



PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E AS MEDIDAS ADOTADAS NO MUNDO DO TRABALHO PELO ESTADO: A LEI 14.020/2020 E A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Francisco de Assis Diego Santos de Souza¹

RESUMO

O presente artigo tem por escopo trazer as principais considerações sobre a Lei nº 14.020/2020 e os seus efeitos jurídicos, enfatizando a questão da suspensão temporária dos contratos de trabalho. Buscou-se, a partir de um método de abordagem dedutivo, com procedimento monográfico e técnicas indiretas de pesquisa esmiuçar o conteúdo, perpassando desde o olhar sobre a pandemia até o estudo da sobredita Lei, com o apontamento de críticas e comentários. Vislumbrou-se, ao final, a ideia de que apesar de não serem normas integralmente justas para o empregado é melhor a intervenção estatal do que a leniência.

Palavras-chave: Coronavírus. Direito do Trabalho. Pandemia. Contrato de trabalho. Lei 14.020.

CORONAVIRUS PANDEMIC AND THE MEASURES ADOPTED IN THE WORLD OF LABOR BY THE STATE: LAW Nº 14.020/2020 AND THE TEMPORARY SUSPENSION OF LABOR CONTRACTS

ABSTRACT

The purpose of this paper is to bring the main considerations about Law No. 14,020 / 2020 and its legal effects, emphasizing the issue of temporary suspension of employment contracts. It was sought, using a deductive approach method, with monographic procedure and indirect research techniques to scrutinize the content, ranging from looking at the pandemic to studying the aforementioned Law, pointing out criticisms and comments. In the end, the idea was glimpsed that although they are not entirely fair rules for the employee, state intervention is better than leniency.

Keywords: Coronavirus. Labor Law. Pandemic. Employment contract. Law 14.020.

1 INTRODUÇÃO

Devido à atual pandemia ocasionada pela disseminação do novo coronavírus (Covid-19), reconhecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e que já existe em todos os

¹ Mestre em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade UNIDERP-MS. Professor Substituto vinculado ao Departamento de Direito Privado do Curso de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – Campus I – João Pessoa/PB. E-mail: franciscodiego.adv@gmail.com



continentes do globo, observam-se as preocupações com o mundo do trabalho para que não se prolifere a contaminação dos colaboradores das empresas, no trabalho ou no deslocamento.

Neste feito, várias normas vêm sendo inseridas no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro. As Leis n^{os} 13.979, 13.982, 14.020 de 2020, além das Medidas Provisórias (MPs) n^{os} 927, 928 e 936, também de 2020, podem ser encaradas como medidas para enfrentar a emergência da saúde pública devido ao Covid-19 e são temporárias, vigorando até a existência do estado de emergência internacional e de calamidade pública (BRASIL, 2020a, 2020b, 2020c, 2020d, 2020e e 2020f).

A temática do presente artigo perpassa e se pauta a partir de uma análise acerca das principais considerações sobre a Lei 14.020/2020 e a suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos jurídicos. Trata-se de verificar se as novidades jurídicas trazidas pelo governo federal e o legislador devido a pandemia do Covid-19 podem ser vistas com bons olhos ou não, procedendo a realização de comentários.

Neste feito, pretende-se proceder a um estudo da suspensão provisória da relação empregatícia à luz da supracitada lei, tecendo críticas e comentando se ela é boa para o empregador ou empregado, ou para os dois.

Justifica-se a escolha do tema, tendo em vista que se refere a um tema extremamente atual, mas que justamente por isso possui escassez de produção científica. Todavia, tem uma importância jurídica incomensurável, inclusive, no mundo do trabalho, pois, de fato, as suspensões provisórias dos contratos de trabalho trazem consequências, perpassando pelo caminho das lições que podem ser retiradas pela edição da Lei n^o 14.020/20.

Como objetivo geral do presente estudo se pretende analisar a suspensão dos contratos de trabalho à luz da Lei n^o 14.020/2020. Especificadamente verificar-se-á a supracitada lei, bem como o arcabouço jurídico mais importante criado recentemente pelo Poderes e que estejam adstritos a situação pandêmica do Covid-19 e ao mundo do trabalho. Além do mais, analisar-se-á pormenorizadamente as consequências e principais considerações da Lei n^o 14.020/2020 para os empregados e empregadores e, por fim, objetiva-se especificadamente verificar as questões trabalhistas em épocas de pandemia e se as medidas são paliativos suficientes ou não.

Como problema da presente pesquisa, a pergunta que se pretende responder ao final é se as elucubrações trazidas pela Lei n^o 14.020/2020, no que tange a suspensão temporária



dos contratos de trabalho em época de Covid-19, podem ser vistas como benéficas ou não aos empregados e empregadores.

