



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO – TRABALHO
DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

OS FINS JUSTIFICAM OS MEIOS? A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO E A REDUÇÃO SALARIAL FRENTE À LEI 14.020/20

Josiérica Ramos dos Santos

Orientador: Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa

ESTÂNCIA - SERGIPE
2020

JOSIÉRICA RAMOS DOS SANTOS

**OS FINS JUSTIFICAM OS MEIOS? A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO E A REDUÇÃO SALARIAL FRENTE À LEI 14.020/20**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico - Apresentado no curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT – como requisito parcial à obtenção do título de bacharel.

Aprovado em ___/___/___.

Banca Examinadora

Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa (orientador)
Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Fernanda Oliveira Santos
Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Valquíria Nathali Cavalcante Falcão
Universidade Tiradentes

OS FINS JUSTIFICAM OS MEIOS? A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REDUÇÃO SALARIAL FRENTE À LEI 14.020/20

THE ENDS JUSTIFY THE MEANS? SUSPENSION OF LABOR CONTRACT AND WAGE REDUCTION IN FRONT OF LAW 14.020 / 20

Josiérica Ramos dos Santos¹

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo analisar a Lei nº 14.020/20, sob a ótica das implicações causadas para os direitos dos empregados pela suspensão temporária dos contratos de trabalhos e da redução dos seus salários, as quais poderão ser pactuadas por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado. A referida legislação foi editada para dispor também acerca de medidas complementares para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Este artigo destaca-se por evidenciar estatísticas trazidas pela PNAD sobre a evolução do vírus e a negatividade que trouxe para o mercado de trabalho brasileiro. Desta feita, a pesquisa busca se aprofundar na realidade em que os empregados estão vivenciando, além de contribuir para compreender o novo normal estabelecido na pandemia da Covid-19 no contexto das relações de trabalho. A metodologia escolhida consiste em realizar uma análise qualitativa da doutrina e da legislação especializada. Por fim, destaca-se que, ante a complexidade dos impactos gerados pela pandemia do novo coronavírus na economia brasileira, é recomendável que a interpretação das normas trabalhistas seja flexibilizada e esteja em harmonia com o princípio da função social da empresa, em prol da proteção do trabalhador e garantia de sobrevivência, evitando, como consequência, demissões e fechamento de estabelecimentos.

PALAVRAS-CHAVE: Covid-19. Desemprego. Lei nº 14.020/20. Medidas emergenciais. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to analyze Law No. 14.020 / 20, from the perspective of the implications caused for employees' rights by the temporary suspension of employment contracts and the reduction of their salaries, which may be agreed upon by collective labor agreement, collective labor agreement or individual written agreement between employer and employee. That legislation was edited to also provide for complementary measures to deal with the public health emergency of international importance resulting from the coronavirus. This article stands out for showing statistics brought by PNAD on the evolution of the virus and the negativity it brought to the Brazilian labor market. This time, the research seeks to deepen the reality in which employees are experiencing, in addition to contributing to understand the new normal established in the Covid-19 pandemic in the context of work relationships. The

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: josierica.ramos@souunit.com.br

chosen methodology consists of carrying out a qualitative analysis of the doctrine and specialized legislation. Finally, it is noteworthy that, given the complexity of the impacts generated by the pandemic of the new coronavirus on the Brazilian economy, it is recommended that the interpretation of labor standards be made more flexible and in harmony with the principle of the company's social function, in favor of protection of the worker and guarantee of survival, avoiding, as a consequence, layoffs and closing of establishments

KEYWORDS: Covid-19. Unemployment. Law 14.020/20. Emergency measures. Labor market.

1. INTRODUÇÃO

A suspensão do contrato de trabalho e a redução salarial consistem em medidas utilizadas pelo governo em meio a pandemia da Covid-19 com o objetivo de reverter o quadro de desemprego durante o fenômeno no país. Essas medidas foram estabelecidas a partir da criação da Medida Provisória nº 936 em abril e através da sua conversão da mesma na lei 14.020/20 em julho. Dessa forma, a partir desse advento foi necessário que a PNAD junto ao IBGE apresentou dados semanais sobre o avanço do desemprego no país com a rápida propagação da Covid-19.

Levando em consideração o art. 7º da Constituição Federal de 1988, que prevê a irredutibilidade salarial, a redução do salário junto à suspensão dos contratos é uma forma de afronta ao texto infraconstitucional ou uma solução para que não haja maior índice de desemprego?

O presente trabalho busca enaltecer todos os problemas e as inúmeras discussões sobre o posicionamento de empregador e empregado mediante acordos sobre a suspensão salarial, como também a suspensão do contrato de trabalho sendo a melhor forma da manutenção empregatícia, associando ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Além disso, busca refletir sobre o índice de desemprego anterior a pandemia ao atual. Por fim, faz uma comparação das medidas utilizadas no Brasil para fugir do colapso econômico, assim como das demais superpotências internacionais.

Diante disso, o presente trabalho deve ser analisado por possuir dados importantes sobre o colapso da pandemia do novo coronavírus a partir do momento em que o país entra em alerta. Dessa forma, o mesmo possui estatísticas apresentadas semanalmente.

