

DIREITO

V.8 • N.2 • 2020 - Fluxo Contínuo

ISSN Digital: 2316-381X

ISSN Impresso: 2316-3321

DOI: 10.17564/2316-381X.2020v8n2p427-450



DIREITO TRABALHISTA DE EMERGENCIA – ANÁLISE DOGMÁTICA DA HIPER PRODUÇÃO LEGISLATIVA EM TEMPOS DE COVID-19

EMERGENCY LABOR LAW - DOGMATIC ANALYSIS OF HYPER
LEGISLATIVE PRODUCTION IN COVID-19 TIMES

DERECHO LABORAL DE EMERGENCIA - ANÁLISIS DOGMÁTICO DE
LA PRODUCCIÓN HIPERLEGISLATIVA EN TIEMPOS COVID-19

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson¹
Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso Nelson²

RESUMO

A pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, onde se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato traçar um desenho dos principais pontos de um microsistema jurídico emergencial trabalhista, alicerçado no bojo da sistemática brasileira, em decorrência da pandemia do COVID-19, o qual se deu em face de uma hiper produção de documentos jurídicos, nessa temática, em específico, bem como vem por exigir uma análise quanto a sua adequação aos regramentos e principiologias constitucionais.

PALAVRAS-CHAVE

Coronavírus. Direito do Trabalho. Microsistema Jurídico Emergencial.

ABSTRACT

The screen research, using a qualitative analysis methodology, using the hypothetical-deductive approach methods of a descriptive and analytical character, adopting a bibliographic research technique, where one visits the legislation, the doctrine and the jurisprudence, aims to draw a drawing of the main points of an emergency labor legal microsystem, based on the core of the Brazilian system, due to the pandemic of COVID-19, which took place in the face of a hyper production of legal documents, in this theme, in specific, as well as it requires an analysis as to its adequacy to the constitutional rules and principles.

KEYWORDS

Coronavirus. Labor Law. Emergency legal microsystem.

RESUMEN

La investigación en pantalla, utilizando una metodología de análisis cualitativo, utilizando métodos de enfoque hipotético-deductivo de carácter descriptivo y analítico, adoptando una técnica de investigación bibliográfica, donde se visita legislación, doctrina y jurisprudencia tiene la intención de hacer un dibujo de los puntos principales de una emergencia laboral legal específico, así como requiere un análisis en cuanto a su adecuación a las normas y principios constitucionales.

PALABRAS CLAVE

Coronavirus. Directo del trabajo. Microsistema legal de emergencia.

1 DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou status de pandemia mundial no dia 11 de março de 2020, em face da síndrome respiratória aguda grave 2 (Sars-Cov-2), nova espécie de coronavírus, o qual teve o seu primeiro diagnósticos na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China, em dezembro de 2019.

Em questão de pouco mais de dois meses um ser vivo microscópio conseguiu um fato único: parou o globo. O impensado, o surreal tornou-se factível. Tem-se a impressão de se estar em um mundo bizarro.

O sistema de saúde é tomado de assalto pela incapacidade de receber uma massa de doentes que necessitavam de tratamento e em especial das unidades de terapia intensiva (UTI), acarretando o seu colapso. Esbarra-se em dilemas morais em que o profissional de saúde tem que escolher quem vive e quem morre, como sucedeu-se na Itália e Espanha.

Tem-se milhões de infectados e milhares de mortos.

Tabela 1 - Dados do coronavírus, pela OMS, em 21 de agosto de 2020

Casos confirmados	Mortes confirmadas	Países, áreas e território com casos
22.812.491 pessoas	795.132 pessoas	216

Fonte: Tabela elaborada pelos autores.

No intuito de tentar preservar o sistema de saúde para que ele continue funcionando adota-se, de forma geral, a medida forte, mas necessária, do isolamento social³ e a quarentena.⁴ O sistema econômico, muitos deles desenhado em face de um perfil neoliberal, é solavancado, abruptamente, pela necessidade da letargia.

Os Estados nacionais, alguns pertencentes a blocos comunitários, tiveram que fechar suas fronteiras; 90% das operações da aviação, alguns países, estão suspensas; estabelecimentos comerciais fechados, salvos os tidos essências, como farmácias e supermercados; aulas canceladas e com sério risco de perda do ano letivo; tem-se a suspensão dos campeonatos e copas de futebol, dos jogos da NBA, o adiamento de uma Olimpíada.

2 Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Acesso em: 22 ago. 2020.

3 Lei nº 13.979/20. Art. 2º. [...] I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

4 Art. 2º. [...] II - quarentena: 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.

A economia desacelerou brutalmente (pior crise pós 1929)⁵ e com ela vêm as consequências nefastas do desemprego. Queda vertiginosa das operações das bolsas de valores, bem como dos valores das ações transacionadas, além do câmbio disparando, vindo, assim, a necessidade de intervenção dos bancos centrais. Empresas e, principalmente, as microempresas e pequenas empresas, liquidando suas operações, entrando em recuperação judicial ou mesmo com pedido de falência.

Em meio a todo um cenário caótico apresentado ainda se tem que lidar com teoria da conspiração com “roteiro de péssima qualidade” (o vírus foi criado em um laboratório na China e ...),⁶ vertentes negacionistas de que é apenas uma “gripezinha” e “histeria”⁷ ou que saunas e vodka seriam instrumentos hábeis a combater a COVID-19⁸.