Nesse sentido, utilizou-se o método de abordagem dedutivo e o método de procedimento monográfico, com a vertente metodológica de abordagem qualitativa, comum no ramo jurídico, por se tratar da sociabilidade, do ser social, não se podendo enxergar o Direito senão no contexto da sociedade. Por fim, quanto às técnicas de pesquisa, aponta-se a bibliográfica e a documental, de documentação indireta, a partir do auxílio de livros, doutrina, artigos na *Internet*, revistas, jurisprudência etc.

O estudo se divide em quatro tópicos, incluindo a introdução e as considerações finais, iniciando-se pelo estudo da pandemia do Covid-19 e as medidas adotadas no âmbito do Direito do Trabalho pelo Estado brasileiro.

Além disso, em seguida, traz-se uma reflexão acerca da Lei 14.020 e do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e seus efeitos no contrato de trabalho e, noutro tópico, elucida-se sobre a força maior e a norma do art. 501 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como sendo aplicável a situações como a que ocorre neste momento com a pandemia do Covid-19.

Verifica-se, pois, então, que a partir deste artigo se pretende proceder ao estudo da Lei nº 936/2020 e, inicialmente, diagnostica-se que ela traz, juntamente com outras normas elencadas no transcorrer deste estudo, certa segurança para os empregadores e empregados, pois apesar dos poucos valores que determinadas pessoas irão receber nos próximos meses, é melhor o Estado intervir, agir, atuar nestes momentos do que simplesmente fechar os olhos para a triste realidade trazida pela pandemia.

2 PANDEMIA DO COVID-19 E AS MEDIDAS ADOTADAS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO PELO ESTADO BRASILEIRO

O planeta convive com um momento alarmante sem precedentes com a propagação do Covid-19. Se não é a primeira crise existente na história, não se pode negar que, ante o surgimento da globalização, é a primeira a trazer prejuízos incalculáveis na circunstância em que o mundo se encontra.



De acordo com Martinez e Possídio (2020), se no decorrer do século XX se via, inicialmente, guerra contra determinados grupos, após Chernobyl e, agora, com o Covid-19, vislumbra-se uma contaminação que atinge a toda coletividade²

A premissa do isolamento social, necessário como ocorre no atual quadro, pode ser visualizada como respeito ao princípio da razoabilidade e a preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade. Para concretizar tal realidade, o Congresso Nacional brasileiro promulgou a Lei nº 13.979/2020, no intuito de enfrentar o Covid-19³.

Reclusas nas residências, as pessoas se percebem como quem não dá frutos, ou gera renda, não consumindo, levando a uma diminuição nos negócios e empresas dos diversos ramos iniciam a perder a lucidez de continuarem abertas.

Para Martinez e Possídio (2020) a grande questão a ser colocada é, diante desta situação, como manter a economia girando e, por conseguinte, garantir a manutenção da capacidade financeira daqueles a quem a legislação atribui função social⁴.

Ora, é interessante pontuar, então, neste momento, que os exegetas e aplicadores do direito deverão atuar com adequação e razoabilidade, pois somente assim se encontrará a efetiva subsunção do fato à norma.

A situação perpassada por ocasião do Covid-19 fez com que a ONU (2020) fechasse as portas e determinasse o teletrabalho à metade dos funcionários. Já a Coreia do Sul incentivou o *home office* (MOREIRA, 2020). Neste feito, começaram-se a sentir as consequências nefastas do Covid-19 na economia e no mercado de trabalho.

Verifica-se, nesse caso, que permitir que esta conjuntura possa ser solucionada somente pelas partes comprometidas nas relações laborais, como na negociação coletiva, pode ser infrutífera como solução, motivo pelo qual o Estado brasileiro necessita se utilizar de medidas defensivas e de proteção da ordem e do bem-estar dos brasileiros.

² Martinez e Possídio (2020) ainda destacam que, se as epidemias do passado se transformaram em verdadeiras pandemias, a maior e mais grave de todas é a que ora se vivencia.

³ Destaque-se, ainda, o reconhecimento da situação de calamidade pública por muitos países, inclusive, o Brasil, a partir do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com validade até 31 de dezembro de 2020.

⁴ Martinez e Possídio (2020) chamam atenção, ainda, para a realidade de que qualquer atitude que se acometa a situação do mundo do trabalho deve ser vista como situação excepcionalíssima, uma das maiores consequências globais da pós-modernidade, razão pela qual as soluções devam ser propagadas em atenção ao contexto geral, implicando redução de riscos para todas as partes. E pensam ainda que se a realidade e fantasia se misturam não há como pensar que no âmbito de empregados e empregadores, tomadores e prestadores se vá encontrar a fórmula necessária para combater a vigente crise.



Por esta razão, o Governo Federal pensou e instituiu um pacote de medidas tendentes a conter os efeitos avassaladores da crise nas relações de trabalho. Uma delas é a MP nº 936/2020, que foi convertida na Lei nº 14.020/2020, sendo o objeto de estudo do presente artigo sob o olhar da suspensão provisória dos contratos de trabalho e seus efeitos no mundo jurídico.

