



## APLICAÇÃO DA LEI 14.020/20 AO REGIME DE TELETRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A REDUÇÃO SALARIAL NO CONTRATO DE EMPREGO

Maria Gabriela Lopes de Macedo<sup>1</sup>

### Resumo

O presente trabalho tem como objetivo analisar a possibilidade de redução salarial do teletrabalhador, principalmente sob a perspectiva da pandemia e da crise mundial causadas pelo COVID-19. Demonstrar-se-á, primeiramente, a possibilidade constitucionalmente prevista de redução de salário no contrato de trabalho, passando ainda pelos requisitos consolidados pela jurisprudência pátria. Em um segundo momento, estudar-se-á de forma breve o contrato de teletrabalho e suas particularidades, bem como sua relação com o controle de jornada, para, posteriormente, verificar a possibilidade de redução de salários dos teletrabalhadores, sob a perspectiva da redução proporcional da produtividade. Passando para a questão cotidiana, analisar-se-ão os aspectos da Lei 14.020/20, como foco na polêmica previsão de redução salarial por acordo individual e o entendimento do STF a respeito do tema. Em seguida, como ponto central do artigo, debater-se-á a aplicabilidade da Lei 14.020/20 aos teletrabalhadores, perpassando, por fim, pelo princípio da igualdade, a fim de estudar a

possibilidade de concessão a esses trabalhadores do Benefício Emergencial previsto pela mesma Lei.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Redução salarial. Isonomia. Acordo individual. Controle de jornada. Lei 14.020/20. Constituição Federal de 1988.

### A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL NOS CONTRATOS DE TRABALHO

A Constituição Federal, nos incisos de seu artigo 7º, traz os direitos sociais trabalhistas constitucionalmente protegidos. No inciso VI do rol constitucional, há a "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo" (BRASIL, 1988). Nesse sentido, há a previsão de irredutibilidade salarial no contrato de trabalho, sendo que o salário não é plenamente inviolável, podendo ser **reduzido desde que por meio de norma coletiva** (Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho).

Apesar de a Constituição deixar em aberto requisitos ou hipóteses específicas para a redução salarial por norma coletiva,

1 Advogada pós graduada em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC RS. E-mail para contato: mariagabrielalopes.adv@gmail.com.

a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), em seu art. 503<sup>2</sup>, prevê hipótese de redução de salários na qual deve haver força maior ou prejuízos efetivamente comprovados, não se aplicando em caso de imprevidência do empregador.

A redução salarial também é prevista em legislação infraconstitucional esparsa, como a Lei 13.189/15, que institui o Programa de Seguro Desemprego, a Lei 11.101/05, Lei de Falência e Recuperação Judicial e a Lei 4.923/65, que estabelece medidas contra o desemprego. Tal legislação esparsa, em regra, determina que a redução salarial será acompanhada da redução da jornada normal de trabalho (além do requisito constitucional da norma coletiva).

Conforme entendimento consolidado pelos tribunais do trabalho, a redução salarial possui ainda mais requisitos, além da instituição por norma coletiva, para ser implementada. Veja-se o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

(...) II - RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. REDUÇÃO SALARIAL SEM REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA. ACORDO COLETIVO. INVALIDADE. (...). **A Constituição Federal contempla a possibilidade de redução salarial mediante duas situações: previsão em norma coletiva (art. 7º, VI) e redução da jornada (art. 7º, XIII). As Cortes Trabalhistas têm pacificado entendimento de que a redução salarial é possível, mas somente nas seguintes hipóteses: 1) por período determinado, ou seja, transitória; 2) se decorrer de situação excepcional da empresa, mormente na hipótese em que a conjuntura econômica não lhe for favorável; 3) se for respeitado o salário mínimo legal e/ou piso salarial da categoria profissional do trabalhador; 4) se for estabelecida por meio de negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional e, por fim, 5) se houver contrapartida que comprove a**

2 A jurisprudência majoritária entende que o art. 503, da CLT, além de não ter sido recepcionado pela CF, foi revogado pela Lei 4.923/65, legislação posterior que dispõe sobre as mesmas hipóteses.

**redução salarial.** (...) A jurisprudência desta Corte Superior tem entendimento no sentido de que **a redução salarial por meio de norma coletiva deve vir acompanhada de uma contraprestação para o empregado, sob pena de configurar-se mera renúncia a direito.** Precedentes. No caso, o referido plano que reduziu os salários foi implantado como parte de um programa que visava a recuperação financeira da empresa. A Constituição Federal, como já mencionado, admite a redução salarial condicionada à prévia negociação coletiva (art. 7º, VI, da Constituição Federal). Regulamentando-a, **a legislação infraconstitucional exige contrapartida específica para viabilizar essa redução: conjuntura econômica, devidamente comprovada, que afete a saúde financeira da empresa (Lei 4.923/1965) ou má situação financeira da empresa, independentemente da conjuntura econômica, que recomende a sua recuperação (Lei nº 11.101/2005), nos dois casos limitada a 25%, de forma transitória e mediante redução proporcional da jornada.** O art. 503 da CLT, que previa a redução dos salários em caso de força maior, sem contrapartida, foi revogado pela Lei nº 4.923/1965, porque posterior à sua edição, que para a mesma situação descrita exige a redução salarial, proporcional à redução da jornada (art. 2º). Verifica-se, portanto, que **a manutenção do emprego não é contrapartida exigida pela lei. A manutenção do emprego é a finalidade da lei,** obtível, no entanto, pelo expediente específico nele previsto, que é a redução proporcional da jornada, o que não ocorreu no presente caso, daí por que inválida, na forma como realizada. Recurso de revista conhecido por **violação do art. 7º, VI, da Constituição Federal** e provido. (TST. RR-1156-96.2011.5.04.0811. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 24/04/2015) (BRASIL,2015) .