O trabalho é estruturado com dois capítulos de desenvolvimento, sendo que o primeiro é relacionado as medidas emergenciais estabelecidas pela Lei 14.020/20,

no qual aborda em primeiro momento sobre a mesma e em segundo plano se divide em dois subtópicos, onde os mesmos tratam da suspensão contratual e a redução salarial do empregado.

O segundo capítulo do desenvolvimento traz os dados apresentados pela PNAD junto ao IBGE à Carta Da Conjuntura, no qual a mesma apresenta análises mediante as pesquisas apresentadas sobre o desemprego onde envolve dados relacionados a ocupação, desocupação, desemprego, pessoas que não tinham emprego e que gostariam de trabalhar, mas a pandemia com as medidas emergenciais se tornou um empecilho para aquelas que não trabalhavam e não iam em busca de emprego.

O trabalho apresentado é baseado simplesmente na Lei 14.020/20 sob o quais pontos positivos e negativos as medidas contidas na referida lei trouxeram para o setor do trabalho. Além disso, apresenta dados apresentados pela PNAD junto ao IBGE à Carta da Conjuntura, com objetivo de comparar dados mediante as consequências advindas com o fenômeno mesmo com as medidas aplicadas da lei supracitada.

Ao final, sendo esclarecido nas considerações finais, o mesmo tem por finalidade analisar os danos causados pela pandemia do novo coronavírus ao setor de trabalho, como também, se a aplicação das novas medidas emergenciais é suficiente para impedir catástrofes no mundo trabalhista.

2. O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA COMO FORMA DE MANOBRAR O ALTO ÍNDICE DE DESEMPREGO

O final de 2019 e o ano de 2020 com certeza ficarão para a história da humanidade, com o surgimento de um inimigo invisível com um poder tão devastador. O novo coronavírus causador da Covid-19², simplesmente se tornará um dos maiores marcos de toda a história para a economia brasileira, trazendo não apenas um simples vírus, mas um vírus possuidor de um poder devastador retirando vidas dos seres humanos, como também, trazendo consigo efeitos negativos para o mercado de trabalho. Ao passar dos meses, a disseminação do mesmo foi aumentando e na mesma proporção o desemprego.

Com isso, o mercado de trabalho entrou em crise e para não chegar ao colapso, o governo federal tomou a decisão em criar algumas medidas provisórias para amenizar o

² Covid-19- Doença causada através do novo coronavírus.

colapso no setor trabalhista. Contudo, os meses foram passando e o vírus ainda estava presente na vida dos brasileiros, e o desemprego foi aumentando por conta do isolamento social. Dessa forma, vendo tal necessidade de uma medida que se tornasse viável para o setor de trabalho, a Medida Provisória nº 936 que foi criada em abril por ter um papel importante, foi convertida na Lei 14.020/20 em 07 de julho de 2020 possuindo vigência até o dia 31 de dezembro de 2020, assim instituindo o Programa Emergencial do Emprego e da Renda, tendo as mesmas medidas da MP que foi convertida, apenas tendo algumas alterações com objetivo de melhorar a situação do empregado.

Dessa forma, a partir deste advento surgiram várias alternativas para que não houvesse a demissão do empregado e, que viesse a se tornar uma alternativa como forma de ajudar financeiramente o empregador. Além disso, a lei 14.020/2020 trouxe consigo benefícios que tem como principais objetivos a preservação do emprego mantendo a renda do empregado, como também a continuidade das atividades laborais das empresas sem que houvesse um impacto financeiro, assim mantendo sua estabilidade.

O Benefício Emergencial do Emprego e da renda instituído pela Lei 14.020/20³ é pago pela a União para as empresas que adotarem as medidas emergenciais que, prevê provisoriamente ao empregado o seu trabalho através da redução da Jornada de Trabalho, aplicando em alguns casos, a suspensão do contrato de trabalho, assim, flexibilizando as relações trabalhistas. Além disso, tal benefício será atribuído ao empregado independente do artigo 6º, § 1º da presente lei, que apesar do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou o número de salários recebidos, o mesmo possuirá direitos em receber o benefício.

Além disso, deve-se seguir alguns parâmetros estabelecidos no artigo 6º parágrafo 2º da referida lei para que o empregado possa ter direito ao benefício onde o empregado esteja:

- I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; ou
- II - em gozo:
 - a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social;
 - b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades;
 - c) da bolsa de qualificação profissional.(PLANALTO,2020)

³ Lei 14.020/20 é a conversão da MP nº936 e tem por objetivo preservar o emprego e a renda do trabalhador.

Dessa forma, o Benefício Emergencial do Emprego e da Renda foi criado sem dúvidas para auxiliar financeiramente ambas as partes sem qualquer distinção. A prova é que a Lei 14.020/2020 deixou os trabalhadores com mais segurança, pois quando a mesma traz consigo as possibilidades de reduzir o salário e a jornada de trabalho ou suspender o contrato de trabalho, caso ele seja dispensado, isso só poderá ocorrer após o prazo do ocorrido e sendo prorrogável por igual período. Outro ponto positivo é que, caso ele seja dispensado sem justa causa, o empregador ficará sujeito a pagar todas as verbas rescisórias, além de pagar uma indenização referente ao tempo da estabilidade provisória. Contudo, esse benefício não será aplicado ao empregado que pedir a própria demissão ou for demitido por justa causa por algum ato ilícito praticado em seu ambiente de trabalho no período da estabilidade provisória, sendo observado neste contexto o artigo 482 da CLT, onde é definido todos os atos que deem direito a uma demissão por justa causa.

