

**RELAÇÕES DE EMPREGO FRENTE ÀS MEDIDAS TRABALHISTAS DE
ENFRENTAMENTO AO ESTADO PANDÊMICO**

Monick Meneses de Oliveira Carneiro
Orientador: Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa

Itabaiana

2020

MONICK MENESES DE OLIVEIRA CARNEIRO

**RELAÇÕES DE EMPREGO FRENTE ÀS MEDIDAS TRABALHISTAS DE
ENFRENTAMENTO AO ESTADO PANDÊMICO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação
em Direito da Universidade
Tiradentes – UNIT, como requisito
parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

**Professor Orientador – Me. Jéffson Menezes de Sousa
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador - Ma. Fernanda Oliveira Santos
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador - Ma. Valquíria Nathali Cavalcante Falcão
Universidade Tiradentes**

RELAÇÕES DE EMPREGO FRENTE ÀS MEDIDAS TRABALHISTAS DE ENFRENTAMENTO AO ESTADO PANDÊMICO

EMPLOYMENT RELATIONS IN FRONT OF LABOR MEASURES TO FACE THE PANDEMIC STATE

Monick Meneses de Oliveira Carneiro¹

RESUMO

O presente trabalho discute a temática das relações de emprego frente às medidas trabalhistas de enfrentamento ao estado pandêmico. Para tanto, é analisada o conceito do que é o estado pandêmico e como o mesmo se comporta, o que concerne o decreto que estabeleceu o estado de calamidade pública e a apresentação da Medida Provisória 936/2020, residindo a problemática de que se diante dos impactos nos índices de demissões e fechamentos de empresas, as medidas de enfrentamento da Covid-19 efetivaram a proteção das relações de emprego. Analisando ainda sob a perspectiva de princípios constitucionais e normais trabalhistas já existentes. Após, apresenta ainda as alternativas trazidas pela Medida Provisória 936/2020, a fim de evitar demissões em massa e fechamento de empresas. Na construção do trabalho, optou-se por uma pesquisa de caráter qualitativo, consistindo em uma revisão bibliográfica, análise jurisprudencial e discurso normativo com o escopo de compreender as medidas de flexibilização das leis trabalhistas frente a pandemia causada pela Covid-19, alinhado ao conteúdo da Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre as considerações finais, destaca-se que o reconhecimento da constitucionalidade da Medida Provisória 936/2020 e como as flexibilizações das leis já existentes pelas medidas emergenciais tomadas foram de suma importância para as relações empregatícias no cenário pandêmico.

Palavras-chave: Estado de calamidade pública. Flexibilização das Leis Trabalhistas. Medida Provisória 936/2020. Pandemia Covid-2019. Relação de Emprego.

ABSTRACT

This paper discusses the issue of employment relationships in the face of labor measures to confront the pandemic state. To this end, the concept of what the pandemic state is and how it behaves is analyzed, which concerns the decree that decreed the state of public calamity and the presentation of Provisional Measure 936/2020, residing the problem that faced with impacts on the rates of dismissals and company closings, Covid-19's coping measures effectively

¹ Bacharelada em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT, campus Itabaiana. E-mail: monick_meneses@hotmail.com

protected employment relationships. Analyzing also from the perspective of existing constitutional and normal labor principles. Afterwards, it also presents the alternatives brought by Provisional Measure 936/2020, in order to avoid mass layoffs and company closings. In the construction of the work, we opted for a qualitative research, consisting of a bibliographic review, jurisprudential analysis and normative discourse with the scope of understanding the measures for easing labor laws in the face of the pandemic caused by Covid-19, aligned with the content Federal Constitution and Consolidation of Labor Laws. Among the final considerations, it is noteworthy that the recognition of the constitutionality of Provisional Measure 936/2020 and how the relaxation of existing laws by the emergency measures taken were of paramount importance for employment relationships in the pandemic scenario.

Keywords: State of public calamity. Flexibility of Labor Laws. Provisional Measure 936/2020. Pandid Covid-2019. Employment Relationship.

1 INTRODUÇÃO

As relações de emprego durante a pandemia causada pelo novo coronavírus foi algo extremamente abalado. A Covid-19 instaurou em todo território nacional um estado de calamidade pública, onde houve restrições de direitos sociais e imposição do isolamento social. Devido a esse motivo, as relações empregatícias se viram enternecidas, nesse ínterim, foi indispensável a tomada de medidas trabalhistas extremistas de enfrentamento ao estado pandêmico.