**Nesse sentido, para a redução salarial, instituída por norma coletiva, deve haver: 1) comprovada conjuntura econômica excepcional da empresa; 2) transitoriedade da medida; 3) respeito ao salário mínimo ou ao piso salarial da categoria; 4) instituição por norma coletiva; e 5) contraprestação correspondente (como exemplo a redução**

da jornada de trabalho).

A contraprestação ao empregado, como a redução proporcional da jornada de trabalho, mantém intacto o salário-hora do trabalhador, preservando-se, em certa medida, a proteção ao salário prevista na Constituição Federal, objetivo da norma constitucional.

Porém, conforme consignado pela jurisprudência do C. TST, o requisito é (dentre outros) de que haja uma contraprestação correspondente à redução salarial, **não havendo a obrigatoriedade de essa contraprestação ser necessariamente a redução proporcional de jornada de trabalho**. O que se veda é, na verdade, a redução salarial sem nenhuma contraprestação ao empregado.

---

**“A contraprestação ao empregado, como a redução proporcional da jornada de trabalho, mantém intacto o salário-hora do trabalhador, preservando-se, em certa medida, a proteção ao salário prevista na Constituição Federal, objetivo da norma constitucional.”**

---

Além dos empregados que recebem sua remuneração conforme o critério da unidade de tempo (ou seja, conforme sua jornada de trabalho), há também aqueles que recebem salários por unidade de obra (ou seja, de acordo com sua produtividade)<sup>3</sup>. Essa última hipótese é adotada quando o empregador não tem controle da jornada de trabalho do empregado, sendo o labor remunerado em função da produtividade,

3 Em breve síntese, Maurício Godinho Delgado explica sobre as modalidades de salário em razão da prestação de serviços, classificando o **salário por unidade de tempo** como “aquele que se computa adotando-se como parâmetro a duração do serviço prestado”, o **salário por unidade de obra** como “aquele cujo cômputo adota como parâmetro a produção alcançada pelo empregado”, e o **salário-tarefa** como “aquele que se afere através de fórmula combinatória do critério da unidade de obra com o critério da unidade de tempo” (2019, p. 883 a 887).

como é o caso dos trabalhadores externos e dos teletrabalhadores. Nesses casos, a contraprestação pela redução salarial seria diversa da redução de jornada, de acordo com a modalidade remuneratória do trabalhador (reduzindo-se, por exemplo, a produtividade).

## REDUÇÃO SALARIAL E O REGIME DE TELETRABALHO

O regime de teletrabalho é consequência do avanço tecnológico e da aplicação da tecnologia no trabalho. A tecnologia cria novas formas de prestação laboral a distância (como teletrabalho e *home-office*<sup>4</sup>), que eram estranhas ao tradicional sistema empregatício (DELGADO, 2019, p. 111).

Nesse contexto, houve a necessidade de se regulamentar o teletrabalho, que se torna cada vez mais presente. A Lei 13.467/17 (lei da reforma trabalhista) trouxe a regulamentação do teletrabalho para a CLT, acrescentando um capítulo específico sobre o tema, nos artigos 75-A e seguintes.

No art. 75-B da CLT há a definição de teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam

4 Apesar de muitas vezes serem utilizados como sinônimos, há uma diferenciação entre *home office* e teletrabalho. O *home office* é o trabalho realizado na casa do trabalhador, enquanto o teletrabalho é o trabalho realizado fora das dependências da empresa, em qualquer local, não necessariamente na casa do trabalhador (DELGADO, 2019, p. 1068.)

como trabalho externo”. Nesse sentido, por ser trabalho fora das dependências do empregador, é modalidade contratual que, **de regra, não comporta o controle de jornada**. Tal fato se confirma pelo art. 62 da CLT, trazido na Seção de Jornada de Trabalho, que elenca um rol de empregados não abrangidos pelo controle de jornada, **dentre eles os empregados em regime de teletrabalho**<sup>5</sup>.

Assim, em regra, **empregados sob regime de teletrabalho trabalham por produtividade e não estão sujeitos ao controle de jornada, sendo uma das consequências a ausência de pagamento de horas extras**. Nesta senda, o art. 75-C da CLT prevê que a modalidade de teletrabalho deve ser registrada por escrito no contrato de trabalho, especificando-se as atividades a serem realizadas pelo empregado (justamente por ser labor por produtividade).

É claro que, em razão do princípio da **primazia da realidade**, há entendimentos de que essa presunção é apenas relativa, de modo que, caso demonstrado pelo empregado que havia, efetivamente, o controle de jornada pelo empregador, incidem-se as regras gerais de duração do trabalho (DELGADO, 2019, p. 1.066).