2.1 A Redução Da Jornada De Trabalho Juntamente Com a Redução Salarial

Ao se tratar da redução salarial e da jornada de trabalho, devemos estar ciente que ao reduzir a jornada de trabalho, conseqüentemente o salário será reduzido. Neste procedimento, o salário é reduzido por percentual e o Programa Emergencial do Emprego e da Renda Prover a porcentagem reduzida, assim fazendo com que o funcionário receba seu salário equivalente as horas trabalhadas. Contudo, o empregado possui o direito de irredutibilidade salarial, pois é através do salário conquistado através do seu trabalho que é garantida a sua subsistência.

É partir de então que se inicia o paradigma, pois apesar da lei 14.020/20 expressar a possibilidade da redução salarial, a mesma deve ser estudada sem que venha prejudicar o empregado, pois no artigo 7º, VI, da Constituição Federal expressa o princípio da irredutibilidade salarial, salvo por convenção ou acordo coletivo. A lei supracitada traz as possibilidades de acordo tanto por convenção ou acordo coletivo, como também por acordo individual, assim indo contra a carta magna. Outro ponto de relevância nesse quesito que deve ser debatido é o fato que a redução do salário não deve vir a prejudicar o trabalhador.

Além disso, ao se referir sobre a redução da jornada de trabalho e do salário, deve-se salientar que, o Art. 503 da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê

alternativas mediante a redução do salário, contudo, apenas em caso de força maior ou com prejuízos devidamente comprovados apenas no limite até de 25% do salário mínimo na época do ocorrido. Contudo, os acordos estabelecidos com o surgimento do novo Coronavírus trouxeram previsões em que a redução de salário e da jornada tenha um percentual entre 25% para os empregados em geral, 50% ou 70% para aqueles que trabalham em empresas que obtiveram renda bruta de R\$ 4,8 milhões em 2019, onde o acordo será somente para aqueles que possuem rendimento salarial de até R\$ 2.090 e para aqueles hipersuficientes, mas ainda nesse sentido, existem os casos dos aposentados que trabalham, porém nessa hipótese a empresa fica responsável pela ajuda compensatória de 30% e mais o valor mínimo recebido pelo Benefício Emergencial contudo, somente aquelas que tiveram renda bruta de R\$ 4,8 milhões em 2019.

Para melhor entender essa situação, na prática se o salário do empregado sofrer a redução de 25% do seu salário, essa porcentagem reduzida será paga através do Programa Emergencial e os outros 75% paga pela a empresa que o contratou. Sendo assim, vale da mesma forma para os demais casos, se o salário do prestador de serviços da empresa foi reduzido entre 50% a 70%, a porcentagem que foi reduzida será paga pelo Programa Emergencial do Emprego e da Renda.

Vale observar ainda que o prazo de redução salarial é por um período de 90 dias, sendo prorrogáveis por prazo determinado conforme previsão explícita no art.7º da Lei 14.020/2020. Além disso, o Decreto Legislativo 10.422/2020 trouxe a prorrogação do prazo de 90 dias com o acréscimo de 30 dias, sendo prorrogáveis no limite máximo de 120 dias conforme o Art. 2º do mesmo.

Neste procedimento, a proposta de acordo deverá ser encaminhada no prazo de até 02 (dois) dias corridos de antecedência, tendo em vista que, o Sindicato e o Ministério da Economia deverão ser informados do procedimento no prazo de 10 dias mediante a proposta da redução da jornada e salário, mediante acordo sendo ele por Convenção, Coletivo ou até mesmo por acordo Individual escrito. Neste procedimento, o pagamento do benefício deverá ser efetuado no prazo máximo de 30 dias a partir da data acordo celebrado, até perdurar o estado de calamidade.

Outra perspectiva de extrema importância, é que a negociação individual que se tornou um ponto de controvérsias ainda quando a Medida provisória 936 estava em vigência, trazendo consigo inúmeras indagações, pois segundo a Constituição Federal só poderia haver redução salarial mediante convenção coletiva ou acordo coletivo, dessa forma questionava-se sua inconstitucionalidade. Contudo, o STF decidiu que mediante

as dificuldades advindas pandemia, se haveria possibilidade da existência da negociação individual referente Benefício Emergencial e preservação do emprego e da renda.

Dessa forma, a Lei 14.020/2020 não trouxe apenas limites sobre o percentual da redução da jornada de trabalho e do valor recebido pelo empregado, podendo atingir o percentual de 100% do acordo individual, e como alternativas de acordo, assim deixando prevalecer a liberdade de acordo entre as partes.

2.2. Suspensão Temporária Contratual Mediante Acordo Individual ou Coletivo

Além da redução da jornada de trabalho e a redução salarial, a lei 14.020/20 também trouxe consigo a possibilidade da suspensão do Contrato de Trabalho como benefício para preservar o emprego do empregado. A suspensão temporária do contrato de trabalho é meio em que o empregado e o empregador de forma temporária acordam de forma individual ou coletiva por escrito a suspensão do contrato de trabalho. Neste procedimento, o empregador tem a obrigatoriedade de enviar as documentações necessárias ao empregado no prazo máximo de 2 (dois) dias corridos ao início da suspensão do contrato.