Entrementes, existiram questionamentos que se diante dos impactos nos índices de demissões e fechamentos de empresas, as medidas de enfrentamento da Covid-19 efetivaram a proteção das relações de empregos. Desse modo o presente trabalho visa avaliar os reflexos das medidas de proteção das relações de trabalho frente a pandemia covid-19; apresentar a medida provisória 936/2020 de enfrentamento da Covid-19, disponibilizada pelo Governo Federal; expor em fatos comparativos como a pandemia estremeceu as relações empregatícias; apresentar como tais formas freou as demissões em massa e o fechamento das empresas e como a pandemia Covid-19 flexibilizou as Leis Trabalhistas.

Esse tema é excepcionalmente relevante, já que é uma situação totalmente nova para toda a população, e ao mesmo tempo é o atual cenário vivenciado. Portanto, o estudo das medidas que ajudaram a estabilizar as

relações empregatícias diante do estado pandêmico é indispensável para a proteção do direito do empregado e empregador.

O trabalho está estruturado em dois capítulos de desenvolvimento com 3 (três) subtópicos, o primeiro refere-se a Pandemia *versus* Relação de Emprego, com o primeiro subtópico falando sobre o Estado Pandêmico e o segundo sobre o Decreto Legislativo nº 06 de 20 de Março de 2020.

O segundo capítulo concentra a análise da Medida Provisória 936/2020, a qual também comporta dois subtópicos falando sobre as modalidades trazidas pela mesma, são elas: redução proporcional da jornada de trabalho e suspensão do contrato de trabalho.

O trabalho expressa-se em uma pesquisa qualitativa, que adotou o método de análise bibliográfica. Assim como o estudo de Medidas Provisórias, Decretos Legislativos e da Legislação Brasileira com o uso da Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e artigos científicos de autores da seara trabalhista, todos como forma de qualificar e comparar as medidas emergências tomadas na situação inesperada causada pela pandemia do coronavírus.

Ao final são oferecidas as considerações finais, dentre as quais, merece destacar o reconhecimento da constitucionalidade da Medida Provisória 936/2020 e a importância das flexibilizações das leis trabalhistas para o enfrentamento do estado pandêmico.

2. PANDEMIA X RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1 Estado Pandêmico

O Ministério da Saúde por meio da Portaria 188, de 03 de fevereiro de 2020, declarou emergência em saúde pública nacionalmente em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus, a Covid-2019.

Essa denominada doença, “abrange de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com Covid-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e em torno de 20% dos casos detectados precisam de atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória,

dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório” (Ministério da Saúde, 2020, n.p.).

A transmissão da Covid-19 se dá de “uma pessoa já doente a outra pessoa por meio de: Toque do aperto de mão contaminadas; Gotículas de saliva; Espirro; Tosse; Catarro; Objetos ou superfícies contaminadas, como celulares, mesas, talheres, maçanetas, brinquedos, teclados de computador etc. ou até mesmo por qualquer contato próximo” (Ministério da Saúde, 2020, n.p.).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2020), pandemia é a propagação de uma nova doença, de forma mundial. Essa denominação é utilizada quando uma epidemia - grande surto que afeta uma região - se espalha por diferentes localidades no mundo inteiro com transmissão de pessoa para pessoa. Para se caracterizar como pandemia, é necessário que a doença se enquadre nos seguintes itens:

a) Que a doença comece com a infecção de humanos por parte de um vírus; b) Que seja espalhada para populações locais e se concentram em uma região; c) Que por meio de viagens, sejam propagadas em vários locais do mundo; d) Que a transmissão seja comunitária (Ministério da Saúde, 2020, n.p.).

A pandemia causada pela Covid-19 colocou o mundo diante de uma das primeiras pestes globalizadas, na qual a velocidade do contágio e as consequências do mesmo é muito maior que o esperado pelo Estado, uma pandemia causada por uma doença em si “toca todos os domínios da sociedade e desorganiza a vida da cidade, [é] a única que coloca os cadáveres na rua, que muda a tal ponto as mentalidades” (BLONDEAU, 1986, p.80).