Conhece-se que a lei é uma norma de Direito geral, abstrata, impessoal, obrigatória que sucede de um órgão competente ajustado por escrito. Proveem do Poder Legislativo [EM REGRA] e são sancionadas e promulgadas pelo chefe do Executivo. Noutra norte, impende salientar que as MPs integram o conceito de lei em sentido material. Além destas, existem as leis complementares e ordinárias, observando-se a aparição dela a depender do órgão de origem e das circunstâncias procedimentais.

A CLT e a legislação trabalhista, sem dúvidas, preservam importância destacada no Direito do Trabalho brasileiro, mas, segundo Delgado (2019, p. 178-180), ainda, as MPs também fixaram importante presença no ordenamento jurídico no tocante ao dito ramo do direito, a tal ponto do Supremo Tribunal Federal (STF) entenderem que elas se encontram no conceito de relevância e urgência da norma do art. 62 da Constituição Federal (CF) de 1988 – que trata acerca das MPs. Não obstante tal entendimento, o supracitado doutrinador continua elucidando que tal meio de elaboração e processo de regulamentação das questões trabalhistas não parece compatível com a inspiração da Carta Magna e com o mote de democratização autônoma do Direito do Trabalho, não devendo ser incluídas no rol de ramos e matérias sobre os quais é vedado o exercício do poder legiferante presidencial.

É sobretudo importante assinalar, ante o objeto de estudo do presente artigo, a importância de alguns dos princípios do Direito do Trabalho para a discussão da temática. O da proteção, por exemplo, busca diminuir o desequilíbrio pertinente ao plano fático do contrato de trabalho, protegendo o trabalhador. Além dele, existe o da inalterabilidade contratual lesiva, que traz à lume a noção de que os pactos devem ser cumpridos, mas ressalva a possibilidade de alteração de cláusulas na vigência do contrato (cláusula do *rebus sic stantibus*)⁵. Aliás, não se pode deixar de destacar que o empregador possui o dever de ter para si os riscos do empreendimento. Sobre isso, de acordo com Delgado (2019, p. 240):

⁵ Outros princípios afetos ao tema do presente artigo: princípio da intangibilidade salarial e da continuidade da relação de emprego.



As obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador. Fatores relevantes como a crise econômica geral ou a crise específica de certo segmento, mudanças drásticas na política industrial do Estado ou em sua política cambial – fatores que, obviamente, afetam a atividade da empresa – não são acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador.

Noutro norte, destaca-se, neste momento, o art. 7º, VI, da CF/1988, que derogou qualquer norma que permitisse a redutibilidade salarial do empregado sem convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 1988). Não obstante isso, Delgado (2019, p. 240) exemplifica com a situação da MP nº 680/2015, que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego, permitindo que as empresas reduzissem, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho com redução proporcional dos salários, desde que autorizada esta redução por acordo coletivo de trabalho específico fixado com sindicato dos trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante. Segundo o doutrinador, refere-se a hipótese de alteração contratual lesiva, mas permitida por negociação coletiva trabalhista devido a dificuldade econômico-financeira da empresa e com duração provisória⁶.

Martinez e Possídio (2020), acerca do referido programa, comenta que devido a grave crise econômica acometida ao Brasil, em 2015, por intermédio da Lei nº 13.189/2015, fora instituído tal medida com o intuito de facilitar a recuperação da economia, contribuindo para preservação dos empregos e recuperação econômico-financeira das empresas, permitindo a redução proporcional da jornada e do salário. Posteriormente, veio a Lei nº 13.456/2017, com o Programa de Seguro-Emprego, com a motivação igual ao do anterior. Destaca o autor que os sobreditos programas foram criados por circunstâncias econômico-financeiras, enquanto a atual crise se deve a uma crise sanitária sem precedência. Tais programas, na visão dele, serviram de lastro para a elaboração do vigente programa no combate ao Covid-19.

A conjuntura hodierna faz com que se constate de que o Estado brasileiro necessita intervir e conceder benefícios sociais aos trabalhadores em geral, além de reduzir a carga tributária dos setores econômicos mais impactados.

⁶ Dispunha o § 3º do art. 3º da MP nº 680/2015: “A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze meses”. Contudo a Lei nº 13.189/2015 (conversão da MP nº 680/2015), em seu art. 5º, § 1º, IV, dilatou esse prazo, permitindo a prorrogação de períodos sucessivos de seis meses de redução, “desde que o período total não ultrapasse vinte quatro meses”. (BRASIL, 2015).



Assim, não se pode silenciar e constatar a imperiosa urgência da intervenção estatal para diminuir o risco social devido a pandemia do Covid-19. O direito existente antes da eclosão de tal mão não será suficiente para dirimir todos os conflitos envolvendo o mundo do trabalho.