Essa modalidade trouxe benefícios ao empregado, pois enquanto perdurar a suspensão do contrato de trabalho, o empregado terá direito a todos os benefícios, por exemplo, contribuirá de forma facultativa ao INSS. Além disso, no decorrer desta suspensão, o empregado não poderá trabalhar de forma parcial seja através do tele trabalho, remota ou até mesmo a distância, pois diante disso, o empregador ficará sujeito a pagar a remuneração e os encargos sociais referentes ao período, como também, ficará sujeito a diversas penalidades.

Ao adentrar neste requisito, deve-se observar que esta modalidade poderá ser feita mediante acordo individual ou através de acordo coletivo escrito entre as partes. Dessa forma, para que ocorra de forma individual, a empresa no ano de 2019 deverá ter dito renda bruta superior a R\$ 4,8 milhões e, o empregador que receber o valor de no máximo 2 salários mínimo ou para aqueles hipersuficiente, uma renda igual ou superiora 2 vezes o teto da previdência ou seja tenha salário de R\$ 12.202,12 neste ano. Para as empresas com receita igual ou inferior a 4,8 milhões, os acordos individuais apenas serão permitidos para os empregados que recebam no máximo 3 salários mínimos, como também para os hipersuficientes. Contudo, caso o empregado não esteja protegido por nenhum desses requisitos, poderá ocorrer a suspensão do contrato de

trabalho, mas de forma que não venha prejudicar sua renda mensal com base nos requisitos da lei 14.020/20.

Porém, além de existir esses casos, para aquele empregado que possui aposentadoria, o empregador ficará responsável por todos os benefícios previstos na referida lei, pois a legislação não protege esta modalidade.

Ao tratar da suspensão de contrato de trabalho por meio de acordo coletivo, o empregador terá direito a todos os benefícios concedidos do empregador aos seus empregados, além de poder retirar o RGPS de forma facultativa. Além disso, o empregado não poderá realizar atividades seja ela de forma remota através do tele trabalho ou qualquer outro meio, pois está descaracterizando o ato suspensivo do contrato de trabalho.

Nesta modalidade a ajuda compensatória será de 30% do valor do empregado para aquelas empresas que possuíram receita bruta a \$4,8 milhões. Além disso, para aquelas empresas que tem a possibilidade de pagar a ajuda compensatória terá natureza indenizatória, valor de acordo seja ele individual ou coletivo já definido, e não será integrado a base de cálculo do imposto de renda e da contribuição previdenciária, além de não incidir aos demais tributos a folha do salário.

Nesta modalidade quando for necessário cessar a suspensão do contrato de trabalho, será necessário seguir alguns procedimentos para que ocorra o restabelecimento do mesmo, tais procedimentos estão previstos no art. 8º, § 3 da lei 14.020/20, e deve ser restabelecido no prazo máximo de 2 dias, são eles:

- I- Cessão do estado de calamidade pública;
- II- Data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado;
- III- Data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado; (PLANALTO, 2020)

Dessa forma, esta modalidade procura preservar o contrato de trabalho do empregado sem que o mesmo seja prejudicado mantendo renda mínima para a sua sobrevivência sem que haja a sua demissão.

Contudo, mesmo que a suspensão do contrato de trabalho tenha surgido para atribuir benefícios aos trabalhadores no isolamento social ainda há o que falar em malefícios, pois neste procedimento é necessário que haja acordo entre as partes para que o negócio jurídico seja válido, pois não havendo acordo, o negócio torna-se nulo.

Na suspensão do contrato de trabalho os poderes atribuídos ao empregador possuem limites, possuindo o poder de direção em sua empresa visando o lucro, não podendo impor, pois havendo imposição do empregador para o empregado no contrato de trabalho, o negócio jurídico torna-se inválido.

Como já mencionado, o poder atribuído ao empregador não é absoluto e possui limites, assim devem ser observados o princípio da dignidade da pessoa humana, além dos direitos da personalidade do trabalhador fazendo com que as cláusulas elencadas no contrato sejam possuidoras de equilíbrio para ambas as partes, onde deverá conter personalidade *intuitu personae*.

Assim, mesmo que haja sustentação jurídica atribuindo que o contrato deverá ser um procedimento de benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado, ainda há que o falar em violação destes princípios, violando a própria lei a partir do abuso de poder atribuído pelo o empregador. Dessa forma, estamos diante da violação da boa fé objetiva contratual ao ocorrer a imposição da suspensão do contrato de trabalho sem consentimento do empregado, devendo o empregador ser denunciado e terá direito a indenização considerado que tal ato venha provocar anulação contrato, ou seja, venha rescindir o mesmo, conforme está previsto no artigo 483, alínea d da CLT.