Há ainda a doutrina minoritária que entende que a diferenciação pela CLT entre o teletrabalhador e o trabalhador externo se deu com a intenção de excluir de forma definitiva esses trabalhadores do controle de jornada, independente de prova em contrário (CASSAR, 2018, p. 669). Porém, o entendimento majoritário é no sentido de que o teletrabalho, como regra, não possui controle de jornada, sendo remunerado por produtividade; porém, caso comprovado o exercício de controle de jornada, enquadrar-se-á no capítulo de duração do trabalho da CLT.

Cumprе salientar que os §§1º e 2º do

5 Art. 62, III, da CLT. O inciso terceiro também foi trazido pela Lei 13.467/17, lei da reforma trabalhista.



artigo 75-C da CLT determinam que a alteração do regime presencial para o teletrabalho necessita de comum acordo entre as partes, enquanto a alteração do teletrabalho para o presencial pode ser por determinação do empregador, garantido o prazo de 15 dias para transição.

A exigência de comum acordo somente para a migração para o regime de teletrabalho decorre da grande controvérsia a respeito do teletrabalho e dos seus riscos à saúde do trabalhador. Apesar de trazer alguns benefícios ao obreiro, como a redução do tempo de deslocamento e a flexibilização de horários, tal modalidade pode gerar diversos riscos ergonômicos e acidentes de trabalho, uma vez que não há fiscalização direta do empregador. Além disso, o teletrabalho, principalmente na modalidade *home office*, pode gerar danos psicossociais ao trabalhador, uma vez que gera confusão entre o ambiente de trabalho e a vida pessoal (prejuízo ao “direito à desconexão”), gera isolamento social do trabalhador (que não tem contato com colegas de trabalho) e, de regra, também leva a um aumento expressivo da jornada de trabalho (em razão da gestão

autônoma do tempo)<sup>6</sup> (OLIVEIRA JÚNIOR, 2013, p. 56).

Em razão da condição *sui generis* e delicada do teletrabalho, o legislador estabeleceu justamente que a mudança para o regime de teletrabalho deveria ocorrer por acordo entre as partes.

Tratando especificamente da possibilidade de redução salarial, como explanado anteriormente, o entendimento da jurisprudência (e a tendência legislativa) é no sentido de que para reduzir salários é necessária contraprestação correspondente ao trabalhador, essa que, como regra, é a redução proporcional da jornada de trabalho.

**Como o teletrabalho, de regra, não está sujeito ao controle de jornada, a redução proporcional da jornada de trabalho não se presta como contraprestação para a redução salarial neste regime laboral, em razão da óbvia incompatibilidade dos institutos.**

Apesar das exceções em que há a possibilidade de controle telemático da jornada laboral, a regra estampada no art. 62, III, da CLT traz a presunção, ainda que relativa, da ausência de controle, o que impede que se firme uma regra de redução salarial baseada em uma exceção do regime. Nesse sentido, torna-se difícil aplicar a regra geral de redução salarial por redução proporcional de jornada de trabalho ao regime de teletrabalho, uma vez que a expressiva maioria dos teletrabalhadores prestam labor sem controle de jornada, embasando sua remuneração

6 Segundo a pesquisa realizada com trabalhadores em home office pelo Centro de Inovação FGV-SP, 56% dos entrevistados afirmaram que encontram dificuldade para equilibrar as atividades profissionais e pessoais. Entre os entrevistados com 25 anos ou menos, o índice salta para 82,6%. O levantamento constatou ainda que para 45,8% houve aumento da carga de trabalho após o isolamento, enquanto 31% mantiveram a mesma carga e 23% dos respondentes afirmaram que diminuiriam (FGV, 2020). Veja também um compilado de pesquisas no mesmo sentido trazidas por Lazaretti, Rodrigues (2020).

na produtividade; tal entendimento iria de encontro ao ditame celetista.

Portanto, quando da redução salarial do teletrabalhador, além da ocorrência de norma coletiva e dos demais requisitos gerais já expostos, deve haver a contraprestação correspondente adequada, qual seja a **redução proporcional da sua produtividade**, uma vez que esse trabalhador recebe salário por unidade de obra e não possui controle de jornada. Ou seja, devem ser reduzidas as atribuições e tarefas do teletrabalhador a serem executadas, de modo a diminuir sua carga de trabalho mensal proporcionalmente à redução de seu salário.

#### **A LEI 14.020/20 E O REGIME DE TELETRABALHO**

É pública e notória a grave crise econômico-social que assola o país e o mundo nos tempos atuais gerada pela pandemia global do COVID-19. O contexto de pandemia levou o Congresso Nacional a decretar estado de calamidade pública por meio do Decreto Legislativo nº 6 de 2020.

Em tal contexto de crise, quarentena e isolamento social, as empresas precisaram se adaptar, de modo a modificar o ambiente laboral, realizar turnos de revezamento entre empregados, instituir o regime de teletrabalho (ou *home office*), dentre outras medidas.

Além disso, houve a necessidade de equilibrar gastos, em razão das dificuldades financeiras causadas pela pandemia, na tentativa de preservar o funcionamento das empresas e, ao mesmo tempo, buscar a manutenção dos empregos. O momento de instabilidade gerou ainda numerosas negociações coletivas, como forma de flexibilizar normas trabalhistas.

Diante desse cenário, foram

implementadas medidas legislativas objetivando a contenção da crise econômica e social instaurada. Nesse sentido, foram publicadas a MP 927/20, que flexibilizava, dentre outros, a instituição do regime de teletrabalho, tendo caducado em 19.07.2020, e a MP 936/20, que foi convertida na Lei 14.020/20 e criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Essas medidas objetivam a manutenção dos empregos e são aplicáveis apenas durante o estado de calamidade declarado.