O ente estatal deverá prover a sociedade com ferramentas para o combate, ofertando recursos financeiros e determinando o confinamento para a vitória contra o vírus. Para Martinez e Possídio (2020) não se pode afirmar que as medidas adotadas até o prezado momento sejam as melhores, todavia, é melhor alguma do que nenhuma.

Neste feito, observa-se que a MP nº 936/2020, convertida na Lei 14.020/20, detalhada com mais afinco no próximo tópico, possuiu como objetivo a ideia de preservar o emprego e os empreendimentos empresariais com a função social que está configurado no ordenamento jurídico brasileiro.

3 LEI Nº 14.020/2020: PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA E SEUS EFEITOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Consoante visto no tópico anterior, verifica-se que o mundo vive um dos momentos mais complicados desde a gripe espanhola nas primeiras décadas do século XX. Trata-se de uma situação de força maior que afeta a vida dos seres humanos nos seus mais diversos matizes. No âmbito das relações de trabalho não seria diferente. O Estado brasileiro vem tentando regulamentar situações que envolve o ambiente laboral a partir de MPs [E AS LEIS].

A primeira das mais importantes no que concerne ao combate ao Covid-19 se refere à MP nº 927/2020, que no seu limiar retrata que possui como mote dispor acerca de medidas trabalhistas que possam ser utilizadas por empregadores para manutenção dos empregos e da renda neste momento de calamidade pública.

Apesar de não ser objeto de estudo neste tópico, fala-se dela pois ela foi a mais importante que antecedeu a MP nº 936/2020. Demais, sobrevém elencar que, não obstante se afirmar que elas vêm com o intuito de tutelar as questões adstritas ao mundo do trabalho, não seja eivada de críticas.

Para Pretti (2020a), por exemplo, com a MP nº 927/2020, houve uma retirada de Direitos dos empregados e, por isto, a sua instituição não pode ser vista com bons olhos. Para



ele, os acordos individuais terão mais validade do que a própria CLT ou eventuais acordos ou convenções coletivas de trabalho. Além dele e acerca disso, Tonassi e Linhares (2020a) dizem que o art. 2º da sobredita MP é uma verdadeiro cheque em branco para o empregador, ocasionando uma vulnerabilidade muito grande aos trabalhadores.

Pretti (2008a) destaca ainda que eventual teletrabalho ocorrerá sob as custas do trabalhador e, se forem concedidas férias, ele não irá recebê-las dois dias antes, conforme regra da legislação brasileira, mas, agora, com a MP nº 927/2020, o empregador poderá fazer o pagamento cinco dias depois das férias. Ora, questiona-se, então, como gozar das férias sem recebê-las? Não faz sentido, em nossa visão. Daí vai se constatar mais a frente o por quê nem tudo são flores com tais regulamentações perpetradas pelo Governo Federal.

Ao buscar analisar o parágrafo único do art. 1º da MP nº 927/2020, verifica-se o diagnóstico de que o quadro atual da pandemia e a existência de tal norma surge e se refere acerca de questões trabalhistas atingidas por motivo de força maior, conforme explicita os dizeres da norma do art. 501 da CLT: “Art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.” (BRASIL, 1943).

Noutro norte, é necessário salientar que o contrato de trabalho é um ajuste tácito ou expresso que se de intermédio para as celebrantes exponham direitos e obrigações recíprocas.

Para Delgado (2019, p. 612-613, 616), o contrato de trabalho é o negócio jurídico expresso ou tácito em que uma pessoa natural presta obrigação perante outra pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado com uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa dos serviços. Além disso, destaca os seguintes caracteres: ser sinalagmático, consensual e *intuitu personae*. Além do mais, de trato sucessivo, de atividade, ao mesmo tempo em que é considerado oneroso, dotado de alteridade e possível de ser acostado a outros contratos acessórios.

A partir disto, deve-se relatar acerca da diferença entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Se a suspensão nada mais é do que a sustação temporária plena dos efeitos contratuais, mas que mantém o vínculo entre as partes, a interrupção detém temporariamente a principal obrigação do contrato, conservando-se as demais cláusulas contratuais.

Dito isto, válido ressaltar que há várias formas de suspensão do contrato de trabalho existentes no âmbito da doutrina juslaboral. Para o assunto do presente artigo, é sobremodo



importante assinalar e ficar adstrito a hipótese de suspensão por motivo alheio à vontade obreira, especialmente, no que concerne à motivação por força maior. Para Delgado (2019, p. 1.269), os efeitos contrários ao trabalhador ocasionados pela suspensão devem ser minorados, distribuindo-se os ônus daquela para o sujeito empresarial da relação empregatícia.