Desenha-se, retornando a questão da saúde, no que tange ao Brasil, o seguinte cenário, conforme dados do Ministério da Saúde, em 19 de abril de 2020:

Tabela 2 – Dados do coronavírus, no Brasil, em 22 de agosto de 2020⁹

Unidade da Federação	Confirmados	Óbitos	%
São Paulo	735960	28155	3,826
Bahia	229743	4757	2,071
Rio de Janeiro	207036	15202	7,343
Ceará	202999	8268	4,073
Minas Gerais	188623	4663	2,472
Pará	186646	6037	3,234
Maranhão	143103	3328	2,326
Santa Catarina	130349	1995	1,531
Pernambuco	117431	7335	6,246
Amazonas	114792	3556	3,098
Paraná	114588	2928	2,555

5 Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2020/04/09/fmi-preve-a-pior-queda-economica-desde-a-grande-depressao-por-covid-19.htm>. Acesso em: 15 abr. 2020 e em: <https://noticias.paginas.ufsc.br/files/2020/03/31.03.20-TD-NECAT-035-2020.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2020.

6 Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2020/04/19/laboratorio-wuhan-coronavirus-china.htm>. Acesso em: 19 abr. 2020.

7 Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/governo/gripezinha-e-histeria-cinco-vezes-em-que-bolsonaro-minimizou-o-coronavirus/>. Acesso em: 21 ago. 2020.

8 Disponível em: <https://nypost.com/2020/03/30/belarus-president-believes-vodka-and-saunas-will-cure-coronavirus/>. Acesso em: 21 ago. 2020.

9 Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 22 ago. 2020.

Unidade da Federação	Confirmados	Óbitos	%
Goiás	113051	8077	7,145
Distrito Federal	113051	2242	1,983
Espírito Santo	104911	3000	2,86
Rio Grande do Sul	104335	2993	2,869
Paraíba	100290	2268	2,261
Mato Grosso	80134	2492	3,11
Alagoas	74839	1802	2,408
Piauí	70536	1672	2,37
Sergipe	69845	1761	2,521
Rio Grande do Norte	59191	2154	3,639
Rondônia	50514	1050	2,079
Tocantins	41848	556	1,329
Roraima	41191	576	1,398
Amapá	40875	627	1,534
Mato Grosso do Sul	40711	696	1,71
Acre	23337	598	2,562
Brasil	3499929	118788	3,394

Fonte: Tabela elaborada pelos autores.

Apesar do referido quadro apresentar preocupante, ele não retrata a real dimensão da problemática, posto a incapacidade, ainda, da realização dos testes, o que acarreta a subnotificação, de sorte que o quantitativo de pessoas infectadas e de mortes, provavelmente, deve ser muito maior.

Em face desse contexto fático imerso em conjunto valorativo vem por meio de um processo dialético refletir, no direito, uma construção normativa com finalidade de superar a presente pandemia.

É fato que todos os ramos do direito e suas instituições foram postos a teste com a essa situação única da pandemia, a qual era ventilada, apenas, abstratamente, em sede acadêmica e de forma superficial.

É palmar os efeitos drásticos que a pandemia ocasionou a economia global, principalmente, em setores de serviços, e em um processo lógico consequencialista tem-se a formação de uma massa de desempregados, fechamentos de empresas e o empobrecimento da população.

De tal sorte, o direito do trabalho tem sido um dos ramos do direito mais exigidos em se transformar de forma que acabou-se construindo um microssistema juslaboral emergencial, no Brasil.

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, onde se visita a legislação, jurisprudência e a doutrina, tem por desiderato traçar um desenho dos principais pontos do microsistema jurídico emergencial trabalhista, em decorrência da pandemia do COVID-19, ponderando dogmaticamente as inovações legislativas postas desde a declaração do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, bem como realizar uma análise quanto a sua adequação aos regramentos e principiologias constitucionais.

Quanto a estruturação do presente ensaio dar-se-á da seguinte maneira: explicitação do conjunto de medidas provisórias publicadas; apreciação individualidade do teor normativo de cada medida provisória; e análise dogmática da Lei nº 14.020/20 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

2 DA HIPERPRODUÇÃO DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO PERÍODO DA PANDEMIA

De todos os ramos do direito a seara trabalhista, sem dúvida, foi a mais impactada, posto a necessidade de isolamento social e os decretos estaduais, autorizando o funcionamento, apenas, de serviços essenciais diversas empresas viram seu faturamento reduzido ou mesmo zerados, todavia, tendo de suportar o ônus da folha de pagamento.

A produção normativa foi extraordinária, tendo sido publicado seis medidas provisórias em menos de dois meses da publicação da Lei nº 13.919/20 que versa sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

As medidas provisórias foram as seguintes:

- a) 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;
- b) Medida provisória nº 928, de 23 de março de 2020. Dentre outras prescrições vem por revogar o art. 18 da Medida Provisória nº 927;
- c) 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;

d) Medida provisória nº 944, de 3 de abril de 2020 - Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos;

e) Medida provisória nº 945, de 4 de abril de 2020 - Dispõe sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da covid-19 no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob administração militar;

f) Medida provisória nº 946, de 7 de abril de 2020 - Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

Na data de elaboração do presente artigo todas as referidas medidas provisórias perderam vigência as medidas provisórias nº 927, 928 e 946 perderam vigência posto o transcurso do prazo, ou seja, não foram rejeitadas e nem foram convertidas em lei.

A medida provisória nº 936, de 1 de abril de 2020 fora convertida na Lei nº 14.020/20, de 6 de julho de 2020.

As medidas provisórias nº 944, de 3 de abril de 2020 e 945, de 4 de abril de 2020 forma aprovadas pelo Congresso Nacional e encontram-se na fase de sanção ou veto pelo Presidente da República¹⁰.

Como alhures explicitado, explicitar-se-á o teor das referidas medidas provisórias, concentrando-se, ao final, na análise do teor da Lei nº 14.020/20.

2.1 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927

A medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 cria um conjunto normativo de normas trabalhista para ser aplicadas durante o estado de calamidade pública decorrente do COVID-19 e reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Com o fito de enfrentar os efeitos econômicos da pandemia e sua repercussão no tange aos empregos e renda, elencou-se as seguintes pedidas possíveis a serem adotadas pelos empregadores, conforme o art. 3º da MP nº 927:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

¹⁰ Medida Provisória nº 944 – prazo aberto para veto ou sanção do Presidente - 30/07/2020 - 19/08/2020.