Diante de tal enfermidade epidêmica, houve-se a necessidade de implantar medidas preventivas em todo o país para o enfrentamento da emergência da saúde pública nacional, por meio da Portaria 356, de 11 de março de 2020, do Ministério da Saúde que regulamenta o disposto na Lei 13.979/2020, as quais relativizaram algumas garantias do Estado Democrático de Direito, sendo uma delas o direito de ir e vir, que ficou caracterizada pela vigilância epidemiológica como a quarenta, o seu conceito dispõe no artigo 2º, inciso II da referida lei, que seja:

Art. 2º II- A restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

É notório que a relativização do direito de ir e vir, conseqüentemente também relativizou a livre circulação de mercadorias, isto posto, diligenciaram a globalização econômica impactando as relações de emprego. Além da saúde está um caos, por tanta demanda causada pela Covid-19, em 20 de março de 2020, foi publicado o Decreto Legislativo nº 06, o qual decretou o estado de calamidade pública.

Relação de emprego, como dispõe os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, consiste na relação jurídica que tem como ponto crucial o trabalho humano não eventual e subordinado, prestado com pessoalidade e mediante remuneração. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas.

A situação de urgência no país, passou a necessitar de uma regulamentação temporária para que ajuste as normas trabalhistas ao novo cenário vivenciado, de forma que venha a garantir e preservar os direitos trabalhistas e a sustentabilidade do empreendimento. O que está em jogo, além dos empregos é o fechamento de milhões de empresas, sobretudo das micro, pequenas e médias empresas, o que resulta em uma verdadeira tragédia socioeconômica. Nesse contexto foram editadas, em especial, as Medidas Provisórias 927 e 936/2020.

Lojas, shows, barzinhos, enfim, empreendedores tiveram sua fonte de subsistência negligenciada, pois com as restrições impostas por conta no alto grau de contágio, tiveram que fechar seus estabelecimentos, que com isso empregadores ficaram sem clientes, onde os quais ficaram sem receber dinheiro e por conseguinte tendo que demitir seus funcionários, sendo nítido o caos na economia.

Isto posto, a Administração pública teve que tomar medidas que visassem além da saúde pública, também fosse prestada uma segurança a saúde financeira de todo o país.

Os efeitos do coronavírus na economia capitalista são devastadores, pois como dispõe as recomendações, um combate eficaz da pandemia somente se faz com a paralisação de boa parte daquilo que move a economia, ressaltando-se apenas as atividades essenciais e aquelas diretamente relacionadas ao combate da doença.

É certo que essa suspensão das atividades provocará uma redução do Produto Interno Bruto de todos os países do mundo afetados pela doença, pois o estado de calamidade pública é inédito em nível federal, é nesse contexto que o Estado tem um papel de imensa importância na saúde das empresas e na relação de emprego.

Foi decidido que enquanto durar o estado de calamidade pública, ou seja, até 31 de dezembro de 2020, estado esse reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, a execução das despesas atinentes à crise será simplificada e serão suspensas ou mitigadas, como por exemplo, plano de vedações e sanções relacionadas a metas fiscais, endividamento jurídico e físico, renúncia de receitas, teto de gastos, expansão de despesas não permanentes e contingenciamentos, além da flexibilização das Leis Trabalhistas, com medidas de resguardo às relações de emprego diante da crise dentro do Estado pandêmico, visando tanto o empregado como o empregador, sendo elas parcelamento de FGTS, antecipação de férias, redução e suspensão do contrato de trabalho, estabilidade, etc.

2.2 Decreto Legislativo nº 06 de 20 de Março de 2020

Devido à pandemia do novo coronavírus (Covid-19) foi decretado oficialmente a ocorrência do estado de calamidade pública no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, do Congresso Nacional até o 31 de dezembro de 2020. Essa medida, além de flexibilizar a execução das despesas atinentes à crise, destinará excepcional mais recursos à saúde sem configurar crime de responsabilidade fiscal, além de legitimar a implantação de regimes jurídicos urgentes e provisórios numa tentativa de amenizar os impactos dessa situação desastrosa.

O decreto disposto acima, determina o estado de calamidade pública em todo território nacional, isto posto, calamidade pública se configura como “uma situação anormal, provocada por desastres, causando danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do poder público do ente atingido” (artigo 2º, inciso IV, Decreto nº 7.257, de 4 de agosto de 2010). Ele pode ser decretado por prefeituras, Estados e União.