Fala-se isto desde a MP nº 680/2015 e a Lei nº 13.456/2017, verificando-se, com a edição das MPs nºs 927 e 936 de 2020, além da Lei nº 14.020/20, a possibilidade de suspensão temporária do contrato empregatício. Fala-se da MP 927/2020, pois inicialmente existiu uma tentativa frustrada, na redação do seu art. 18, pois não oferecia qualquer contrapartida financeira aos trabalhadores, o que veio a ser corrigido com a segunda – MP nº 936/2020, convertida posteriormente na Lei nº 14.020/2020.

A sobredita MP foi instituída em segundo de abril de 2020 e convertida em lei em julho de 2020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, elucidando questões acerca das medidas trabalhistas complementares as já editadas, além de dispor de outras providências.

Calegari (2020) retrata que a MP nº 936/2020 era cobrada pelos empregadores, que queriam medidas para dar fôlego financeiro de redução de impactos econômicas da crise ocasionada pela pandemia do Covid-19. Não obstante a flexibilização trazida pela já citada MP nº 927/2020, os empregadores continuavam obrigados a cumprir com o pagamento dos salários dos trabalhadores. Para o autor a MP nº 927/2020 era necessária, mas insuficiente para resolver os problemas dos empregadores, desesperados por impossibilidade de gerar renda. Na visão do doutrinador, a MP nº 936/2020 teve a finalidade de reduzir os encargos financeiros que recaem sobre os empregadores, além de que, junto com a MP nº 927/2020, ambas vieram para ajudar empregadores e empregados no Brasil. Finaliza, inicialmente, dizendo que, não obstante parecer querer tutelar os empregadores, o governo quis preservar o emprego e a renda dos brasileiros. Pergunto: estaria as supracitadas MPs em correlação com o princípio da continuidade do emprego do Direito do Trabalho? Em nosso ponto de vista, sob este viés, sim.

Impende observar, demais, que ante inexistência de norma legal impeditiva, podem as partes criar, com base na autonomia privada, suspensão ou de interrupção contratuais, para além das previstas em lei. Há durante o estado de calamidade pública a adoção da tese de



prevalência do negociado individualmente sobre os demais instrumentos normativos, legais ou negociais, consoante art. 2º da MP nº 927/2020⁷.

Sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho trazido pela MP nº 936/2020, Pretti (2020b) fala que o benefício será pago a todos, independentemente do tempo de trabalho e que poderá durar até 60 dias⁸. O autor ainda destaca que a suspensão também poderá ser feita por acordos e convenções coletivas. Já Tonassi (2020) identifica que a supracitada MP traz um benefício ao emprego, pois ou se pode reduzir a jornada de trabalho proporcionalmente ao salário ou, se não tiver qualquer atividade, a suspensão do contrato de trabalho.

Os comentários sobreditos no parágrafo anterior e no transcorrer de todo este estudo, ao citar a MP 936/2020, deve-se ler como se estivesse referindo a Lei 14.020/2020, que, não obstante algumas alterações, manteve a maioria das normas previstos na medida provisória.

Merece ressaltar, mais uma vez, o teor do art. 2º e acrescer o 3º da MP nº 936/2020 (Lei nº 14.020/2020), pois retratam que o sobredito Programa Emergencial será aplicado no transcorrer do estado de calamidade pública para preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, além de reduzir o impacto social decorrente das consequências do Estado de calamidade pública e de emergência da saúde pública. Demais, elucida-se que o Programa procederá a um pagamento de Benefício Emergencial, que favorecerá a redução proporcional de jornada de trabalho e salários, além da suspensão temporária do contrato de trabalho – este último mais importante para as discussões pretendidas no decorrer deste artigo.

O benefício emergencial será custeado com recursos da União e ocorrerá enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Mas, o mais importante, no presente artigo é o diagnosticado na seção IV da Lei nº 14.020/2020, ao tratar da suspensão temporária do contrato de trabalho. Diz o legislador que a convenção pactuada entre as partes poderá ser suspensa por, no máximo, sessenta dias,

⁷ Sobre o teor do art. 2º da MP nº 927, o STF se pronunciou, em decisão monocrática da Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.342/DF, de relatoria do Ministro Marco Aurélio, no sentido que descaberia fixar no campo da generalidade a pecha de inconstitucionalidade, por não dar azo, como consta no final do trecho do artigo, a colocação em segundo plano da garantia constitucional (BRASIL, 2020g).

⁸ Destaca-se que com a conversão da lei nº 14.020/2020 houve uma alteração ao fincar que poderá ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo que, a partir dos Decretos-Leis nºs 10.422 e 10.470 de 2020, tendo o primeiro prorrogado por mais sessenta dias, totalizando cento e vinte dias, enquanto o segundo decreto acresceu mais 60 dias, totalizando até cento e oitenta dias.



podendo fracionar em dois períodos de trinta dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado pelo Poder Executivo, o que ocorreu na edição dos Decreto nº 10.422 e 10.470 de 2020, consoante citado alhures.