Medida Provisória nº 945 – prazo aberto para veto ou sanção do Presidente - 04/08/2020 - 24/08/2020.

De todas essas medidas, sem dúvida, a que mais impactante e que acarretou uma indignação nacional foi o direcionamento do trabalhador a qualificação, onde o contrato de trabalho ficaria suspenso pelo prazo de até 4 meses para que o empregado pudesse participar de curso de qualificação profissional não presencial ofertado pelo empregador o que acarretaria a suspensão do pagamento do salário durante esse período¹¹. Entendendo-se a situação periclitante das empresas em um momento que paralização econômica, mas transferir o risco da atividade econômica para o empregado de sorte a suspender a percepção dos seus salários em um período de calamidade pública é de uma imoralidade que arpeia as normas constitucionais mais caras.

É importante destacar que chegou a ter em tramitação 5 ações diretas de constitucionalidade (nº 6348, 6349, 6352, 6354 e 6377) em relação ao teor medida provisória nº 927. Em essência questionam a questão do acordo individual, antecipação das férias, compensação de jornada e escalas de horas.

A presente medida provisória não foi convertida em lei, tendo perdido sua eficácia no dia 19 de julho de 2020, estando prazo de edição de decreto legislativo aberto até o dia 17 de setembro de 2020 conforme o regramento constitucional do art. 62, §11, da Constituição Federal¹².

Em face da não conversão da medida provisória em lei as ações diretas de constitucionalidade nº 6348,¹³ 6354¹⁴ e 6377¹⁵ perderam o objeto tendo sido determinado seu arquivamento. Provavelmente esse será o mesmo destino das ADI nº 6349¹⁶ e 6352.¹⁷

2.2 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928

Em decorrência da repercussão negativa do teor normativo da medida provisória nº 927, a mesma

11 Medida Provisória nº 927. Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

[...]

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

12 Constituição Federal. Art. 62. [...] § 11. Não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.

13 Disponível a decisão monocrática em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343999126&ext=.pdf>.

14 Disponível a tramitação da ADI em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5882545>.

15 Disponível a decisão monocrática em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344074466&ext=.pdf>.

16 Disponível a tramitação da ADI em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881597>.

17 Disponível a tramitação da ADI em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881916>.

fora revogada, no dia seguinte, pela medida provisória nº 928, de 23 de março de 2020¹⁸, no que tange à medida que possibilita o direcionamento do trabalhador para qualificação fora excluído das possibilidades de enfrentamento ao COVID-19 pelo empregador.

Destaca-se, também, que no parágrafo único do art. 1º da referida medida provisória tem-se o reconhecimento da pandemia como força maior nos termos do art. 501 da CLT, ou seja, ocorrendo a extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos a redução em 50% do valor da rescisão sem justa causa¹⁹. Além disso seria lícito a redução dos salários em até 25%, respeitando o valor do salário mínimo²⁰.

2.3 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936

Já no bojo da medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, o viés do programa de manutenção do emprego e renda consiste, conforme o seu art. 3º, na redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; suspensão temporária do contrato de trabalho e pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

O grande percalço jurídico presente nessa medida provisória e que acarretou questionamentos no Supremo Tribunal Federal (STF), via ação direta de constitucionalidade nº 6.363²¹, proposta pelo Partido Sustentabilidade, foi a possibilidade da realização de acordo individual escrito entre empregado e empregador, o qual poderia acarretar a redução da jornada de trabalho e consequentemente o valor a ser percebido no salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, o que se daria com ausência de negociação coletiva, ou seja, exclui a obrigatoriedade de participação dos sindicatos²² e há regramento constitucional que tais reduções só poderia se dar via convenção ou acordo coletivo²³.

18 Medida Provisória nº 928. Art. 2º Fica revogado o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

19 CLT. Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

20 CLT. art. 502, § 1º, inciso I - sendo superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

21 Disponível a tramitação da ADI em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>.

22 Constituição Federal. Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

[...]

23 Constituição Federal. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

Em decisão do dia 17 de abril de 2020, o STF, por maioria dos votos, entendeu pela viabilidade constitucional dos termos prescritos na MP nº 936. O pleno não referendou a medida cautelar deferida parcialmente pelo ministro Ricardo Lewandowski, prevalecendo a divergência aberta pelo ministro Alexandre de Moraes, sendo acompanhado os ministros Roberto Barroso, Luiz Fux, Cármen Lúcia, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Dias Toffoli.

Não houve ainda a publicação do acordo, mas a essência da fundamentação que prevaleceu no STF foi que o acordo individual atenderia o princípio da razoabilidade, por garantir uma renda mínima e preservação do emprego após o fim da crise durante esse período de excepcionalidade, havendo a garantia do retorno dos valores do salário após 90 dias além da estabilidade por mais 90 dias. Não haveria mácula aos dispositivos constitucionais, pois não existiria um conflito entre os empregados e empregadores, mas sim uma convergência quanto a manutenção da empresa e dos empregos.

Por óbvio que a referida decisão não passa incólume a críticas, visto que a temática é extremamente cara. Assim lapidou o professor Gustavo Felipe Garcia em artigo publicado dois dias depois do julgamento do STF:

O meio constitucionalmente legítimo para a redução de salário, ainda que acompanhada de redução de jornada de trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República), em qualquer circunstância, é a negociação coletiva^[3], na qual, em regra, é obrigatória a participação dos sindicatos (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988).