Com a decretação do estado de calamidade pública e a quarentena causada pela Covid-2019, esta vigente decretação induziu a hipótese jurídica de força maior, principalmente na seara trabalhista. Na Consolidação das Leis do Trabalho, a força maior está regida pelos artigos 501 e 502, tendo três requisitos básicos necessários para sua configuração, são eles: a inevitabilidade do evento, a impactação econômico-financeira substancial e a completa ausência de culpa patronal.

Destarte, diante da situação catastrófica na relação de emprego no estado pandêmico, muitos empregadores se utilizaram da acepção da força maior para romper os contratos de trabalhos com seus colaboradores e não pagar em total suas verbas rescisórias. Porém, seguindo a legislação, no caso de demissão alegando força maior, irá ser considerado extinção contratual com efeitos de dispensa imotivada, por outro ponto, o patrão pagará pela metade a indenização devida, conforme artigo 502 da Consolidação das Leis do Trabalho.

É mister ressaltar que apesar de ser um meio com o qual o empresário “diminuirá” seus custos, não o isenta da obrigação do pagamento das verbas rescisórias, fazendo jus ao artigo 2º da Consolidação das Leis do trabalho, a qual estabelece que o empreendimento é risco do empreendedor.

Com a mitigação do direito de circulação de pessoas e mercadorias, estabelecida pela Medida Provisória 927/2020, derivada do Decreto que proferiu o estado de calamidade pública, resultando no fechamento de estabelecimentos, essa medida foi uma das mais importantes tomadas frente a esse momento, como traz no seu artigo 1º, parágrafo único:

O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

É notório que foi-se utilizado um dos gêneros da força maior, o Fato do Príncipe, esse está previsto no artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, que traz que se a paralização temporária ou definitiva do trabalho for motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, o pagamento da indenização, ficará a cargo do governo responsável.

Por conseguinte, apesar do dispositivo responsabilizar o poder público ao pagamento indenizatório, José Cretella Júnior (1962, p. 26) traz que:

O fato do príncipe supõe três condições para que se verifique: 1º um contrato em que a Administração seja parte; 2º medida de poder público (lei, regulamento, decisão executória especial), cujo efeito rompe o equilíbrio do contrato; 3º elemento de imprevisão, entendido no sentido seguinte: se a medida de poder público intercorrente estivesse nas previsões das partes, no ato de contratar, não há possibilidades de indenização, no momento em que se realiza.

Ainda, se caso ocorrer a extinção do contrato de trabalho por fato do príncipe, além do pagamento indenizatório ser feito pela administração pública e o funcionário receber suas verbas rescisórias como dispensa sem justa causa, hodiernamente, entende-se que a indenização de 40% sobre os depósitos de FGTS (artigo 18, § 1º, da Lei 8.036/1990) também passa a ser devidas pelo ente público responsável pela paralisação do trabalho, e não pelo empregador.

Porém, o Fato do Príncipe gerou controvérsias diante do cenário da Covid-19, já que para que a indenização seja paga pela administração pública, é mister que a mesma teria agido por ato discricionário, por intermédio de juízo de conveniência e oportunidade, causando o fechamento de empresas que promoviam atividades lícitas diante de evento para a qual direta ou indiretamente, o empresariado não deu causa.

Todavia, a situação em questão não se trata de ato discricionário ou escolha da administração pública, ela teve o dever de agir, já que o fechamento temporário das empresas de serviços não essenciais e as diligências trazidas pela medida provisória 927/2020, foi estabelecida como disposições protetivas, a fim de preservar a vida e a saúde da coletividade, procurando seguir as recomendações da Organização Mundial de Saúde, invocando o princípio da precaução.

É por esse motivo que não é devida a responsabilização da administração pública pelas medidas preventivas para enfrentamento da Covid-19, como a quarentena, afastando assim o fato do príncipe e o que traz o artigo 486 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outra forma de precaução trabalhista advinda da decretação do estado de calamidade pública foi a Medida Provisória 936/2020, visando a preservação do emprego e da renda e foi uma complementar da Medida Provisória 927/2020. Isto posto, esta medida foi convertida em lei, a Lei nº 14.020, de 6 de Julho de 2020.

3. MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020

A Medida Provisória 927/2020 apesar de ter flexibilizado regras trabalhistas tentando resolver de princípio os problemas trazidos pela repentina interrupção dos serviços não essenciais, já que conseqüentemente os empregados ficaram impossibilitados de trabalhar e, ainda assim, os empregadores tinham de manter o pagamento de seus salários; foi flexibilizada a possibilidade de estabelecer banco de horas negativo, antecipar férias, entre outras, porém ainda existiu uma lacuna no que se trata ao caixa dos empregadores, posto que, as obrigações pecuniárias, apesar de terem seus prazos aumentados para cumprimento, continuaram mantidas.

Diante de tal situação, a Administração Pública publicou a Medida Provisória 936/2020, sendo uma das formas de medidas protetivas para o enfrentamento da pandemia causada pela Covid-19 para preservação do emprego e da renda e complementar da Medida Provisória 927/2020. Hodiernamente essa medida, foi convertida em lei, a Lei nº 14.020, de 6 de Julho de 2020.

Os empregadores se viram em um momento perturbador e que a única saída seria diminuir os postos de trabalhos, uma vez que não teriam condições financeiras para sustentar, o que causaria uma tremenda catástrofe para o coletivo, visto que "a saúde da população é importante; a saúde financeira de quem gera empregos também" (CALEGARI, p.2, 2020).

Isto posto, diante de tal cenário catastrófico, a nova medida provisória publicada no início de abril teve justamente o intuito de reduzir, impondo diretrizes, os encargos financeiros que recaem sobre os empregadores. Em princípio é de se pensar que tal medida visa apenas aos empregadores, entretanto o Governo ao criar tal disposição provisória, ele visou a preservação do emprego e da renda de todos os brasileiros, uma vez que o emprego só existe quando há um empregador que disponibilize o posto de trabalho, nesse interim, é de suma importância promover medidas que ajudem aos mesmos a manterem suas empresas abertas e tentar evitar o máximo de demissões por conta de falta de recursos causados pelo estado pandêmico.

O governo federal ao implantar essa medida, tinha como intenção proteger as empresas privadas, sendo assim, se enquadra para recebimento do benefício emergencial os empregados de empresas privadas, os domésticos, rurais, terceirizados e temporários regidos pela Lei 6.019/74, excluindo os funcionários públicos, os empregados subsidiários da Administração Pública e de Organismos Internacionais.

Também não conseguem aderir a esse benefício, aqueles funcionários que mesmo sendo de empresas privadas recebem benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; que estejam recebendo seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990 (Artigo 6º, §2º, alínea a, b e c, Lei nº 14.020, de 6 de Julho de 2020).

O benefício emergencial para manutenção do emprego e da renda flexibilizou as medidas trabalhistas com ajuda de subsídio do governo federal, ela autoriza duas hipóteses: a) Suspensão temporária do contrato de trabalho e, b) Redução proporcional da carga horária do funcionário.

Segundo o seu artigo 6º, parágrafo 1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício; e número de salários recebidos.

Caso os colaboradores tenham mais de um vínculo de emprego, não sendo esse outro vínculo a administração pública, receberá cumulativamente o Benefício Emergencial para cada contrato firmado, seja o da redução proporcional da carga horária ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

3.1 Redução da Carga Horária

Para que haja a redução da carga horária do funcionário, segundo a Medida Provisória 936/2020, o empregador deverá celebrar um contrato com o empregado, onde o mesmo esteja ciente do ocorrido dois dias antes de celebrar o acordo e autorize individualmente a redução.

A jornada de trabalho poderá ser reduzida em 25%, 50% e 70%, a qual a empresa tem 10 (dez) dias para informar o acordo ao Ministério da Economia e o Governo Federal irá subsidiar o pagamento do salário dos mesmos proporcionalmente as reduções estabelecidas para o funcionário cumprir e a base de cálculo se dá aos valores do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. O pagamento será efetivado nos 30 (trinta) dias após a informação enviada.

A base de cálculo utilizada para chegar ao valor do pagamento, é a mesma que se utiliza para o recebimento do seguro-desemprego, contudo, o aceite para o benefício emergencial não implicará no recebimento do seguro-desemprego se futuramente o empregado for demitido sem justa causa da empresa e haverá a preservação do valor do salário-hora de trabalho.

Caso o empregador não informe no prazo de 30 (trinta) dias a informação do benefício e o empregado não se enquadre nos requisitos para o recebimento, como disposto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, é cabível ao empregador arcar com o pagamento do salário de seu colaborador, visto que os riscos da atividade econômica é do empregador.