O importante, na visão de Martinez e Possídio (2020) é verificar que o empregador precisará estabelecer um acordo individual ou coletivo, conforme a escolha, para reduzir a jornada e, proporcionalmente, o salário ou para a suspensão temporária do contrato, devendo, em dez dias, informar ao Ministério da Economia da adesão ao programa.

Além do mais, impende observar que a realização de qualquer serviço pelo trabalhador em benefício do empregador irá não configurar a suspensão temporária do contrato, razão pela qual terá que pagar a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período.

Quanto ao acordo individual estabelecido no limiar da MP nº 936/2020, Rosso *et al.* (2020) enfatizam que o grau de resistência que o trabalho poderá oferecer é mínimo e, por conseguinte, o empregador tomará a efetiva decisão sobre tudo, fortalecendo os empresários em detrimento dos trabalhadores e, pelo fato de ser escrito, não atenua o desequilíbrio da assinatura deste acordo. Para os autores, para renegociação dos contratos houve uma dificuldade para atuação e ação dos sindicatos, mas facilitando as renegociações diretas entre empresas e indivíduos. Especificadamente sobre a suspensão, dizem que ela pode ensejar desvantagem ao trabalhador, pois se trata de uma livre negociação ou supremacia do negociado ao legislado.

O STF, inclusive, em 6 de abril de 2020, decidiu, julgando Medida Cautelar da ADI nº 6.363/DF, aduzindo que somente serão válidos os acordos individuais da redução de jornada ou suspensão de contrato de trabalho se os sindicatos de trabalhadores forem notificados em até 10 dias e se manifestarem sobre sua validade (art. 11, § 4º, da MP nº 936/2020). Para o Ministro Ricardo Lewandowski, julgador da medida cautelar, a atitude de celebrar acordos sem a participação dos sindicatos afronta direitos e garantias individuais dos trabalhadores, cláusulas pétreas da CF/1988. Ele aduziu ainda que apenas é possível a redutibilidade salarial em caso de negociação coletiva e ressaltou ainda que a ausência dos sindicatos contraria a lógica do Direito do Trabalho (BRASIL, 2020f).

De acordo com Nascimento (2020), a MP nº 936/2020 já previa a necessidade de comunicar os acordos individuais ao sindicato no prazo de 10 dias. A diferença quanto a



decisão liminar é que os sindicatos devem ser não apenas informados da realização dos acordos individuais, mas devem manifestar sua anuência expressa ou anuência tácita. Para ele, o julgado da medida cautelar poderia colocar à prova a eficácia da MP, pois retiraria a própria urgência e agilidade visados, concedendo autonomia para os sindicatos defenderem os acordos.

Martinez e Possídio (2020), inclusive, indagam se as negociações coletivas poderão ser um meio importante na solução de questões de resolução de conflitos diante desse gravíssimo quadro social? Ora, para ele, com o isolamento social, não há como imaginar o cumprimento procedimental das negociações coletivas.

Todavia, não obstante a sobredita decisão cautelar na ADI nº 6.363/DF, em 17 de abril de 2020, o julgado voltou a ser discutido, desta feita, em plenário do STF, situação a qual houve mudança no entendimento, já que a maioria dos ministros entenderam ser despreciosa a anuência dos sindicatos da categoria, não referendando a cautelar proferida pelo ministro Ricardo Levandowski (BRASIL, 2020h).

Um dos votos divergentes, do ministro Alexandre de Moraes, trouxe a baila que a previsão de acordo individual, em tempos de pandemia, é razoável, pois concede uma renda mínima ao trabalhador e preserva o vínculo de emprego ao fim da crise, além de que, na visão dele, ao abrir para negociação coletiva geraria insegurança jurídica e aumentaria o índice de desemprego. Segundo Moraes, não há conflito entre empregados e empregadores, mas convergência sobre a necessidade de manutenção da atividade empresarial e do emprego (BRASIL, 2020h).

Sobre a base de cálculo em casos de suspensão temporária do contrato Calegari (2020) expõe:

O valor será de: a) 100% do valor do seguro-desemprego, em condições gerais, no caso de a suspensão ser de até 60 dias; b) 70% do valor do seguro-desemprego quando a empresa tiver auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) – nesse caso, a própria empresa fica obrigada a pagar ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Reconhece-se que as normas da MP e da Lei 14.020/20 estão longes de serem as ideais, mas são extremamente necessárias para o fôlego financeiro aos empregadores e para acalmar os ânimos dos trabalhadores temerosos por perderem o posto de trabalho. Manter o maior número de postos de trabalho é o intuito das MPs, mas seria isso o suficiente?



A partir da MP nº 936/2020, com duração até 31 de dezembro de 2020, e da Lei 14.020 com o intuito de manter o emprego e a renda se viu que tal política pública visou e visa, em regra, todos os empregados da iniciativa privada, urbanos, rurais, domésticos, aprendizes e os contratados em tempo parcial.