Desse modo, ainda que o fim almejado seja a manutenção de empregos em situações de pandemia e de força maior, evitando-se dispensas individuais e coletivas de trabalhadores, a redução salarial deve respeitar o devido procedimento constitucionalmente estabelecido, que é a negociação coletiva de trabalho, e não o acordo individual.

Em verdade, não há legitimidade democrática (artigo 1º, parágrafo único, da Constituição da República) de se modificar, por meio da jurisdição, o comando direto e expresso da norma constitucional, impondo interpretação que diverge de sua clara determinação.

[...]

A pandemia passará, mas a recente violação ao preceito constitucional em destaque certamente ficará marcada nas páginas de nossa história, como exemplo de jurisdição constitucional que se opõe à norma fundamental. [...]²⁴.

No mesmo sentido são as palavras do professor Rogério Tadeu Romano:

Ora, mesmo assim persistem inconstitucionalidades objeto de discussões em inúmeras lides trabalhistas inconstitucionalidades objeto de discussões em inúmeras lides trabalhistas.

A Constituição proíbe, em seu art. 7º, VI, a redução salarial, a menos que ela esteja prevista em acordo ou convenção coletiva.

24 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Crise não autoriza redução de salário sem participação de sindicato. CONJUR, 19 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-19/gustavo-garcia-cri-se-nao-autoriza-reducao-salario-sindicato>. Acesso em: 17 ago. 2020.

A via do acordo individual não é permitida, nem em situação de calamidade pública. Precisa ser feito por acordo coletivo.

A figura do acordo individual é inconstitucional, embora haja decisões recentes do Supremo que possam relativizar isso. (ROMANO, 202, p. 102)

2.4 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 944

Apresente medida provisória fora convertida em Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020.

A essência dessas normativa foi a instituição de um programa Emergencial de Suporte a Empregos destinados a auxiliar os empresários, sociedades simples, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, exceto as sociedades de crédito, organizações civis e empregadores rurais²⁵ com linhas de crédito para custear a folha de pagamento, pelo período de 4 meses, limitadas ao valor equivalente a até 2 vezes o salário-mínimo por empregado²⁶.

Destaca-se que os agentes econômicos citados precisam ter tido receita bruta anual, em 2019, superior a R\$ 360.000,00 reais e igual ou inferior a R\$ 50.000.000,00 reais, para poder participar do programa.

É ideia é simples: o governo está financiando, temporariamente, a rubrica de maior despesa de uma atividade econômica, que é a mão de obra, com o fito de evitar a crescente onda de desemprego e o aprofundamento ainda maior da crise que o Brasil se encontra envolto.

Só o tempo poderá dizer que esse programa conseguirá minimizar a situação dramática a elevação dessa massa de desocupados.

2.5 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 945

A presente medida provisória versa sobre medidas temporárias a serem aplicadas no setor portuário em face da pandemia decorrente do covid-19.

As normativas dirigem-se ao órgão gestor de mão de obra, o qual não poderá escalar trabalhador avulso que apresentar determinados sintomas (tosse seca, dor de garganta, dificuldade respiratória), acompanhados ou não de febre compatíveis com a covid-19; quando o trabalhador for diagnosticado com a covid-19 ou submetido a medidas de isolamento domiciliar por coabitação com pessoa diagnosticada com a covid-19; quando a trabalhadora estiver gestante ou lactante; quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a sessenta anos; ou quando o trabalhador tiver sido diagnosticado com imunodeficiência, doença respiratória ou doença preexistente crônica ou grave, como doença cardiovascular, respiratória ou metabólica²⁷.

O órgão gestor de mão de obra deve enviar semanalmente a autoridade portuária a lista dos trabalhadores avulsos impedidos de ser escalados acompanhando com documentação comprobatória do enquadramento de algumas das hipóteses impeditivas acima.

Enquanto o trabalhador avulso estiver afastado fará jus a uma indenização compensatória mensal

25 Art. 1º da Lei nº 14.043/20.

26 Art. 2º, §1º da Lei nº 14.043/20.

27 Art. 2º da Medida Provisória nº 945.

no valor de 50% sobre a média mensal recebida pelo órgão gestor de mão de obra no lapso temporal de 1º de outubro de 2019 e 31 de março de 2020²⁸.

O referido benefício tem caráter indenizatório não constituindo base de cálculo para imposto de renda, contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)²⁹.

O trabalhador avulso não terá direito ao benefício indenizatório em tela caso estejam em gozo de qualquer benefício do Regime Geral de Previdência Social ou de regime próprio de previdência social, ou perceberem o benefício assistencial de que trata o art. 10-A da Lei nº 9.719/98³⁰.

A medida provisória nº 945 fora convertida na Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020, o qual fez apenas alguns pequenos ajustes em relação ao teor normativo prescrito na referida medida provisória, não repercutindo no conteúdo alhures explicitado.

2.6 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 946

No que tange a medida provisória nº 946, de 7 de abril de 2020, não acabou com o Programa de Integração Social (PIS) e com o Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) como chegou a ser veiculado em alguns canais. Lembrar que tais programas possuem previsão constitucional e são responsáveis para custear o programa do seguro-desemprego, o abono anual para aqueles que percebem até dois salários mínimos de remuneração mensal, bem como outras ações da previdência social³¹.

28 Art. 3º, *caput*, da Medida Provisória nº 945.

29 Art. 3º, §6º, da Medida Provisória nº 945.

30 Lei nº 9.719/98. Art. 10-A. É assegurado, na forma do regulamento, benefício assistencial mensal, de até 1 (um) salário mínimo, aos trabalhadores portuários avulsos, com mais de 60 (sessenta) anos, que não cumprirem os requisitos para a aquisição das modalidades de aposentadoria previstas nos arts. 42, 48, 52 e 57 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, e que não possuam meios para prover a sua subsistência.