A Medida Provisória 936/2020, agora convertida na Lei 14.020, de 06 de Julho de 2020, trazia no seu artigo 7º que a redução proporcional da jornada de trabalho se daria no prazo de 90 dias, entretanto o governo federal, hodiernamente, prorrogou para que a medida dure 240 (duzentos e quarenta) dias.

Para os colaboradores que recebem até 3 (três) salários mínimos ou que percebam salário base igual ou superior a duas vezes o teto da previdência, estes desde que tenham diploma de curso superior, será possível a redução salarial de 50% ou 70% por ajuste individual. Isto posto, significa que os que recebem mais que R\$3.315,00 e menos que R\$12.201,00 não é admitido o acordo entre as partes individualmente, pois só podem ter seus salários reduzidos por norma coletiva, ou seja, os sindicatos terão que participar.

Como dispõe do artigo 7º, parágrafo 1º dessa referida Lei, a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da: I - cessação do estado de calamidade pública; II - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

É importante salientar que apesar da irredutibilidade salarial trazida pela Constituição Federal do Brasil, não houve sequer qualquer inconstitucionalidade nessa Medida Provisória, visto que inexistente qualquer impeditivo à redução salarial quando há a diminuição proporcional da carga horária. Isto posto, o que se veda é que, sem prévia negociação coletiva, ocorra a redução salarial sem o reajuste da jornada de trabalho, medida a qual não se confunde com aquela adotada pela Medida Provisória 936/20.

Ainda assim, vários Tribunais entendem pela irredutibilidade salarial, isto posto, estamos diante de conflitos entre princípios constitucionais. A doutrina traz que, o conflito é resolvido levando-se em conta o valor relativo ao que condiz as circunstâncias do caso concreto. Daniel Sarmento (2003, p. 105) diz que:

Na ponderação, a restrição imposta a cada interesse em jogo, num caso de conflito entre princípios constitucionais, só se justificará na medida em que: (a) mostrar-se apta a garantir a sobrevivência do interesse contraposto, (b) não houver solução menos gravosa, e (c) o benefício logrado com a restrição a um interesse compensar o grau de sacrifício imposto ao interesse antagônico.

Evidencia-se que o cenário atual é algo sem precedentes judiciais, a decretação do estado de pandemia no território nacional, foi algo não previsto pelos empresários e trabalhadores, diante de tal catástrofe, é de suma importância a adaptação ou redução temporária de certos direitos sociais, porém

garantindo sempre o mínimo existencial, com o intuito de dar concreção a outros valores centrais da ordem jurídica, em prol de toda a coletividade.

Essa medida tomada pelo Governo Federal foi de suma importância para a manutenção do emprego e da saúde financeira da empresa, visto que o empregado o tempo que ficar fazendo jus a este benefício, terá estabilidade na empresa assim que o mesmo finalizar o tempo acordado da redução, por outro lado, a empresa se garantirá com a ajuda da União no que diz respeito ao pagamento salarial dos seus colaboradores, sendo assim, é notório o respeito de tais medidas com os preceitos constitucionais como da função social da empresa, valor social do trabalho e livre iniciativa, dignidade da pessoa humana, solidariedade, busca pelo pleno emprego.

Nesse interim, segundo o artigo 170 da Constituição Federal, é obrigação do Estado garantir o pleno emprego, manter a estabilidade da economia, permitir o exercício da função social da empresa, proteger os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, IV da Constituição Federal), além de garantir uma sociedade solidária e justa, com desenvolvimento social, promovendo o bem de todos (artigo 3º da Constituição Federal).

É notório que todos esses valores e princípios ostensivos da Constituição Federal estão nitidamente na Medida Provisória 936/2020. A mesma teve como escopo a tentativa de garantir a sobrevivência das pessoas naturais e jurídicas, ao manter seus postos de trabalhos e empregos.

3.2 Suspensão do Contrato de Trabalho

Outra questão trazida pela Medida Provisória 936/2020, atualmente Lei nº 14.020, de 6 de Julho de 2020, foi a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho. A suspensão contratual é entendida como a paralização total da disposição do empregado para o empregador. Ou seja, o trabalhador ao firmar o acordo individualmente com o seu empregador, não poderá prestar qualquer serviço para com o mesmo.