Além disso, esse tipo de ação acarreta a responsabilidade civil que está amparada nos arts. 186 187 e 927 do Código Civil, dessa forma, a partir das penalidades juridicamente aplicadas, o empregador ficará obrigado a reparar o dano causado ao empregado que se considerar prejudicado através dos atos ilícitos a ele sofrido. Nesse mesmo sentido, Maria Helena Diniz menciona:

A ação, elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntario e objetivamente imputável do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado. (DINIZ, 2005, p. 43)

Contudo, apesar de haver previsões na legislação advertindo o empregador das penalidades, no país ainda existem inúmeros casos onde o empregador por ser a força empregatícia, pressiona o empregado e o mesmo se impõe a determinada situação por muitas vezes necessitar do emprego para poder prover o sustento familiar e assim o mesmo sai prejudicado.

3. AS CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO CORONAVÍRUS NO BRASIL REFLETIDAS A PARTIR DO 2º TRIMESTRE DE 2020 NO SETOR EMPREGATÍCIO

A partir do momento em que foi anunciada a primeira morte por conta da pandemia do novo coronavírus, o país entrou em um sistema de alerta, onde ao passar dos dias com a propagação do vírus foi preciso aplicar medidas emergenciais como forma de amenizar a sua disseminação. Além do sistema caótico, através dos que as pessoas estavam vivenciando, iniciou-se o momento em que inúmeras empresas foram obrigadas a fechar as portas em virtude do isolamento social.

É verídico afirmar que a Covid-19 trouxe efeitos negativos para vários setores, principalmente para o setor empregatício, onde empregadores tiveram que demitir seus funcionários e até mesmo fechar as suas empresas. Dessa forma, a partir do início dessa crise econômica, o desemprego aumentou enquanto a probabilidade de ocupados diminuiu comparada com o ano de 2019.

O presente capítulo é direcionando a análises de pesquisas de acordo com Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)⁴, no qual tem por objetivo fazer comparações entre os meses a partir do 2º trimestre sobre os efeitos negativos que a pandemia do novo coronavírus causou para o mercado de trabalho.

As pesquisas apresentadas tem por objetivo analisar a evolução do setor de trabalho brasileiro durante a pandemia do coronavírus com intuito de buscar respostas sobre a prejudicialidade que o vírus causou para os brasileiros no mercado de trabalho. Dessa forma, pensando em mostrar uma evolução mais detalhada, o mesmo traz consigo o estudo sobre a taxa de pessoas ocupadas, a taxa de pessoas desocupadas, a taxa de pessoas temporariamente afastadas do trabalho, a taxa de pessoas que por causa do isolamento social não foram em busca de emprego e a taxa para aquelas que gostariam de trabalhar, mas não foram em busca de emprego.

Segundo a PNAD (IPEA, 2020) no trimestre que terminou no mês de abril, já foi possível visualizar uma diminuição no número de ocupados no país no total de 3,1 milhões quanto ao semestre anterior do ano passado, onde os dados apresentados pelo Caged⁵ mostrou um saldo negativo de 700 mil empregos formais, sendo esses dados

⁴ A PNAD- pesquisa que produz informações básicas sobre o desenvolvimento socioeconômico do país.

⁵ CAGED- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados instituído pela lei nº 4923/65

comprovados a partir do mês de março quando é declarado o estado de calamidade pública.

No mês de maio a taxa de ocupação sofreu oscilações de 49,4% a 49,9%, segundo os dados apresentados pela PNAD (IPEA,2020) a partir da Carta da Conjuntura, apesar de ocorrer comparações com os meses anteriores, pode-se afirmar que a presente média de ocupação apresentada no mês pode ser considerada um reflexo do impacto negativo da pandemia no mercado de trabalho brasileiro.

Ainda no mês de maio, a taxa de desocupação também oscilou entre 10,4% a 10,6 % mantendo-se estável, mas somente na última semana que essa taxa aumentou para 11,4%, assim apresentando um quadro 10,9 milhões de pessoas desempregadas. Contudo, analisando os dados apresentados pela PNAD, a referida taxa mostrou-se estável. E a única explicação para o aumento de desocupação foi que as pessoas com idade relativamente ativa para trabalhar, mas que não foram em busca de emprego e mesmo assim gostaria de trabalhar aumentou, apresentando a taxa de 34,4% no mês de maio chegando a 36,6 milhões de pessoas no final do mês de maio segundo as pesquisas apresentadas. Segundo o IBGE, desse contingente de pessoas, 17,7 milhões afirmaram não ter procurado emprego por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade. Dessa forma, a pandemia causou ao mercado de trabalho prejuízos significativos. (IPEA, 2020)

Outro quesito de extrema relevância é sobre aquelas pessoas que estavam empregadas, mas temporariamente afastadas por conta do isolamento que segundo o IBGE⁶, na última semana de maio 17,6 milhões de pessoas estavam afastadas sendo que 14,6 milhões delas encontravam-se afastadas temporariamente do trabalho por conta do isolamento social da pandemia do novo coronavírus. (IPEA, 2020)

Ainda há a alternativa dos empregados trabalharem de forma remota, no qual foi uma alternativa relevante para que muitas pessoas se mantivessem trabalhando mesmo que fosse das suas residências. Diante disso, conforme a pesquisa apresentada pela PNAD, na última semana de maio 8,8 milhões de pessoas estavam trabalhando de forma remota no país, ou seja, apresentou o percentual de 13,1% a 13,4% no mês de maio de pessoas que apesar de afastadas do ambiente de trabalho, ainda continuavam a exercer suas atividades laborais em suas residências. (IPEA, 2020)

