamente viável, pois de nada adianta resguardar uma série de garantias, sem não houver trabalho para gozá-las.

Em termos mais concisos, considerando que os direitos da personalidade fundamentam a existência do contrato, assim como servem de ferramenta de combate à precarização, à luz desse preceito, deve-se garantir a autonomia privada, na medida da capacidade de decidir, sem vícios de consentimento. Explico.

Entende-se por livre capacidade de decidir, como a “ausência de imposição de vontade alheia por qualquer meio contrário ao direito e na presença de todos os elementos que se façam minimamente indispensáveis para uma ponderação entre as vantagens e desvantagens do negócio” (DUQUE, 2019. p. 339).

Apontado isso, demonstrou que a Lei 14.020, oriunda da MP 936, ao mesmo tempo que retirou o excesso de prerrogativas que se formariam em decorrência do cenário pandêmico, abriu espaço para a legítima autocomposição.

Isso pois, a nova norma distribui, de forma equânime, os prejuízos advindos do fato extraordinário, Covid-19, na proporção que estipula várias medidas alternativas, como a redução de jornada e/ou suspensão, que, por meio da autocomposição, permite que as partes persigam seus próprios interesses, mesmo que imateriais, como a manutenção do trabalho.

Coloca-se os interesses legítimos do empregado, sua essência, acima de seus bens materiais (MACEDO, 2020), abrindo espaço para o livre desenvolvimento da personalidade do operário, ato que encontra fundamento no posicionamento do Ministro Alexandre de Moraes, pois, nem mesmo a Constituição pode enrijecer o contrato de forma a impedir a perseguição das vontades individuais, vez que a norma superior só incide no caso de conflito.

Arrematando-se, a pesquisa sustenta que, garantida a proteção de direitos mínimos que

balizam o poder negocial das partes, estas devem ser, à luz dos direitos da personalidade, livres para perseguirem seus próprios interesses por meio da autocomposição, nos termos erigidos pela Lei 14.020, oriunda da MP 936.

CONCLUSÃO

O estudo respondeu ao problema proposto no início, demonstrando a importância da Lei nº 14.020 no enfrentamento da pandemia causada pelo Covid-19, dado que empregados e empregadores, ao invés de estarem confinados a regras fixas e generalizantes que tornam, frente ao cenário pandêmico, a manutenção do vínculo insustentável, podem adequar o contrato a realidade específica de cada empreendimento.

Para isso, analisou-se que promover a autonomia dos indivíduos, após o estabelecimento de critérios mínimos, culmina na preservação, ou até fomento, dos vínculos empregatícios.

Regras ontológicas, no sentido de estarem desassociadas da presente realidade, por mais que representem uma garantia para a parte ordinariamente mais fraca, pode, em situações econômicas adversas, retirar o acesso ao vínculo empregatício, mantendo-se um rol de direitos que não podem ser fruídos.

Em outras palavras, o engessamento do ordenamento jurídico brasileiro, ao evitar o livre desenvolvimento da personalidade das partes que estão condicionadas a manter uma relação contratual inflexível, pode culminar no desinteresse relacional.

O livre desenvolvimento da personalidade dos trabalhadores e empresário importa em maior liberdade, sendo esta entendida como a capacidade de autogestão, sem vícios de consentimento.

Isto é, todas as vezes que algumas das partes, sem consentimento ou capacidade de reação, estiverem presas a normas que importem em prejuízos e/ou impossibilitam a composição de uma relação genuinamente pretendida, estar-se-á infringindo os direitos da personalidade dos envolvidos.

Justamente nessa perspectiva, a pesquisa defende que o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda está sendo fundamental para o enfrentamento do período pandêmico, pois, ao invés de condicionar as partes a regras **rígidas e universais**, promoveu-se a liberdade contratual, possibilitando que empregados e empregadores, de forma solidária e de acordo com as peculiaridades de cada caso, assumissem parcela do gravame oriundo da crise econômica, evitando, com isso, a rescisão contratual. Além do mais, esse incremento da autonomia contratual, neste período crise, está em sintonia com o parágrafo 19 da Recomendação nº 166 da OIT, uma vez que sem trabalho não há subsistência e, portanto, quando possível, os efeitos da rescisão contratual devem ser mitigados ou evitados, conforme prestou-se o Programa Emergencial.

Em síntese, o ordenamento justabilista, ao invés de adotar regras rígidas e generalizantes, deve preservar um núcleo intangível de direito, como o valor da hora de trabalho,

e, simultaneamente, dar maior flexibilidade ao contrato, permitindo que as partes persigam seus próprios interesses, mesmo que imateriais, de forma a atender o comando constitucional do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, assim como possibilita a Lei 14.020.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, André Eduardo Dorster; DONEGÁ, Priscilla Carrieri. MP 936/20 e as relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 46, n. 211, maio/jun. 2020.