Tem-se que, a suspensão do contrato de trabalho, como regra geral, se dá em hipóteses taxativamente previstas em lei como:

a) Acidente de trabalho ou doença após o 15º dia, já que o empregado entra em gozo do auxílio-doença, pago pela previdência social (Lei 8.213/91, art. 59); b) Durante a prestação de serviço militar obrigatório, com fulcro no art. 472 da CLT; c) Caso de greve, conforme art. 7º da Lei 7.783/1989; d) Empregado eleito para o cargo de dirigente sindical, nos termos do art. 543, § 2º da CLT, no exercício de suas funções sindicais; e) aposentadoria por invalidez, nos termos do art. 475 da CLT; f) suspensão disciplinar, entre outros.

O artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, traz que não cabe o ajuste entre as partes para suspensão do contrato de trabalho, salvo quando requerido e em benefício do empregado. Essas disposições são consagradas pelo princípio da proteção ao trabalhador que proíbe a alteração in pejus e pelo princípio da proteção ao salário.

Não obstante, frente a casos de última escolha e de situação emergencial, como um evento de força maior e a decretação do estado de calamidade pública nacional, a apreciação das leis trabalhistas deve ser flexibilizada e posta em harmonia com o princípio da função social da empresa (artigo 170 da Constituição Federal), para ter como prioridade a proteção do emprego e a sobrevivência da empresa, distanciando, como consequência, milhares de despedidas e extinções de estabelecimentos.

A Medida Provisória 936/2020 trazia no seu artigo 8º que a suspensão se daria no prazo de 60 dias, entretanto o governo federal, hodiernamente, prorrogou para que a medida dure 240 (duzentos e quarenta) dias, não ultrapassando a data de 31/12/2020 que até o momento é o limite de decretação do estado de calamidade pública.

Sendo assim, o trabalhador e empregador firmarão contrato individual, o qual terá como pacto a suspensão da prestação de serviço do primeiro para com o segundo. O pagamento se comporta em que: Empresas que em 2019, auferiram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), irá se responsabilizar pelo pagamento de 30% do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão do contrato de trabalho. Já as empresas que perceberam de faturamento no ano de 2019 menor que esse valor, terá 100% do benefício emergencial pago para ao seu funcionário.

A base de cálculo utilizada para o pagamento da suspensão, como no da redução proporcional da jornada de trabalho, é o mesmo utilizado para pagamento da parcela do seguro-desemprego, não prejudicando o empregado se futuramente precisar dar entrada no seu seguro.

Se descaracteriza instantaneamente, a percepção desse benefício emergencial, quando o empregado ainda estiver prestando serviço ao empregador, mesmo que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto. Respondendo o empregador ao pagamento instantâneo da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período e responderá pelas demais penalidades previstas na lei e norma coletiva.

Durante a suspensão do contrato de trabalho e conseqüente não recebimento da remuneração pelo empregador, ficará o empregado autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Além de que enquanto houver a suspensão do empregado, conforme o texto da lei, em seu artigo 8º, parágrafo 2º, inciso I, fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados. Ou seja, apesar da cessação de pagamento de salários e das verbas trabalhistas devidas pela suspensão do contrato, são mantidas as demais vantagens, como planos de assistência médica, hospitalar, odontológica e de seguros de vida e de acidentes pessoais.

A empresa poderá dar uma ajuda compensatória, sem natureza salarial, tanto no caso de redução proporcional da jornada de trabalho como no caso de suspensão do contrato de trabalho do empregado.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública; data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado. (Artigo 8º, parágrafo 3º).

Como na redução proporcional da jornada de trabalho, a suspensão do contrato dará ao funcionário uma estabilidade, essa é contada a partir de quando o mesmo volta a trabalhar normalmente e sua duração é a mesma da quantidade de tempo que auferiu de tal medida.

Se o empregador, durante o período de estabilidade do funcionário, vier a demitir o mesmo sem justa causa, além das verbas rescisórias, pagará ao funcionário, segundo o artigo 10º, parágrafo 1º da Lei 14.020 de 06 de Julho de 2020, uma indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Como dispõe o artigo 17 da Medida Provisória 936/2020, durante o período de calamidade pública o empregador poderá oferecer curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses. Nesse contexto, temporariamente o prazo para realização de curso é diverso daquele previsto no artigo 476-A da referida lei.