Assim, duas importantes medidas trabalhistas amplamente adotadas durante o estado de calamidade são o **teletrabalho** e a **redução salarial**, como forma de manutenção dos empregos e do funcionamento das empresas. Porém, essas duas medidas podem ser cumuladas? Pode haver redução

proposto, dentre elas a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda<sup>8</sup>. Em suma, a Lei propõe a redução de salários e, em contrapartida, estabelece o pagamento de Benefício Emergencial (de prestação mensal)<sup>9,10</sup> ao empregado, que será custeado pela União<sup>11</sup> e regulamentado pelo Ministério da Economia.

A Lei prevê a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos empregados por até 90 (noventa) dias<sup>12</sup>, prorrogáveis por ato do Poder Executivo<sup>13</sup>, preservando-se o salário-hora de trabalho<sup>14</sup>, que poderá ser pactuado por meio de acordo individual ou negociação coletiva, hipóteses com requisitos diversos.

---

**“Assim, duas importantes medidas trabalhistas amplamente adotadas durante o estado de calamidade são o teletrabalho e a redução salarial, como forma de manutenção dos empregos e do funcionamento das empresas.”**

---

de salário do teletrabalhador?<sup>7</sup> É o que se passa a analisar.

Como mencionado, no contexto da pandemia foi publicada a Medida Provisória nº 936/20, convertida na Lei 14.020/20 em 07.07.2020, que instituiu o Programa Emergencial do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da crise mundial decorrente da pandemia do COVID-19.

Com o objetivo de preservação do emprego e da renda, em seu art. 3º, a Lei estabelece as medidas do Programa

7 Trata-se de referência à redução do salário-base do empregado e não à supressão de verbas como vale-transporte quando da migração para o teletrabalho, pois tal supressão tem outra origem.

8 Há previsão também de suspensão de contratos de trabalho, sujeita ao pagamento do mesmo benefício do governo.

9 A concessão do Benefício é regulamentada pelos arts. 5º e 9º da Lei 14.020/20.

10 Também há outras vantagens concedidas ao empregado em razão da redução salarial, como a estabilidade provisória (art. 10, da Lei 14.020/20), concedida a todos os empregados que receberem o Benefício Emergencial.

11 Nos termos do art. 6º, da Lei 14.020/20, o Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. No caso da redução de salários, incidirá sobre a base de cálculo do percentual da redução.

12 Art. 7º, caput, Lei 14.020/20.

13 Por meio do Decreto 10.470, de 24 de agosto de 2020, o Poder Executivo prorrogou o prazo máximo para redução de salário e jornada e suspensão dos contratos de trabalho, ambos de modo a completar 180 dias, limitados à duração do estado de calamidade declarado.

14 Art. 7º, I, Lei 14.020/20.

A redução salarial prevista na Lei 14.020/20 está de acordo com *quase* todos os parâmetros propostos pela jurisprudência do C. TST, de forma que prevê a excepcionalidade da medida (a situação de calamidade pública e emergência de saúde), a contraprestação equivalente (por meio da redução proporcional da jornada<sup>15</sup>) e a transitoriedade da medida (que somente poderia ser adotada por até 90 dias<sup>16</sup>)<sup>17</sup>.

Especificamente quanto à necessidade de instituição por norma coletiva para redução salarial, que possui previsão constitucional expressa (art. 7º, VI, CF), a Lei 14.020/20 vai no sentido contrário, prevendo a possibilidade de redução salarial por **acordo individual**, desde que cumpridos requisitos específicos (como respeito a faixa salarial específica, redução em percentuais pré-determinados, envio da proposta com dois dias de antecedência e comunicação ao sindicato da categoria)<sup>18</sup>.

Destaca-se que há a previsão de redução de salários pelos dois meios, acordo individual e coletivo, sendo que, no caso do acordo individual, há uma série de requisitos específicos a mais a serem observados para tanto.

A discussão a respeito da constitucionalidade dessa redução salarial por acordo individual foi levada ao Supremo

Tribunal Federal por meio da ADI 6.363, que debatia a inconstitucionalidade da MP 936/20, em alegada ofensa ao art. 7º, VI, da CF. Na ocasião, no julgamento da medida cautelar, o Tribunal Pleno do C. STF entendeu que a MP 936/20 não é inconstitucional, sendo permitida, nesse contexto, a redução salarial por acordo individual, por interpretação teleológica com os arts. 1º, III, IV, 3º, II e III e 6º da CF, devendo se observar o real objetivo da medida, qual seja a manutenção dos empregos no momento de pandemia.

Portanto, a Suprema Corte Constitucional já se manifestou a respeito da constitucionalidade da redução proporcional de salário e jornada por meio de acordo individual, instituída pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (atual Lei 14.020/20), a despeito da previsão do art. 7º, VI, da CF.

Superada a discussão sobre a constitucionalidade da redução salarial por acordo individual prevista na Lei 14.020/20, passa-se ao debate a respeito da aplicabilidade da redução salarial por ela regulamentada aos empregados em regime de teletrabalho.

Como já explanado, o regime de teletrabalho não comporta o controle de jornada, nos termos do art. 62, III, da CLT. Portanto, não é possível a redução salarial do teletrabalhador por meio da contraprestação da redução proporcional de jornada, dada a incompatibilidade dos institutos.