Interessante é não confundir o benefício emergencial com o auxílio emergencial. Este último é benefício assistencial, criado pela Lei nº 13.982/2020 (*coronavoucher*), R\$ 600,00 mensais ao trabalhador que preencha determinados requisitos. Já o benefício emergencial tem como base de cálculo o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

3.1 FORÇA MAIOR E O ART. 501 DA CLT APLICÁVEL AO PRESENTE CASO

A CLT traz à baila a ocasião de força maior na norma do art. 501⁹. Verifica-se, então, três situações que podem ser acometidas ao contrato de trabalho: necessidade de cumprimento de horas excedentes pelo empregado, possibilidade de interrupção do contrato e extinção do contrato.

Pode-se enxergar a força maior como sendo o evento não evitável, mesmo que previsível, por se tratar de situação superior às forças do agente, consoante normalmente são os fatos da natureza, como tempestades e enchentes (CAVALIERI FILHO, 2004). Encontra-se, então, na visão de Gagliano e Pamplona Filho (2017), na inevitabilidade, a característica básica da força maior.

A situação decorrida pelo Covid-19 resulta, segundo Martinez e Possídio (2020), em uma das maiores crises sanitárias mundiais, não restando dúvidas na configuração da pandemia como evento de força maior, justificando a ideia de interrupção e/ou extinção dos contratos de trabalho. Todavia, o doutrinador chama a atenção de que a legislação trabalhista, não obstante os seus avanços e se encontrar na pós-modernidade, não conseguiu prever situação que abarcasse situação assemelhada ao que se vive agora com o Covid-19, razão pela

⁹ “Art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.” (BRASIL, 1943). O Código Civil trata da matéria no art. 393: “Art. 393. O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado. Parágrafo único. O caso fortuito ou de força maior verifica-se no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir”. (BRASIL, 2002).



qual não se pode proceder a subsunção automática das regras do direito posto ao novo momento pandêmico sem precedentes.

Existe uma ligação entre o direito posto e pressuposto, situação a qual um modifica o outro. Justamente por isso o direito impera como um mecanismo de mudança social. Grau (2008) já chamava atenção para a questão do Direito posto e pressuposto. Para ele, o Estado coloca o direito que até anteriormente era relação jurídica interior à sociedade civil. Todavia, quando o ente estatal a transforma em lei se torna direito posto.

O operador do direito não deve descrever o direito, mas visualizar a sua forma de enxergá-lo. Por conseguinte, conforme Martinez e Possídio (2020), as regras aplicáveis à força maior que toca as relações juslaborais precisam ser vistas sob os auspícios dos efeitos que o evento pandêmico que o Covid-19 ocasiona. Não é possível enxergar o mundo como se estava acostumado, especialmente a relação laboral deve ser encarada com muita parcimônia a desigualdade que sempre existiu na sobredita relação. Hodiernamente todos estão sendo afetados pela pandemia nefasta, observando-se em pé de igualdade a luta contra esse mal e esperando do Estado a proteção que dele se espera.

Assim, quando o empregador atua com imprevidência retira a razão da fora maior e ocasiona a afetação econômica e financeira da empresa, podendo leva-la a falência, perdendo, por conseguinte, os empregados, o seu posto de trabalho. Mas, constata-se que o empregador não foi atingido substancialmente pelo Covid-19, com situação de força maior, não sendo legítimo, portanto, a utilização da fundamentação da força maior para dissolver os contratos dos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face das explanações levadas a cabo no presente artigo, conclui-se que se trata de uma situação extremamente atípica e jamais pensada que pudesse ocorrer. Século XXI, o homem e a revolução tecnológica refém de um vírus capaz de aniquilar muitos seres humanos e que mexeu de maneira inimaginável com a rotina e a vida dos brasileiros, trazendo à baila, inclusive, efeitos no mundo do trabalho.

Demonstra-se a importância de se estudar a temática, pois verifica que, se em um primeiro momento o Estado brasileiro instituiu uma MP (927/2020) que silenciava quanto a



eventual ajuda aos empregadores e empregados, posteriormente, ao menos, como noutros países, editou uma nova norma com o intuito de estabelecer um Programa Permanente de Benefício no combate ao Covid-19, constante na MP nº 936/2020, convertida posteriormente na Lei 14.020/2020.

Portanto, verifica-se que, apesar de não serem normas que possam ser cem por cento bem quistas em prol do empregado, observa-se que os operadores do Direito devem ter muito cuidado no momento em que forem aplicação a subsunção do fato a norma, tendo em vista que, neste momento, a ideia escoreita de que o empregado é o hipossuficiente no âmbito da relação laboral não pode ser vista de maneira radical, pois não há dúvida de que os empregadores também estão vulneráveis a situação acometida pelo Covid-19.