31 Constituição Federal. Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego, outras ações da previdência social e o abono de que trata o § 3º deste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 1º Dos recursos mencionados no *caput*, no mínimo 28% (vinte e oito por cento) serão destinados para o financiamento de programas de desenvolvimento econômico, por meio do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, com critérios de remuneração que preservem o seu valor. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 2º Os patrimônios acumulados do Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público são preservados, mantendo-se os critérios de saque nas situações previstas nas leis específicas, com exceção da retirada por motivo de casamento, ficando vedada a distribuição da arrecadação de que trata o “*caput*” deste artigo, para depósito nas contas individuais dos participantes.

§ 3º Aos empregados que percebam de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário mínimo anual, computado neste valor o rendimento das contas individuais, no caso daqueles que já participavam dos referidos programas, até a data da promulgação desta Constituição.

§ 4º O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da

O que a referida MP nº 946 veio a determinar, em verdade, foi a extinção de um fundo do PIS-PASEP criado pela Lei complementar nº 26/75, o qual fora destinado aos empregados com carteira assinada ou servidor público ou militar entre 1971 e 1988, sendo os ativos transferidos ao FGTS, todavia, preserva-se o patrimônio dos trabalhadores, pois os valores ficaram nas contas individualizadas e sendo remuneradas conforme os critérios aplicados as contas vinculadas ao FGTS.

O telos da referida normativa, em questão, fora de dar liquidez ao FGTS, posto a autorização prescrita, nessa mesma medida provisória, da disponibilidade de saque até o limite de R\$ 1.045,00 reais, por trabalhador, entre o lapso temporal de 15 de junho de 2020 e até 31 de dezembro de 2020, face a situação de emergência sanitária decorrente do COVID-19³².

3 DA LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

3.1 DOS OBJETIVOS E MEDIDAS

A referida lei fruto da conversão da medida provisória nº 936 busca, enquanto durar o estado de calamidade pública decorrente do COVID-19, a preservação do emprego e da renda; dar garantia a continuidade das atividades laborais e empresariais; e tentar reduzir o impacto social decorrente das consequências dessa calamidade pública.

Com o fito de atingir tais objetivos tem-se por medidas o pagamento de um benefício emergencial para a preservação do emprego e da renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e a suspensão temporária de jornada de trabalho e de salário.

Importa destacar que conforme o art. 3º, parágrafo único, tais medidas não se aplicam a Administração Pública direta e indireta.

3.2 DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

A criação deste benefício deu-se como uma forma do Governo (União) entrar com uma contraprestação de sorte a auxiliar as empresas a diminuir o custo da folha de pagamento durante esse período incerto de pandemia, bem como os trabalhadores, visto a busca da preservação dos empregos e postos de trabalho.

força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

§ 5º Os programas de desenvolvimento econômico financiados na forma do § 1º e seus resultados serão anualmente avaliados e divulgados em meio de comunicação social eletrônico e apresentados em reunião da comissão mista permanente de que trata o § 1º do art. 166.

32 MP nº 946. Art. 6º Fica disponível, para fins do disposto no inciso XVI do caput do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, aos titulares de conta vinculada do FGTS, a partir de 15 de junho de 2020 e até 31 de dezembro de 2020, em razão do 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 da pandemia de coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, o saque de recursos até o limite de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador.

O benefício será devido quando ocorrer a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O presente benefício terá caráter mensal, sendo devido a partir do momento da redução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Alguns detalhes formais não necessários a explicitar. Primeiro, que o empregador deve informar ao Ministério da Economia em relação a redução da jornada ou a suspensão temporária do contrato de trabalho em 10 dias, quando da data a celebração do acordo com o empregado. A parcela do benefício será paga contado 30 dias da celebração do acordo, condicionado a essa comunicação ao Ministério. Por fim, esse benefício será pago enquanto durar a redução da jornada ou a suspensão do contrato.

Não há como requisito a exigibilidade de qualquer período aquisitivo, ou tempo de vínculo empregatício ou número de salários percebidos³³.

É importante apontar que o empregador ficar responsável por todos os encargos e remuneração do empregado enquanto não tiver sido feito a prestação da informação ao Ministério³⁴.

O referido benefício emergencial não constituirá um obstáculo a concessão do seguro-desemprego em face de uma demissão do empregado conforme o regramento da Lei nº 7.998/90.

3.2.1 DA BASE DE CÁLCULO

A base de cálculo do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda é o valor mensal do seguro-desemprego a qual teria direito o empregado.

Na situação de redução de jornada de trabalho e de salário calcula-se sobre o percentual da redução.

Já no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, será no equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Caso a empresa tenha auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 reais³⁵ ele tem a obrigação de ofertar ajuda compensatória de 30% aos empregados, de forma que o benefício emergencial será o equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego.

A título de exemplo, imagine João que percebia mensalmente uma remuneração de R\$ 2.000,00 reais. O mesmo teria direito a um seguro desemprego no valor de R\$1.479,89 reais caso fosse a primeira vez que solicitasse. Tendo ele a redução de sua jornada laboral em 50% e conseqüente de sua remuneração, João iria receber a título de benefício emergencial 50% do valor que teria direito do

33 Art. 6º, §1º da Lei nº 14.020/20.

34 Lei nº 14.020/20. Art. 5º. (...) §3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º deste artigo não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

35 Esse valor refere ao limite da receita bruta para enquadramento no Simples Nacional, o qual fora determinado pela Lei Complementar nº 155/16, tendo vigência a partir de 01 de janeiro de 2018

seguro desemprego (R\$1.479,89 reais), ou seja, o mesmo irá receber R\$ 739,94 reais da União a título de benefício emergencial, além do seu salário, com a devida redução, de R\$ 1.000,00. Afirma que nesse contexto de pandemia o empregado do exemplo teria uma real perda salarial de R\$ 260,06 reais.