Nesse sentido, a Lei 14.020/20 prevê expressamente, em seu art. 7º, a possibilidade de **redução proporcional de jornada de trabalho e de salários**, ou seja, **para a redução salarial (por acordo individual ou coletivo) seria necessária a contraprestação correspondente específica da redução proporcional de jornada**. Tratando dos dois institutos sempre de forma conjunta ao longo de seus artigos, a referida Lei é restritiva quanto à contraprestação a ser concedida ao empregado pela redução

15 Equivocado entender que o recebimento do Benefício Emergencial pelo empregado seria a contraprestação equivalente da redução salarial, pois este benefício é pago pela União e não pelo empregador, além de ter como base de cálculo o seguro-desemprego e não o salário do empregado (o que não garante a restituição integral da remuneração).

16 Com os Decretos 10.422/20 e 10.470/20, passa a ser prorrogável por mais 90 dias, totalizando 180 dias.

17 Não há previsão expressa na Lei de observância do salário-mínimo, contudo o respeito ao salário-mínimo é previsão constitucional que deve ser observada pela legislação infraconstitucional, independente de previsão específica.

18 As regras para redução por acordo individual (além das gerais do art. 7º da Lei) constam no art. 12 da Lei 14.020/20.

salarial e, aparentemente, não abre margem para interpretações extensivas quanto a contraprestação diversa.

Portanto, como a possibilidade de redução salarial regulada pela Lei 14.020/20 se daria necessariamente mediante redução proporcional de jornada, tal medida de proteção ao emprego, com todas as suas especificidades, não seria aplicável ao regime de teletrabalho, que não possui controle de jornada<sup>19</sup>.

Tal premissa se confirma também pelo fato de que a Lei 14.020/20 somente faz menção ao regime de teletrabalho quando trata da suspensão dos contratos de trabalho<sup>20</sup>, não havendo nenhuma referência específica à redução salarial dos teletrabalhadores<sup>21</sup>.

Desse modo, à primeira vista, a Lei 14.020/20 não teve a intenção de regulamentar a redução salarial para os casos específicos de teletrabalho, mas somente com relação aos empregados que trabalham por unidade de tempo e com controle de jornada, **razão pela qual a redução salarial, nos moldes do regulado pela referida Lei, é inaplicável**

**aos teletrabalhadores<sup>22</sup>.**

Importante lembrar que a redução salarial é permitida pela Constituição Federal desde 1988, independentemente da existência da Lei 14.020/20, contanto que por meio de norma coletiva. Assim, a Constituição Federal não prevê contraprestação específica para a redução salarial, sendo possível a redução de salário dos teletrabalhadores, desde que por norma coletiva, acompanhada da contraprestação da redução proporcional da produtividade.

Dessa forma, ainda que a redução salarial no regime de teletrabalho não possa ser feita com respaldo na Lei 14.020/20, **essa pode ser realizada por meio de norma coletiva, com respaldo na Constituição Federal**, acompanhada da redução da produtividade e dos demais requisitos determinados pela jurisprudência (já explanados).

Nesse sentido, com a inaplicabilidade da redução salarial prevista pela Lei 14.020/20, a principal consequência é a **impossibilidade de redução salarial dos teletrabalhadores por meio de acordo individual<sup>23</sup>**, qualquer que seja o patamar salarial, pois essa possibilidade somente é prevista pela inovadora Lei citada. Assim, para a redução salarial desses teletrabalhadores, deve haver previsão em

19 Cumpre destacar que a inaplicabilidade da redução de salários prevista pela Lei 14.020/20 ao teletrabalho não tem o condão de esvaziar a legislação, uma vez que, mesmo diante das medidas de quarentena e isolamento social, muitas atividades continuam funcionando de forma presencial por todo o país.

20 Art. 8º, § 4º, Lei 14.020/20: “Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho(...)”.

21 Ressalta-se que a ausência de regulamentação expressa do regime de teletrabalho (repleto de especificidades) no programa emergencial vem desde a MP 936/20, que, ao ser convertida na Lei 14.020/20, não teve tal omissão sanada, deixando o tema em aberto, **a despeito de a Lei regulamentar outros regimes de trabalho específicos, como o trabalho intermitente.**

22 Destaca-se que a inaplicabilidade da Lei 14.020/20 ao teletrabalho restringe-se à redução salarial, sendo que a suspensão do contrato de trabalho, como não demanda redução de jornada nem possui condições específicas características desse controle, é perfeitamente aplicável aos teletrabalhadores.

23 Além da impossibilidade de redução salarial por acordo individual, a inaplicabilidade da Lei 14.020/20 tornaria desnecessária a observância de seus requisitos quando da redução salarial embasada na CF/88, como, por exemplo, o prazo e a forma de redução, uma vez que a CF/88 não prevê nenhuma particularidade a não ser a existência de norma coletiva.



norma coletiva, com base na CF/88<sup>24</sup>.

## A PORTARIA 10.486/20 DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Dito tudo isso, passa-se a uma breve análise sobre a Portaria nº 10.486/20 do Ministério da Economia, de 22 de abril de 2020, que edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial. A competência do Ministério da Economia para dispor sobre a forma de concessão do benefício está prevista no art. 5º, §4º, II, da Lei 14.020/20.