BRASIL. Medida Provisória n. 936 de 01 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 – extra, Brasília, DF, ano 158, p.1, 1 de abril de 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 25 de jul. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Medida Cautelar na Ação Direita de Inconstitucionalidade 6.363**. Requerente: Rede Sustentabilidade. Intimado: Presidente da República. Brasília. Relator: Ricardo Lewandowski. Brasília, 2020b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2020b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Agravante: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de Mossoró e Região – SINTEC. Agravada: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CEF. Relator: Vieira de Mello Filho. Brasília, 2013. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/a.o?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=28600&digitoTst=70&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=21&varaTst=0013&submit=Consultar>. Acesso em: 25 jul. 2020.

CALEGARI, Luiz Fernando. A Medida provisória nº 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs de regras trabalhistas complementares. **Revista Síntese**: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 30, n. 371, p. 71-81, maio 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários a Medida Provisória 936/20**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/COMENTA%CC%81RIOS-A%CC%80-MEDIDA-PROVISO%CC%81RIA-936-20.pdf>. Acesso em: 30 abr 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.) **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.17-27.

DUQUE, Marcelo Schenk. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais e jurisdição constitucional**. 2. ed. São Paulo: Editora dos Editores, 2019.

FERIATO, Juliana Marteli Fais; SILVA, André Rodrigues Pereira. O dano existencial sob a perspectiva da perda de uma chance: a liberdade de escolha, os valores vitais e o sentido da vida. *In*: SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra (org.). **Temáticas do meio ambiente de trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2020. p. 55-67. v. 2.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. **COVID-19: força maior e fato do príncipe**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Direito do Trabalho, mar. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/COVID-19%20-%20FOR%C3%87A%20MAIOR%20E%20FATO%20DO%20PR%C3%8DNCIPE.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2020.

GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. Desafios atuais dos direitos da personalidade. *In*: CORREIA, Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun. **Direitos da personalidade: a contribuição de Silmara J. A. Chinellato**. Barueri: Manole, 2020.

LEITE, Gisele. Comentários à Medida provisória nº 927/2020. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 371, p. 50-58, maio 2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. **Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das medidas provisórias 927, 936, 944, 945, 946/2020**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/MEDIDAS%20TRABALHISTAS%20EMERGENCIAIS%20NO%20ESTADO%20DE%20CALAMIDADE%20PU%CC%81BLICA%20+.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2020.

MACEDO, Andréia Rodrigues. Intervalo intrajornada: reflexos na saúde e na qualidade de vida do trabalhador. *In*: SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra (org.). **Temáticas do meio ambiente de trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2020. p. 88-98. v. 2.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Coronavírus e trabalho**. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, v. 30, n. 371, p. 9-32, maio 2020.

MEIRELES, Ana Cristina Costa; GUIMARÃES, Ana Cláudia. Medida provisória 927/20: inovações em aspectos trabalhistas. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 109, n. 1016, jun. 2020.

MIZIARA, Raphael. Em razão da COVID-19, é lícita a redução geral dos salários dos empregados da empresa, conforme autoriza o art. 503 da CLT? **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 109, n. 1016, jun. 2020.

MORAES, Alexandre de. **Pleno- Redução de salários por acordo individual em decorrência da Covid - 19 - com audiodescrição**. 1 vídeo. (3 h, 43 min, 37 segs.) 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LFwWUDURYMQ&feature=youtu.be>. Acesso em: 25 de julho de 2020.

MOURA, Marcelo. **Consolidação das leis do trabalho para concursos**. Salvador:

JusPODIVM, 2017.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Covid-19: redução de salário e jornada:**

constitucionalidade. Rio de Janeiro: Academia Nacional de Direito do Trabalho, 2020.

Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/COVID-19-%20REDU%C3%87%C3%83O%20DE%20SALARIO%20E%20JORNADA.%20CONSTITUCIONALIDADE.pdf>. Acesso em: 30

abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus).** 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em: 08 mar. 2021.

PINTO, Paulo Mota. Direitos da personalidade no Código Civil português e no novo Código Civil brasileiro. **Revista da AJURIS**, Porto Alegre, v. 31, n. 96, p. 407-437, dez. 2004.

ROMANO, Rogério Tadeu. A diminuição de salários diante dos efeitos da crise do coronavírus: os limites trazidos pelo artigo 7º, VI, da CF. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 371, p. 96-102, maio 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O direito coletivo do trabalho em tempos de coronavírus. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, v. 30, n. 371, p. 44-49, maio 2020a.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Responsabilidade do empregador e fato do príncipe nos tempos do coronavírus, após as Medidas provisórias nºs 927/2020 e 936/2020: análise jurisprudencial. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 371, p. 33-43, maio 2020b.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo. Schwarcz S.A., 2018.

SILVA, Leda Maria Messias da; MARQUES, Ana Paula Baptista. Inteligência artificial no meio ambiente de trabalho e a violação aos direitos da personalidade do trabalhador. *In*: SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra (org.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno:** volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 123-133. v.2.

Como citar: FERIATO, Juliana Marteli Fais; ZUIN, Daniel. Comentários ao programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 26, n. 1, p. 56-71, mar. 2022. DOI: 10.5433/21788189.2022v26n1p56. ISSN: 2178-8189.

Recebido em 08/05/2021

Aprovado em 08/11/2021