Cabe aproveitar o citado exemplo dado, só que sendo hipótese de suspensão do contrato de trabalho, em um caso que o faturamento bruto do empregador seja inferior a R\$ 4.800.000,00 milhões, o valor do benefício que deve ser de 100% do valor do seguro desemprego seria de R\$ 1.479,89 reais. A perda salário nessas hipóteses seria de R\$ 520,11 reais.

Caso o faturamento bruto do empregador tenha sido superior a R\$ 4.800.000,00 milhões de reais a empresa deve entrar com 30% de ajuda compensatória e a União com 70% do valor do seguro-desemprego. De tal sorte, no exemplo acima, João iria receber um benefício de R\$ 1.035,92 reais mais R\$ 600,00 reais de ajuda compensatória do empregador, totalizando R\$ 1.635,92 reais. Teria, aqui, uma perda salarial de R\$ 364,08 reais.

Por tudo isso fica evidente que o empregado terá uma perda salarial e isso se refletirá no mercado.³⁶

3.2.2 DAS VEDAÇÕES

O benefício emergencial não poderá ser pago em relação a quem esteja ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, titular de mandato eletivo.

A referida vedação é condizente com o teor da redação do art. 3º, parágrafo único, que determina que o programa emergencial não se aplica a Administração Pública direta e indireta.

Outro detalhe é que em casos de empregados com mais de um vínculo, a lei não vedou o recebimento de mais de um benefício emergencial, correspondente a cada vínculo empregatício.

3.3 DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

A redução proporcional de jornada de trabalho e do salário dos empregados pode ocorrer pelo prazo de até 90 dias, prorrogáveis conforme prazo determinado pelo Poder Executivo (União), sendo necessário a preservação do valor do salário-hora de trabalho; pactuação por meio de convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e possibilidade de redução da jornada de trabalho e do salário em percentuais de 25%, 50% e 70%.

A prorrogação do prazo de 90 dias se dado por meio de regulamento³⁷.

A jornada de trabalho e o salário serão reestabelecidos em dois dias contados da cessão do estado de calamidade; do termo de encerramento do pactuado; ou da data de comunicação do empregado em antecipar o período pactuado.

36 “Como se pode notar, o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, como regra, não irá assegurar integralmente ao empregado o valor do salário anteriormente recebido, acarretando perda de renda aos trabalhadores, o que pode gerar redução no nível de consumo, impacto negativo nas atividades econômicas e, por consequência, acentuação da crise econômica” (GARCIA, 2020).

37 Art. 7º, §3º da Lei nº 14.020/20.

3.4 DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Em decorrência da calamidade pública instaurado por causa da pandemia do covid-19 o empregador fica autorizado a acordar a suspensão do contrato de trabalho³⁸ pelo prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de até 30 dias.

O referido prazo pode ser prorrogado em face de ato administrativo da União.

Ao empregado ficara garantido todos os benefícios que o empregador conceder aos demais empregados da ativa, bem como fica dispensado de recolher a contribuição previdenciária, podendo, entretanto, contribuir como facultativo³⁹.

Nos mesmos termos da redução da jornada de trabalho e conseqüente redução salarial a pactuação da suspensão temporária do contrato de trabalho pode ocorrer convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Igualmente, será restabelecido o contrato de trabalho em dois dias contados da cessão do estado de calamidade; do termo de encerramento do pactuado; ou da data de comunicação do empregado em antecipar o período pactuado.

Com o intuito de evitar situações fraudulentas, a prescrição da Lei nº 14.020/20 é clara que qualquer atividade realizada durante a suspensão do contrato de trabalho, seja por de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância descaracteriza o instituto da suspensão, devendo o empregador pagar de imediato a remuneração e os encargos sociais e trabalhista do períodos que transcorreu da suspensão, além de ficar sujeito a penalidades prevista na legislação e em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho⁴⁰.

3.5 DAS DISPOSIÇÕES COMUNS

O art. 9º da Lei nº 14.020/20 explicita a possibilidade de acumular Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com ajuda compensatória mensal, a qual terá natureza indeniza-

38 “A figura celetista em exame traduz a sustação da execução do contrato, em suas diversas cláusulas, permanecendo, contudo, em vigor o pacto. Corresponde à sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência. Em princípio, praticamente todas as cláusulas contratuais não se aplicam durante a suspensão: não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço, não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato etc. No período suspensivo, empregado e empregador têm, desse modo, a ampla maioria de suas respectivas prestações contratuais sem eficácia. Embora seja comum referir-se, no tocante à suspensão, à sustação plena e absoluta de todas as cláusulas expressas e implícitas do contrato há que se ressaltar que persistem em vigência algumas poucas cláusulas mínimas do pacto empregatício. Trata-se, principalmente, de cláusulas que dizem respeito a condutas omissivas das partes. Por exemplo, não perdem plena eficácia as regras impositivas de condutas omissivas obreiras vinculadas aos deveres de lealdade e fidelidade contratuais (as condutas de não violação do segredo da empresa ou de não concorrência desleal - art. 482, ‘c’ e ‘g’, CLT). Também não perdem plena eficácia as regras impositivas de certas condutas omissivas ao empregador (como, por exemplo, as condutas de respeito à integridade física e moral; do obreiro art. 483, ‘e’ e ‘f’, CLT – e de não denúncia vazia do contrato - art. 471, CLT)” (DELGADO, 2015, p. 1149).

39 Art. 8º, §2º da Lei nº 14.020/20.

40 Art. 8º, §4º da Lei nº 14.020/20.

tória, podendo ser especificada na negociação coletiva ou no acordo individual firmado. Essa ajuda compensatória não constituirá base de cálculos para imposto de renda, contribuição previdenciária, tributo sobre folha de salário ou para recolhimento de depósitos de FGTS.