A referida Portaria disciplinou, no seu art. 4º, §3º, I, a possibilidade de pagamento do Benefício Emergencial a empregados não sujeitos ao controle de jornada:

Art. 4º O bem não será devido ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho

24 Como consequência prática, caso haja a redução salarial do teletrabalhador por acordo individual, ele poderia recorrer ao judiciário para contestá-la, podendo o empregador ser condenado em diferenças salariais.

que:

§ 3º O BEm não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para os seguintes trabalhadores:

I - os empregados não sujeitos a controle de jornada;

Com a previsão de que o benefício não seria concedido aos empregados sem controle de jornada **apenas quando não fosse reduzida a produtividade exigida**, a Portaria acabou por estabelecer implicitamente a **possibilidade de concessão do Benefício Emergencial aos empregados que não possuam controle de jornada, desde que se reduzida proporcionalmente sua produtividade, como é o caso dos teletrabalhadores.**

A Portaria, conforme a previsão legal, somente tem o condão de estabelecer as possibilidades de concessão do Benefício Emergencial, não dispondo especificamente sobre a aplicabilidade dos dispositivos da Lei 14.020/20 aos contratos de trabalho, até porque não é essa a competência ministerial.

Porém, o art. 4º, §3º, I, da Portaria 10.486/20 deixa o questionamento se tal disposição teria, por consequência, ampliado as possibilidades de redução salarial previstas na Lei 14.020/20, abarcando os empregados sem controle de jornada e estabelecendo que, nesses casos, a contraprestação seria a redução da produtividade (possibilidade não prevista pela Lei).

Ocorre que tal interpretação vai de encontro aos limites das Portarias Ministeriais, que **se restringem a regulamentar a legislação posta**, não se prestando para revogar ou criar direitos:

A portaria não pode criar direitos novos ou obrigações novas, não estabelecidos no texto básico; não pode ordenar ou proibir o que o texto fundamental ordena, ou não proíbe; não pode facultar, ou proibir diversamente do que o texto básico estabelece.

Portaria ministerial não integra o processo legislativo disciplinado pela Constituição. Trata-se de ato normativo interno destinado a ordenar os serviços executados por servidores de determinado estabelecimento ou repartição. Não atribui direitos, nem impõe obrigações e penalidades a terceiros. (ROMANO, 2020)

Nesse sentido, a Portaria nº 10.486/20 do Ministério da Economia não poderia ampliar o rol dos trabalhadores abrangidos pela redução salarial da Lei 14.020/20, tampouco criar nova possibilidade de contraprestação, por produtividade, pois extrapolar-se-iam as competências da Portaria (bem como os limites da Lei), o que não se permite.

A própria previsão em Portaria Ministerial, para a concessão do benefício aos empregados não sujeitos a controle de jornada, extrapola as previsões da Lei 14.020/20, bem como a competência do Ministério da Economia<sup>25</sup>; e de modo algum tal previsão pode ser considerada como ampliação do rol legal para redução salarial prevista na Lei citada.

Nesse sentido, ainda que se considere que, na prática, a Portaria 10.486/20 teria “solucionado” o problema de acesso ao benefício dos teletrabalhadores, sua legalidade é discutível, além de demandar atenção quanto à falsa impressão de aplicabilidade da Lei 14.020/20, ou seja, de possibilidade de redução salarial desses trabalhadores por acordo individual, o que, como visto, não é possível.

25 Além disso, a Portaria acaba por destinar e comprometer orçamento da União sem a previsão de Lei específica, o que não é permitido.

## A CONCESSÃO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL E O PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Diante de todo o ora esposado, e considerando a inaplicabilidade da redução salarial regulamentada na Lei 14.020/20 ao teletrabalhador (a despeito da previsão da Portaria 10.486/20), é importante analisar um ponto sensível em todo esse debate, qual seja a concessão do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a esses teletrabalhadores.

**Tendo em vista a inaplicabilidade da redução salarial regulada pela Lei 14.020/20 aos teletrabalhadores, caso estes sofressem redução salarial por meio de norma coletiva (com base na previsão constitucional) durante o contexto de pandemia, não teriam acesso ao Benefício Emergencial regulamentado pela mesma Lei.**

Tal fato se dá em razão do art. 5º da Lei 14.020/20, no qual há a previsão de que o Benefício Emergencial será pago na hipótese de “**redução proporcional de jornada de trabalho e salário**”<sup>26</sup>, o que exclui, mais uma vez, os trabalhadores sem controle de jornada. Portanto, não só seria inaplicável a redução salarial nos termos da lei, mas também a concessão do benefício emergencial.

Seria tal situação isonômica? Poderiam, por exemplo, dois trabalhadores, contratados pelo mesmo empregador, sob o mesmo regime celetista, que tiveram sua redução salarial fundada no mesmo contexto de crise global, um ter acesso ao auxílio financeiro do governo e outro não? E mais, estaria cumprido o real objetivo do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda?

Celso Antônio Bandeira de Mello leciona que o preceito magno da igualdade

26 Além, é claro, da hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho.

é voltado tanto para o aplicador da lei quanto para o próprio legislador. Segundo o doutrinador, é sim permitido à lei estabelecer discriminações de indivíduos, **mas as discriminações somente são compatíveis com a igualdade quando existe uma correlação lógica entre o fator diferencial escolhido e a desigualdade de tratamento em função dele conferida**, além de precisar ser compatível com os valores constitucionais (MELLO, 2000, p. 9).