⁶ IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Por fim, na última semana do mês de maio a informalidade apresentou uma média de 84,43 milhões de pessoas que estavam nesta modalidade, sendo que deste número 29,1 milhões de pessoas eram trabalhadores informais, ou seja, sendo observada uma taxa de 34,5% de pessoas que estavam trabalhando, contudo, sem que tivesse com sua carteira assinada. Vale ressaltar ainda que, a taxa apresentada na última semana do mês de maio comparando a com a primeira, sofreu uma leve queda, pois na referida semana apresentou uma taxa de 35,7% de trabalhadores informais. (IPEA, 2020)

Além disso, existe a população em desalento, que são aquelas que procuraram emprego, mas não encontraram ou aquelas ficaram impossibilitadas de procurar emprego por causa das medidas restritivas do isolamento social. Nesta modalidade segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apresentou neste segundo semestre a média de 5,7 milhões de pessoas (IPEA, 2020). Dessa forma ainda nesta linha, a pandemia além de causar a morte de inúmeros brasileiros, trouxe consigo prejuízos ao mercado de trabalho. Nesse sentido, a partir do site de notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a estudiosa Adriana Beringuy afirma em suas conclusões que:

Além de tirar o trabalho, a pandemia também impossibilitou sua procura, ou por conta das medidas restritivas, ou porque as atividades econômicas estavam suspensas ou, ainda, por questões de saúde pessoal. (Beringuy, 2020)

Diante disso, apesar da referida análise não ser ampla é possível notar através dos dados apresentados pela PNAD Covid-19 que o setor do mercado de trabalho passa apresentar indícios do aumento da taxa do atual desemprego no país, através dos efeitos negativos do vírus, assim, prejudicando a economia brasileira.

De acordo com os dados apresentados pelo IPEA⁷, no mês de junho entre os dias 14 a 20 o mercado de trabalho manteve-se estável comparado aos meses anteriores já elencados. Uma prova disso é que segundo os dados apresentados comparando com a segunda semana de maio que a taxa de desocupação que se manteve em alta apresentando 10,4% e na segunda semana de junho 12,4%, na terceira semana manteve-se em estabilidade apresentando 12,3%, assim sendo apresentada uma pequena queda de desocupados. Segundo a PNAD, na terceira semana do mês de junho a economia gerou 520 mil ocupações, sendo que o proporcionou a realização deste feito foi o aumento da

⁷ IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

força de trabalho que auxiliou na diminuição de 54 mil pessoas da lista de desocupação (IPEA, 2020).

Uma prova que o aumento da taxa na força de trabalho ajudou para o aumento de pessoas ocupadas no mês é que na semana anterior da semana supracitada esse quadro era de 56,0% e em maio uma média de 55,6%, assim, sendo apresentado o início da recuperação na semana terceira semana passando para 56,2%. Diante disso, nota-se que no mês de junho já é apresentado uma leve recuperação, sendo a mesma motivada pela volta das atividades econômicas de forma gradual. (IPEA,2020)

Ainda no final do mês de junho as pessoas ocupadas, mas que se encontravam temporariamente afastadas do trabalho por conta do isolamento social continuou em saldo negativo, pois segundo a PNAD, apesar de que no início do mês de maio atingiu 19,8% e no início de junho 16,1%, o percentual mostrou-se em queda apresentando 13,3% na última semana do mês de junho. Contudo, no âmbito de pessoas que trabalhavam de forma remota esse percentual manteve-se estável com 12,5%, apesar de que comparando com o mês de maio que apresentou um percentual de 13,3%, esse percentual apresenta-se abaixo da média. (IPEA, 2020)

Por fim, ainda mês de junho a taxa de informalidade apresentou uma queda significativamente importante, pois passou de 35% e 35,6% para 33,9% na semana referência, que segundo as pesquisas apresentadas pela PNAD, isso deve ao aumento de carteiras assinadas ou por conta própria com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica. (IPEA, 2020)

Contudo, apesar de que o mês de junho tenha apresentado estabilidade em todos os níveis, o mês de julho infelizmente não apresentou melhoria na volta de pessoas empregadas, pois a desocupação aumentou onde apresentando uma taxa de 13,1%, sendo a mesma considerada mais elevada que a média do mês de maio que apresentou 10,7% e o mês de junho que apresentou 12,4%. Dessa forma, o mês de julho ao invés de mostrar melhorias no mercado de trabalho, demonstrou que a crise no mercado de trabalho estava significativamente presente na vida dos brasileiros. (IPEA, 2020)

Na modalidade de pessoas ocupadas o mês de julho apresentou muito abaixo da média que os meses apresentandos, pois enquanto o referido mês teve a média de 47,9%, o mês de maio apresentou a média de 49,7% e o mês de junho de 49%, sendo assim no mês de julho o número de desocupados aumentou. (IPEA, 2020)

Pode-se afirmar também que o nível de participação na força do trabalho também apresentou efeitos negativos em comparação aos meses anteriores apresentando uma média de 55,1% no mês de julho, pois um ponto que deve ser observado é o auxílio emergencial do Governo Federal que contribuiu bastante, um exemplo é que as pessoas que não tinham emprego e mesmo assim não iam em busca aumentou bastante e aquelas que procuravam um emprego mesmo tendo a tendo a pandemia como impedimento aumentou de 66,% entre os meses maio e junho para 67% no mês de julho. (IPEA, 2020)