Além dessas prescrições supracitadas afere-se que nas disposições comuns tem-se a criação de uma estabilidade provisória do emprego em relação aos empregados que tiveram redução da jornada de trabalho com a redução da remuneração e da suspensão do contrato de trabalho.

Essa estabilidade ou garantia provisória dar-se durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho⁴¹. *V.g.*, se João teve seu contrato de trabalho suspenso por 45 dias, ele tem mais 45 dias de estabilidade provisória no emprego.

Há, ainda, um regramento específico quanto a estabilidade referente a gestante. Esta terá acrescido o período referente a redução da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho contados a partir do término dos 5 meses após o parto da empregada.⁴²

Sucedendo-se a despedida sem justa causa durante essa estabilidade provisória, o empregado além das demais garantias respaldadas na legislação trabalhista ainda fará jus a indenização nos seguintes termos:

- a) 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);
- b) 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
- c) 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.

A Lei nº 14.020/20 que a redução da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho ao ser adotado deve ter em conta atenção aos serviços públicos e atividades essenciais de forma a resguardar seu funcionamento devido, como por exemplo aqueles servidos e atividades elencadas na Lei nº 7.783:

41 Art.10 da Lei nº 14.020/20.

42 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

- a) tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- b) assistência médica e hospitalar;
- c) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- d) funerários;
- e) transporte coletivo;
- f) captação e tratamento de esgoto e lixo;
- g) telecomunicações.⁴³

É importante destacar que o teor de nova lei se aplica aos contratos de aprendizagem e aos casos de contrato de jornada parcial⁴⁴.

Não tem aplicação em relação a contratos de estágio, visto a natureza e o seu fim especial.

Por óbvio, que possíveis irregularidade quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho podem e devem ser aferidos pela Auditoria-Fiscal do trabalho.

3.5.1 PACTUAÇÃO VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Na dimensão da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário através de convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho podem ser estipulados percentuais diversos dos 25%, 50% e 70% prescritos no art. 7º, III da Lei nº 14.020/20.

As convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalhos firmados anteriormente podem ser renegociados, todavia, para serem readequados devem obedecer ao prazo de 10 dias corridos a partir da publicação da Lei nº 14.020/20, ou seja, a partir dia 7 de julho de 2020⁴⁵.

3.5.2 PACTUAÇÃO VIA ACORDO INDIVIDUAL

O acordo individual no que tange pactuação em relação a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho pode se dá nas seguintes situações no que tange ao empregado e ao empregador:

- a) empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 reais, na hipótese de o empregador ter auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 de reais;
- b) empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 reais, na hipótese de o empregador ter auferido, em 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 reais;⁴⁶ ou
- c) empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal

⁴³ Art. 10 da Lei nº 7.783/89.

⁴⁴ Art.15 da Lei nº 14.020/20.

⁴⁵ Art.11, §3º da Lei nº 14.020/20.

⁴⁶ “Na realidade, não há fundamento lógico que justifique essas diferenciações aleatórias entre empregados, podendo gerar tratamento desigual, ilegítimo e injusto entre trabalhadores que estejam praticamente na mesma condição, recebendo, por exemplo, valores salariais bem próximos, como um empregado que receba salário mensal de R\$ 3.135,00 e outro que tenha salário de R\$ 3.136,00 por mês” (GARCIA, 2020).

igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social⁴⁷.

Além dessas situações no art. 12, §1º da Lei nº 14.020/20 acrescente, ainda, a possibilidade da pactuação individual quando da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%⁴⁸; e quando a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

Fora desses casos deve-se realizar a pactuação redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, necessariamente, via negociação coletiva.

A pactuação de acordo individuais não possuem forma específica, podem ser feitos por meio de quaisquer meios físicos ou eletrônicos⁴⁹. Além disso deve-se comunicar aos respectivos sindicatos no prazo de 10 dias contados da celebração⁵⁰.

Outro detalhe importante é que sobrevivendo celebração de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho posteriormente a celebração do acordo individual e sucedendo-se choques entre as cláusulas deve prevalecer as do acordo individual, se mais favoráveis⁵¹, em claro obediência ao princípio da condição mais benéfica.

O teor do art. 12, §5º da Lei nº 14.020/20 acaba perdendo sentido, posto que determina a aplicação do acordo individual no lapso temporal anterior a da negociação coletiva e a prevalência do acordo, posteriormente, naquilo que conflitam com o pacto individual.

O referido regramento é desnecessário face as regras gerais do direito sobre conflito de norma e em face da principiologia do direito do trabalho.

Conforme a temática aqui explicitada, determina o art. 12, §2º da Lei nº 14.020/20 que empregado em gozo de benefício de aposentadoria pode ter implementado a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho desde que enquadrado em alguma das hipóteses de pactuação individual além das seguintes condições: o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia; e no caso de empresa que afira receita bruta acima de R\$ 4.800.000,00 reais, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual a 30% do valor do salário do empregado.

47 Esse valor seria de R\$ 12.202,12 reais.

48 “No plano individual, a redução de salário, ainda que acompanhada de redução da jornada de trabalho, mesmo com a anuência do empregado, também viola o princípio da condição mais benéfica, não sendo válida, por acarretar prejuízo ao empregado. Nesse sentido, em razão do mencionado princípio, que decorre do princípio da proteção⁹, inerente ao Direito do Trabalho e que tem fundamento no art. 7º, caput, da Constituição da República, assegura-se ao empregado a manutenção, durante o contrato de trabalho, de direitos mais vantajosos, de modo que as vantagens adquiridas não podem ser retiradas nem modificadas para pior. Trata-se de aplicação do princípio do direito adquirido (art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988) no âmbito da relação de emprego” (GARCIA, 2020).