Assim, ofende a igualdade quando o fator diferencial adotado para qualificar os atingidos pela regra legal não guarda relação de pertinência lógica com a inclusão ou exclusão de um benefício deferido (MELLO, 2000, p. 38). Portanto, deve haver alguma premissa lógica que justifique tal discriminação, sob pena de ofensa ao princípio da igualdade, que tem o objetivo de vedar desigualdades fortuitas ou injustificadas (MELLO, 2000, p. 18):

Em síntese: a lei não pode conceder tratamento específico, vantajoso ou desvantajoso, em atenção a traços e circunstâncias peculiarizadoras de uma categoria de indivíduos se não houver adequação racional entre o elemento diferencial e o regime dispensado aos que se inserem na categoria diferenciada. (MELLO, 2000, p. 39)

É inegável que existem diferenças entre o regime de teletrabalho, com controle de produtividade, e o regime presencial, com controle de jornada, sendo um por unidade de obra e outro por unidade de tempo.

Como já delineado, o teletrabalho possui especificidades, como a dificuldade de se estabelecer a força de trabalho despendida em cada tarefa (o que acaba aumentando a carga de trabalho semanal), a falta de fiscalização constante quanto a acidentes laborais (o que pode gerar inclusive riscos ergonômicos) e a ausência

de direito ao desligamento (que, em certos casos, pode gerar até mesmo dano existencial ao trabalhador).

Portanto, o teletrabalho é um regime peculiar e delicado, razão pela qual **se justifica a redução salarial somente por norma coletiva (com a proporcional redução da produtividade), sendo vedada a redução por acordo individual (ou seja, justificada a exclusão desses trabalhadores da aplicabilidade da redução salarial prevista pela Lei 14.020/20).**

Porém, **não há pertinência lógica de discriminação com relação à concessão do Benefício Emergencial estabelecido pela referida Lei**, que foi regulamentado justamente em auxílio aos empregados afetados pela crise decorrente da pandemia do COVID-19. Não há uma diferenciação entre os regimes de teletrabalho e presencial que justifique a não concessão do benefício quando o teletrabalhador também sofre redução salarial (no mesmo contexto e nos mesmos moldes do trabalhador presencial).

O simples fato de a redução salarial ser proporcional à redução da produtividade não justifica a ausência de benefício e, portanto, tal discriminação é incompatível com o princípio da isonomia constitucionalmente protegido. **Além disso, o simples gozo do benefício não possui nenhuma incompatibilidade com o regime de teletrabalho.**

As discriminações legais somente se justificam na medida das desigualdades dos regimes, o que não ocorre no caso da não concessão do Benefício Emergencial ao teletrabalhador.

Pode-se dizer inclusive que o art. 5º da Lei 14.020/20 seria inconstitucional, uma vez que, ao vincular a concessão do benefício emergencial necessariamente à redução de jornada, exclui injustificadamente o benefício aos trabalhadores ausentes de

controle de jornada, em discriminação ilógica<sup>27</sup>.

**Nesse sentido, a despeito de o teletrabalhador (e demais trabalhadores sem controle de jornada) não poder sofrer redução salarial por acordo individual (pois foi excluído nesse aspecto da redação da Lei 14.020/20), em aplicação do princípio da isonomia, ele deve ter direito ao recebimento do Benefício Emergencial em caso de redução salarial por norma coletiva<sup>28</sup>, uma vez que tal discriminação legal não se justifica nesse último aspecto<sup>29</sup>.**

Nesse caso, a concessão do Benefício Emergencial deve seguir as previsões da Lei 14.020/20, que o regulamenta, levando em conta os percentuais (art. 11, §2º, Lei 14.020/20) e o prazo de pagamento do Benefício, em respeito também à igualdade.

Como o próprio Ministério da Economia já editou Portaria no sentido de concessão do Benefício Emergencial aos teletrabalhadores, provavelmente estes trabalhadores não terão dificuldades de percepção do Benefício na prática (apesar de a legalidade da Portaria nº 10.486/20 ser discutível em tal aspecto).

Porém, caso tivessem alguma

**27 Cumpre salientar que a análise de constitucionalidade da Lei 14.020/20 (à época MP 936/20) realizada pelo STF se limitou ao seu art. 11, que se refere à possibilidade de redução salarial por acordo individual, não tendo a Suprema Corte analisado o tema sob o aspecto dos trabalhadores abarcados pelo benefício emergencial.**

28 O ideal seria que a Lei 14.020/20 tivesse previsão específica de redução salarial dos teletrabalhadores, porém, em razão de tal omissão e considerando o objetivo geral da Lei, tal vício deve ser sanado pela aplicabilidade do princípio da isonomia.

29 No mesmo sentido, apesar de não ser o foco principal do presente artigo, o princípio da igualdade também se aplica com relação à estabilidade provisória prevista no art. 10 da Lei 14.020/20, que também deve ser garantida aos teletrabalhadores em razão da redução salarial e do gozo do Benefício Emergencial.

dificuldade em razão da redação excludente da Lei 14.020/20, pela aplicação do princípio da isonomia e sendo injustificada a discriminação na concessão do Benefício, os teletrabalhadores poderiam recorrer ao Poder Judiciário, para serem autorizados a receber o Benefício Emergencial, do mesmo modo que os trabalhadores presenciais (podendo ser declarada a inconstitucionalidade do art. 5º da referida Lei por controle difuso, ser realizada uma interpretação conforme a Constituição Federal ou apenas ser realizada interpretação extensiva da própria Lei).