Como essa referida medida se preocupa em tomar providências urgentes que atendam o estado de calamidade pública e a evitação de mais demissões, no que concerne a esse requisito do curso na modalidade não presencial, independe da concordância explícita do empregado ou de autorização prévia em norma coletiva, mas apenas se o curso for pertinente ao trabalho, à distância e custeado pelo patrão.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todos os apontamentos, constata-se que a pandemia causada pela Covid-19, exigiu da Administração Pública, medidas excepcionais para que houvesse a amenização da catástrofe que essa doença causou.

Foi necessário a flexibilização das Leis Trabalhistas no estado pandêmico para conciliar a necessidade de políticas públicas de isolamento social, a preservação dos empregos e direitos tanto do colaborador como do empregador e os princípios trazidos na Constituição Federal.

Diante de uma situação jamais vista, com a decretação do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, foi necessário tomar medidas extremas as quais relativizaram algumas garantias do Estado Democrático de Direito, como o direito de ir e vir e o fechamento das empresas, salvo as que comportam atividades essenciais.

Isto posto, diante da urgência da ação, criou-se medidas que ao mesmo tempo que visassem a saúde financeira da empresa, protegia também o empregado, evitando demissões em massa, além de flexibilizar a execução das despesas atinentes à crise, como a publicação da Medida Provisória 936/2020, agora convertida na Lei 14.020 de 06 de Julho de 2020 aqui apresentada.

Apesar das diversas discussões sobre a Constitucionalidade ou não dessa medida apresentada, é obrigação do Estado garantir o pleno emprego, manter a estabilidade da economia, permitir o exercício da função social da empresa, proteger os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, IV da Constituição Federal), além de garantir uma sociedade solidária e justa, com desenvolvimento social, promovendo o bem de todos (artigo 3º da Constituição Federal), o que claramente dispõe no texto da Medida Provisória 936/2020.

Portanto, conclui-se que, essa referida medida foi uma luz aos empregadores e empregados no que concerne a conservação dos postos de trabalho. Apesar de não suprir todos os problemas causadores da crise nas relações empregatícias e ser uma providência de urgência, foi de suma importância, já que ao flexibilizar algumas leis trabalhistas e conceder recursos financeiros, ajudou aos empregadores a manter os postos de trabalhos e protegeu os empregados de terem sua renda mensal abruptamente reduzidas durante o período da pandemia.

REFERÊNCIAS

BLONDEAU, Marie-Thérèse. “**Notes pour une édition critique de La Peste**”.
Roman
20-50, Nº 2, dezembro de 1986, p. 69-90.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 06 de 20 de Março de 2020**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 7.257, de 4 de agosto de 2010**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7257.htm>. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. **Lei 13.979 de 06 de Fevereiro de 2020**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. **Lei 14.020 de 06 de Julho de 2020**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de Abril de 2020**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é a Covid-19**. Disponível em: < <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>>. Acesso em 24 de out. 2020.

BRASIL. Organização Mundial da Saúde. **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia**. Disponível em:< https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812>. Acesso em 24 de out. 2020.

BRASIL. **Portaria nº 188 de 3 de Fevereiro de 2020**. Disponível em:< <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>>. Acesso em 24 out. 2020.

CALEGARI, Luiz Fernando. **Os Riscos de se Aplicar o Artigo 486 da CLT: Análise a Partir da Responsabilidade Civil da Administração Pública e da Possibilidade da Existência de Excludentes de Responsabilidade**. Disponível em:<

www.bdr.sintese.com/NXT/gateway.dll?f=templates\$fn=default.htm\$vid=BDR:SP2>. Acesso em: 01 nov. 2020.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Teoria do “fato do príncipe”**. Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 75, p. 23-30, jun. 1964. ISSN 2238-5177. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/25735/24589>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. **Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública**: Uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 E 946/2020. Disponível em: <www.andt.org.br>. Acesso em: 10 de nov. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Direito Coletivo do Trabalho em Tempos de Coronavírus**. Disponível em: <[www.bdr.sintese.com/NXT/gateway.dll?f=templates\\$fn=default.htm\\$vid=BDR:SP2](http://www.bdr.sintese.com/NXT/gateway.dll?f=templates$fn=default.htm$vid=BDR:SP2)>. Acesso em 10 nov. 2020.

SARMENTO, Daniel. **A Ponderação de Interesses na Constituição Federal**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2003.