49 Art.12, §3º da Lei nº 14.020/20.

50 Art.12, §4º da Lei nº 14.020/20.

51 Art.12, §6º da Lei nº 14.020/20.

4 DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em decorrência de tudo que fora explicitado é clarividente e ululante a hiperprodução legislativa no que tange a matéria trabalhista a partir do chefe do poder executivo federal, por meio da figura da medida provisória, nesse ambiente de pandemia.

Das 6 medidas provisórias aferidas e analisadas apenas três foram convertidas em leis, tendo as demais perdido vigência (Medidas Provisórias nº 927, 928 e 946).

A Medida provisória nº 936 que trata sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública fora convertida na Lei nº 14.020; a Medida provisória nº 944 que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos na Lei nº 14.043; e a Medida provisória nº 945 que versa sobre o trabalhador portuário na Lei nº 14.047.

Constata-se que são documentos jurídicos elaborados com uma redação confusa, de forma não objetiva e nem sistematizado, feitos de rompante sem maiores estudos da realidade social. É só perceber que a medida provisória nº 928 foi baixada no dia seguinte à publicação da medida provisória nº 927, alterando um dos dispositivos mais controversos (para não dizer imorais) que versava sobre a suspensão do contrato de trabalho, o qual poderia ser por até 4 meses, sem percepção de remuneração por parte do empregado, sendo direcionado a participação de cursos e programas de qualificação.

Afere-se que a normativa dessa legislação emergencial trabalhista criado com a justificativa de manutenção dos empregos fragiliza o trabalhador ao permitir redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de negociação individual, em clara violação aos regramentos constitucionais.

Questiona-se até que ponto a intenção do governo fora de proteção social ao trabalhador ou, em verdade, uma tentativa de atender os reclames do empresariado, os quais, sem dúvida, estão em momento de dificuldade face a pandemia.

Constata-se, em verdade, que se está transferindo o risco da atividade econômica ao trabalhador, disseminando uma falsa ideia que todos devem arcar com esse período de dificuldade.

Faz-se uma interpretação de momento com o fito de legitimar a barbárie a constituição ao se validar a possibilidade de redução salarial e suspensão do contrato de trabalho via negociação individual.

Lembrar do efeito *cliquet* dos direitos fundamentais que não permite retrocesso, principalmente, nesses momentos de crise em que o trabalhador é, sem dúvida alguma, a parte mais vulnerável e frágil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: atualizada até a Emenda Constitucional nº 105. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 29 de junho de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 12 de janeiro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998compilado.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 30 de novembro de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9719.htm#art10a. Acesso em: 24 ago. 2020.

BRASIL. Lei complementar nº 155, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, para reorganizar e simplificar a metodologia de apuração do imposto devido por optantes pelo Simples Nacional; altera as Leis nos 9.613, de 3 de março de 1998, 12.512, de 14 de outubro de 2011, e 7.998, de 11 de janeiro de 1990; e revoga dispositivo da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 28 de outubro de 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp155.htm#art1. Acesso em: 17 ago. 2020.

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 União**. Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

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 União**. Brasília, DF, 23 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

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 União**. Brasília, DF, 1º de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 944, de 3 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 3 de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 945, de 4 de abril de 2020. Dispõe sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da covid-19 no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob administração militar. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 3 de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 946, de 7 de abril de 2020. Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 3 de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv946.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

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 União**. Brasília, DF, 06 de julho de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; altera as Leis nos 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e 13.999, de 18 de maio de 2020; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 20 de agosto de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14043.htm. Acesso em: 19 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020. Dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário, sobre a cessão de pátios da administração pública e sobre o custeio das despesas com serviços de estacionamento para a

permanência de aeronaves de empresas nacionais de transporte aéreo regular de passageiros em pátios da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero); e altera as Leis nºs 9.719, de 27 de novembro de 1998, 7.783, de 28 de junho de 1989, 12.815, de 5 de junho de 2013, 7.565, de 19 de dezembro de 1986, e 10.233, de 5 de junho de 2001. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 24 de agosto de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14047.htm. Acesso em: 24 ago. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Crise não autoriza redução de salário sem participação de sindicato. **CONJUR**, 19 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-19/gustavo-garcia-cri-se-nao-autoriza-reducao-salario-sindicato>. Acessado em: 17 ago. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual. **Revista dos Tribunais**, v. 1017, jul. 2020.

ROMANO, Rogério Tadeu. A diminuição dos salários diante dos efeitos da crise do coronavírus: os limites trazidos pelo artigo 7º, VI, da CF. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 371, maio 2020.

Recebido em: 30 de Março de 2020

Avaliado em: 10 de Maio de 2020

Aceito em: 10 de Agosto de 2020



A autenticidade desse artigo pode ser conferida no site <https://periodicos.set.edu.br>

1 Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN; Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte e em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar; Ex-professor do curso de direito e de outros cursos de graduação e pós-graduação do Centro Universitário FACEX; Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa “Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais” do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central; Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central; Articulista e poeta; Autor do livro Curso de Direito Penal - Teoria Geral do Crime – Vol. I (1º ed., Curitiba: Juruá, 2016), Curso de Direito Penal - Teoria Geral da Pena – Vol. II (1º ed., Curitiba: Juruá, 2017). E-mail: roconelson@hotmail.com

2 Doutora em educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN; Especialista em Formação Profissional na Área de Saúde – Fiocruz/UFRN, em Saúde da família (Universidade Castelo Branco). Especialista em Enfermagem do Trabalho, Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FACISA e em Educação Desenvolvimento e Políticas Educativas, Faculdades Integradas de Patos – FIP; Bacharela e licenciada em enfermagem pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB; Professora da Faculdade de enfermagem e do Programa de pós-graduação stricto sensu Saúde e Sociedade da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte. E-mail: isacristas@yahoo.com.br



Este artigo é licenciado na modalidade acesso aberto sob a Atribuição-Compartilha Igual CC BY-SA