Dúvidas não há de que a legislação existente antes da eclosão de tal momento não seria suficiente para conseguir resolver os conflitos decorrentes da pandemia. Verdade seja, nem a eclosão as novas leis e medidas podem ser taxadas de suficientes para tanto, mas, ao menos, exige-se atuação e intervenção estatal no sentido de regulamentar e buscar apaziguar eventuais questões tão importantes como é, por exemplo, o mundo do trabalho e as questões pertinentes ao Direito do Trabalho.

Suspender o contrato de trabalho provisoriamente sozinho poderia ser visto com maus olhos, mas a instituição do auxílio emergencial – mesmo que ínfimo para dar guarida a dignidade da pessoa humana – e a não extinção do contrato de trabalho é muito melhor do que permitir a instauração de um verdadeiro caos social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Decreto-Lei nº 10.422, de 13 de julho de 2020. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 jul. 2020.



BRASIL. Decreto-Lei nº 10.470, de 24 de agosto de 2020. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 fev. 2020a.

BRASIL. Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 abr. 2020b.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 jul. 2020c.

BRASIL. Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Edição Extra, Brasília, DF, 23 mar. 2020d.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Edição Extra, Brasília, DF, 22 mar. 2020e.



BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Edição Extra, Brasília, DF, 1 abr. 2020f.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363 – Distrito Federal. Relator Ministro Ricardo Levandowski. **Diário da Justiça Eletrônico [do] Supremo Tribunal Federal**, Brasília, DF, 20 abr. 2020f.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.342 – Distrito Federal. Relator Ministro Marco Aurélio. **Diário da Justiça Eletrônico [do] Supremo Tribunal Federal**, Brasília, DF, 30 mar. 2020g.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363 – Distrito Federal. Relator Ministro Ricardo Levandowski. **Diário da Justiça Eletrônico [do] Supremo Tribunal Federal**, Brasília, DF, 8 abr. 2020h.

CALEGARI, Luiz Fernando. A Medida Provisória 936/2020 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs de regras trabalhistas complementares. **Jusbrasil**, 2 abr. 2020. Disponível em: <https://luizfcalegari.jusbrasil.com.br/artigos/827615060>. Acesso em: 20 abr. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil**: volume único. São Paulo: Saraiva, 2017.

GRAU, Eros Roberto. **O direito posto e o direito pressuposto**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MOREIRA, Thiago Mattos. As lições da Coreia do Sul no combate ao coronavírus. **Época**, 20 mar. 2020. Disponível em: <https://epoca.globo.com/mundo/as-lico-es-da-coreia-do-sul-no-combate-ao-coronavirus-1-24315715>. Acesso em: 23 abr. 2020.

NASCIMENTO, João Paulo. **MP 936/2020**: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Ponta Grossa, PR, 8 abr. 2020. Disponível em: <https://jpna.com.br/wp-content/uploads/2020/04/eBook-MP-936-JPNA-v2-08.04.20.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2020.



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Organização Mundial da Saúde classifica novo coronavírus como pandemia. **Nações Unidas Brasil**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/organizacao-mundial-da-saude-classifica-novo-coronavirus-como-pandemia>. Acesso em 23 abr. 2020.

PRETTI, Gleibe. MP 927 – Medidas Trabalhistas para enfrentamento da crise. (11m02s). **Rede LFG**, 23 mar. 2020a. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=gVnIunDx_q8. Acesso em: 20 abr. 2020.

PRETTI, Gleibe. MP nº 936 – Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. (11m44s). **Rede LFG**, 2 abr. 2020b. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=5WgEP2As1x8>. Acesso em: 20 abr. 2020.

ROSSO, Sadi Dal; AZEVEDO, Aldo Antonio de; BORGES, Rodrigo Emmanuel Santana; FESTI, Ricardo. Análise da Medida Provisória 936/2020 que “institui o benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares”. **Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho – GEPT**, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 4 abr. 2020. Disponível em: <https://unbgept.blogspot.com/2020/04/analise-da-medida-provisoria-9362020.html>. Acesso em: 20 abr. 2020.

TONASSI, Rafael. MP 936 - O que pode ser feito pelo empregador para evitar dispensas! (13m57s). **Aryanna e Tonassi**, 2 abr. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=i9EK7zi8XuY>. Acesso em: 20 abr. 2020.

TONASSI, Rafael; LINHARES, Aryanna. Comentários à MP 927/2020. (16m31s). **Aryanna e Tonassi**, 23 mar. 2020a. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=zrqm_aw1Rv4. Acesso em: 20 abr. 2020.

TONASSI, Rafael; LINHARES, Aryanna. Comentários à MP 928/2020: o que pode acontecer com você, empregado, nos próximos dias! (10m07s). **Aryanna e Tonassi**, 24 mar. 2020b. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kySsOTLxBEc>. Acesso em: 20 abr. 2020.