Na modalidade de pessoas que não tinham emprego e gostariam de trabalhar, mas por conta da pandemia não procuraram emprego aumentou em relação aos meses anteriores apresentando uma média de 67% no mês. O quesito onde apresenta aquelas pessoas que estavam afastadas do trabalho temporariamente do trabalho em virtude do isolamento social continuou a diminuir apresentando uma média de 6,8 milhões. Já na modalidade de pessoas que estavam ocupadas, mas estavam trabalhando de forma remota em julho apresentou a média de 11,7%. Uma prova que a normalidade estava voltando a prevalecer na vida dos brasileiros é que a média de pessoas que voltaram a trabalhar de forma presencial se aumentou gradativamente, assim apresentando a média de 63,3 milhões no referido mês e a informalidade manteve-se abaixo da média dos meses anteriores apresentando a média de 33,6% no mês supracitado. (IPEA, 2020)

Contudo, a pandemia não afetou o setor do mercado de trabalho de forma geral, pois algumas empresas ainda apresentam força de trabalho como é o exemplo das indústrias de construções que cresceram fortemente. Determinadas empresas de construções mantiveram-se estáveis desde o início da pandemia por conta do isolamento, pois com as pessoas em casas, a necessidade para construir ou reformar as suas residenciais aumentou, ou seja, analisando dessa maneira a pandemia fez com que os brasileiros tivessem mais tempo de cuidar das necessidades pessoais apesar da crise econômica que assola o país.

Comparado ao mês de julho, em agosto o mercado de trabalho ainda continua em crise, pois aos níveis de ocupação correspondente é de 47,9% igual ao mês de julho e a participação na força de trabalho é de 55,3% apresentando níveis baixos em relação a desocupação que apresenta um gradual aumento de 13,3%. Vale ressaltar que, o auxílio emergencial tem contribuído bastante, pois inúmeras pessoas não vão em busca de trabalho por conta do benefício, onde em cada domicilio no mínimo duas pessoas

recebem o auxílio, contudo, com a redução do benefício há a cogitação que o número pessoas em busca de trabalho aumente nos próximos meses. (IPEA, 2020)

Outros pontos importantes é referente aquelas pessoas que estavam afastadas do seu labor por conta do vírus que diminuiu de 6,8 milhões em julho para 4,7 no início de agosto e aquele grupo de pessoas que não tinham ocupação e que gostariam de ir em buscar de emprego, mas tiveram a pandemia como impedimento diminuiu de 18,9% milhões em julho para 18,3 milhões no início de agosto. (IPEA, 2020)

Dessa forma, o auxílio emergencial do Governo Federal de contrapartida tem influenciado bastante para o baixo nível de pessoas em busca de trabalho, pois se não houvesse o benefício, o percentual de pessoas na força do trabalho teria uma média maior. Contudo, o referido benefício serviu para ajudar aos necessitados que na presente pandemia vem vivenciando situações precárias.

Por fim, no 4º trimestre deste ano, é possível notar que ocorreu uma melhora comparada com os trimestres anteriores, onde o mercado de trabalho demonstra uma recuperação, apesar de ser lento o seu crescimento. Diante disso, segundo as pesquisas apresentadas pela PNAD Covid-19 a desocupação apresentou uma média de tendo como média 14% no mês de setembro e continuando de forma elevada em razão aos meses anteriores. Essa taxa de desocupação é graças ao aumento da taxa de participação na força de trabalho que de 55,8% na média em agosto para 56,5% no mês de setembro. Porém, mesmo que tenha sido apresentada uma taxa de desemprego alta no presente trimestre, houve também aumento no número de pessoas empregadas de 48,2% em agosto e 48,6% nas primeiras semanas de setembro. (IPEA, 2020)

Contudo, a taxa de ocupação apesar de está se elevando, ainda esse índice é consideravelmente insuficiente, pois mesmo que o desemprego esteja diminuindo ao longo dos meses, os efeitos negativos da pandemia do novo coronavírus ainda refletem significativamente no mercado de trabalho. No mês de setembro foi apresentado alto no setor de informalidade, assim, apresentando uma taxa de 34,4% nas primeiras semanas do referido mês (IPEA, 2020). Diante desse aumento, nota-se que os empregos informais apresentam um papel de extrema importância no mercado de trabalho brasileiro. Além disso, no mês de setembro foi apresentada alta no índice de pessoas que não tinham empregos e nem procuravam tanto por conta da pandemia do novo coronavírus, como também por possuírem integrantes da residência que recebiam o auxílio emergencial do Governo Federal.

Diante disso, é possível dizer que o 4º trimestre já é apresentada uma alta na taxa de pessoas trabalhando em razão aos meses anteriores, seja por meio de empregos formais ou até mesmo informais, onde estava no auge do Estado de Calamidade Pública, no qual o número de pessoas desocupadas aumentava significativamente. Contudo ainda nesse sentido, mesmo que o desemprego tenha diminuído o mercado de trabalho ainda se encontra em crise, pois o país ainda perdura em estado de calamidade pública e muitas empresas não se recuperaram da atual crise financeira em razão de pandemia da Covid-19.