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a evolução tecnológica, evoluem também as formas de prestação de serviços, tornando-se necessárias a análise e a adaptação do ordenamento considerando-se as diversas formas de trabalho da atualidade.

Perpassando pela possibilidade de redução salarial, prevista no art. 7º, VI, da Constituição Federal, bem como pela previsão específica da Lei 14.020/20, legislação emergencial que prevê medidas para manutenção do emprego (com a redução de salários, a suspensão do contrato de trabalho e a concessão do benefício emergencial), constituiu-se o debate a respeito da possibilidade de redução de salários no regime de teletrabalho, especialmente em meio à pandemia do COVID-19.

Destaca-se que, em especial no momento de crise gerado pela pandemia, é preciso uma análise sobre a legislação emergencial, de modo a considerar as mais variadas modalidades laborais, dentre elas, o teletrabalho, muito presente nesse período. Nesse sentido, analisou-se a aplicabilidade da Lei 14.020/20 ao teletrabalho, no tocante à redução de salários.

Após avaliação por meio de análise Constitucional e doutrinária, conclui-se

que a Lei 14.020/20, que regulamenta o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, é inaplicável aos teletrabalhadores **no tocante à redução de salários**. Isso porque a Lei em referência condiciona a redução salarial à redução proporcional de jornada, o que não se aplica aos teletrabalhadores, pois estes não possuem controle de jornada.

A principal consequência da inaplicabilidade da redução salarial prevista pela Lei 14.020/20 é a **impossibilidade de redução por acordo individual**, hipótese inovadora prevista por esta legislação, uma vez que a CF/88 prevê apenas a possibilidade por negociação coletiva.

Nesse sentido, infere-se que, no caso dos teletrabalhadores, a necessidade de redução salarial em meio à crise deveria ser suprida pela previsão constitucional do art. 7º, VI, por meio de norma coletiva da categoria e com redução proporcional da produtividade (levando-se em conta, ainda, demais requisitos demonstrados pela jurisprudência do TST).

Porém, a inaplicabilidade da redução salarial da Lei 14.020/20 aos teletrabalhadores gera, ainda, o problema da ausência de concessão do benefício emergencial a estes. Assim, feita uma análise constitucional e teleológica da Lei em referência, conclui-se que, ainda que inaplicável a redução salarial prevista na Lei 14.020/20 ao teletrabalhador, caso seu salário venha a ser reduzido por meio de **norma coletiva** em razão da pandemia, esse deve ter direito ao benefício emergencial regulamentado, em razão do princípio da isonomia.

Saliente-se que as conclusões do presente artigo se aplicam para qualquer situação de crise na qual a legislação emergencial seja omissa com relação a uma categoria de trabalhadores, devendo ser avaliada a compatibilidade da Lei com

as particularidades dos diferentes regimes, bem como aplicado o princípio da isonomia.

**Importante dizer, por fim, que é fundamental que, especialmente em períodos de crise, o legislador se atente para abarcar a maior parte das categorias de trabalhadores, com regras específicas, para evitar desigualdades e debates posteriores sobre a aplicabilidade da lei.**

## Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 19 nov. 2020.

BRASIL. Decreto Lei n. 5.452 de 01 de maio 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, 8 ago.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 19 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA: RR-1156-96.2011.5.04.0811. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT24/04/2015. **Pesquisa de Jurisprudência TST**. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/um/5274791aabe89fd05e2d1d609734188f>. Acesso em: 04 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho **Portaria n. 10.486, de 22 de abril de 2020**. Edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. (Processo nº 19964.103985/2020-16). Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485> Acesso em: 03 abr.2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018.

em: <https://jus.com.br/artigos/80264/portarias-e-seus-limites>. Acesso em: 03 maio 2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Inovação (FGVin) da Escola de Administração de Empresas de São Paulo. **56% dos brasileiros têm dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social**. São Paulo, FGV EAESP. maio 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/56-brasileiros-tem-dificuldade-equilibrar-atividades-profissionais-e-pessoais-isolamento> Acesso em: 03 set. 2020.

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

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros Editores. 2000.

OLIVEIRA JÚNIOR, Jessé de Souza. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade**. 2013. 56 p. Trabalho de conclusão de curso (MBA Gestão Estratégica a Distância). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://social.stoa.usp.br/articles/0028/9731/Oliveira\\_Jr\\_-\\_Teletrabalho\\_-\\_TCC\\_-\\_MBA\\_USP\\_GE\\_T1-2011.pdf](https://social.stoa.usp.br/articles/0028/9731/Oliveira_Jr_-_Teletrabalho_-_TCC_-_MBA_USP_GE_T1-2011.pdf) Acesso em: 29 ago. 2020.

LAZARETTI, Bruno. RODRIGUES, Diogo Antônio. Alta produtividade no home office afeta tempo livre dos trabalhadores. **Uol Economia**, São Paulo, 22 ago. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/08/22/alta-produtividade-no-home-office-afeta-tempo-livre-dos-trabalhadores.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 19 nov. 2020.

ROMANO, Rogério Tadeu. Portarias e seus limites. **JusBrasil**. mar. 2020. Disponível