Dessa forma, a partir dos dados apresentados, podemos afirmar que a pandemia do novo coronavírus foi significativo para os prejuízos apresentados no mercado de trabalho brasileiro, no qual milhares de brasileiros que estavam trabalhando foram dispensados dos empregos por conta que a empresa empregadora não detinha de capacidade financeira para manter seu quadro de funcionários. Contudo, apesar que com a disseminação do vírus os empregos formais tenham sofrido bastante, o trabalho informal sofreu prejuízos maiores, pois com o comércio de portas fechadas trabalhar por conta própria se tornou um enorme desafio.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo busca analisar a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução salarial, medidas estas previstas na Lei nº 14.020/20, a serem pactuadas por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado. Tais hipóteses foram objetos de questionamentos abordados no decorrer deste trabalho.

Busca-se elucidar as implicações para os direitos dos trabalhadores, uma vez que, como regra geral, as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho estão taxativamente previstas em lei, não cabendo ajustes entre as partes, quais sejam, empregado e empregador, bem como que a sobrevivência daquele depende de seu salário.

As referidas hipóteses disciplinadas na lei trouxeram diversos posicionamentos sobre seus pontos negativos e positivos. Os dados apresentados através das pesquisas do IPEA junto a Carta da Conjuntura, sendo estes baseadas através de estatísticas do IBGE, demonstraram que, a partir do início da pandemia, houveram diversas oscilações no mercado de trabalho, trazendo isso prejudicialidade em diversos setores.

Dessa forma, diante dos impactos gerados pela pandemia do novo coronavírus no setor econômico do Brasil e, conseqüentemente nas relações regidas pelo Direito do Trabalho, é recomendável que a interpretação das normas trabalhistas seja flexível e esteja em consonância com o princípio da função social da empresa, previsto no art. 170 da Constituição Federal de 1988, e em prol da proteção do trabalhador e da garantia de sobrevivência, para se evitar demissões em massa e também fechamento de estabelecimentos empresariais.

5. REFERÊNCIAS

PLANALTO. **Lei 14.020/2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 05/08/2020.

PLANALTO. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15/08/2020

BARUFFI, Ana Cristina, Helder. **Revista Jurídica.** Disponível em: https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_atual/artigos/artigo09.pdf. Acesso em: 20/08/2020.

RNT **Informa.** Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/RT%20Informa%20N.%2063%20-%20Publicada%20a%20Lei%2014.0202020%2C%20sobre%20reducao%20de%20jornada%20e%20salario%20ou%20suspensao%20do%20contrato%20de%20trabalho.pdf>. Acesso em: 01/10/2020

PLANALTO. **Direito Civil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 04/10/2020.

PLANALTO. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04/10/2020.

MELITO, Leandro. **Brasil de Fato.** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/09/30/desemprego-alcanca-13-13-milhoes-de-pessoas-e-bate-novo-recorde>. Acesso em: 05/10/2020

PAIM, Flaviana Vieira. **Estabilidade Provisória do Empregado.** Disponível em: [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/212968/Artigo%20como%20lida%20com%20estabilidades%20pr%C3%B3vis%C3%B3rias%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/212968/Artigo%20como%20lida%20com%20estabilidades%20pr%C3%B3vis%C3%B3rias%20(1).pdf?sequence=1). Acesso em: 10/10/2020

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: **Responsabilidade civil**. São Paulo, 2005. P.43. Acesso em: 12/10/2020

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F.de H.; RAMOS, Lauro. **IPEA Carta da Conjuntura**. PNAD-Covid-19. Disponível em:https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/cc47_nt_pnad.pdf. Acesso em: 25/10/2020

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F.de H.; RAMOS, Lauro. **IPEA Carta da Conjuntura**. PNAD-Covid-19. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200703_pnda_covid_03_07.pdf. Acesso em : 27/10/2020

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F.de H.; RAMOS, Lauro. **IPEA Carta da Conjuntura**. PNAD-Covid-19.. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200710_cc48_pnad_covid_id_II.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200710_cc48_pnad_covid_II.pdf). Acesso em: 27/10/2020.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F.de H.; **IPEA Carta da conjuntura**. PNAD-Covid-19.Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200814_cc48_pnad_covid_id.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200814_cc48_pnad_covid.pdf). Acesso em: 28/10/2020.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F.de H.; RAMOS, Lauro. **IPEA Carta da Conjuntura**. PNAD-Covid-19.Disponível em : https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200828_pbad_covid_final.pdf. Acesso em: 30/10/2020

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F.de H.; RAMOS, Lauro. **IPEA Carta da Conjuntura**. PNAD-Covid-19.. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200918_pnad_covid.pdf. Acesso em: 30/10/2020.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F.de H.; RAMOS, Lauro. **IPEA Carta da Conjuntura**. PNAD-Covid-19. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/10/pnad-covid-19-divulgacao-de-2102020-principais-destaques/>. Acesso em: 31/10/2020

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F.de H.; RAMOS, Lauro. **IPEA Carta da Conjuntura**. PNAD-Covid-19. Disponível em:https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201016_nota_final.pdf. Acesso em: 31/10/2020