

EFEITOS RESCISÓRIOS DURANTE A PANDEMIA

Maria Elizabete da Costa¹
José Eduardo Cardoso Cheres²

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de realizar uma análise crítica e detalhada sobre os efeitos rescisórios durante a pandemia, identificando os princípios na relação trabalhista bem como as modalidades de contratação, exemplificar as formas de extinção contratual e identificar os atos normativos que entraram em vigor durante o período pandêmico. Frente ao estado da pandemia que ficou conhecido mundialmente como Covid-19 as rescisões contratuais ganharam um novo viés sobre o tema, que será abordado detalhadamente neste trabalho. Sendo uma análise bibliográfica, com estudo de posicionamentos jurisprudências e doutrinários nacionais, inclusive com as legislações, com a finalidade de compreender as abrangências do tema, além de seus efeitos diante das alterações promovidas atualmente. Como os atos normativos sofreram alterações e foram editadas por conta da calamidade pública que o Brasil estava sofrendo, as medidas emergenciais foram alteradas para tentar amenizar o impacto financeiro entre os empregadores. Desta forma, não serão observados só os aspectos legais, mas também os tecnológicos, abordando de forma crítica e breve as consequências da pandemia nas relações trabalhistas.

Palavras-chave: Pandemia; Efeitos Rescisórios; Contrato de Trabalho; Lei 14.020/2020; Rescisão Contratual.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia decorrente do COVID-19 tornou-se mundialmente conhecida em 2019 quando a OMS (Organização Mundial da Saúde) alertou sobre casos de pneumonia na china, tratando-se de uma nova cepa que ainda não era identificada nos seres humanos. Ocorre que no início de 2020, o Brasil teve o primeiro caso de uma pessoa infectada pelo vírus.

Após o surgimento dos primeiros casos no Brasil, o país virou de cabeça para baixo, as empresas ficaram de portas fechadas e colocaram todos os funcionários para trabalhar em casa, em modo *home office*, apenas os serviços essenciais que mantiveram as portas abertas.

As relações empregatícias sofreram um grande impacto com o *Lockdown* obrigatório estabelecido pelos municípios, algumas empresas não suportaram as portas fechadas e faliram.

Após todos esses acontecimentos, começaram a surgir atos normativos, como medidas provisórias, leis e decretos que favorecem as empresas nesse

¹ Bacharelada em Direito pela Faculdade de Ipatinga

² Especialização em Direito Processo do Trabalho pelo Faculdades Integradas Pitágoras, Brasil (2009). Professor de Pós-graduação da Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce, Brasil.

período tão desafiador. O tema estudado é extenso e dificilmente será esgotado, mas serão abordados todos os temas necessários para a abrangência desse estudo.

A presente pesquisa pode ser classificada quanto à sua natureza como uma averiguação básica, que tem-se o intuito de analisar, identificar e demonstrar o impacto da pandemia nas relações trabalhistas, principalmente com relação às medidas provisórias que vigoraram no Brasil.

O método utilizado nesta pesquisa foi o dedutivo, que seguiu da análise atual sobre o cenário pandêmico, visando identificar o impacto da pandemia nas relações trabalhistas, com foco na rescisão contratual.

Sendo uma pesquisa bibliográfica, que visa buscar dados importantes e conceitos a serem abordados e expostos, apresenta uma abordagem considerada como qualitativa, onde o seu foco é na lei e nas suas consequências com a pandemia, estudando as particularidades da rescisão contratual. Também uma abordagem com dados da internet, buscando-se o atual conceito e alterações vigentes de cada contrato.

Obedecendo ao exposto, a organização será trazendo um conteúdo histórico, com os requisitos e a caracterização da relação contratual de emprego, sendo que no primeiro capítulo serão tratados os princípios do direito do trabalho e os principais contratos de trabalhos atuais vigentes com a reforma trabalhista, sendo o objetivo de conceituar cada um.

Considerando a complexidade dos desdobramentos a serem demonstrados, o segundo capítulo irá abordar as modalidades de extinção do contrato de trabalho, que pode ser dar, como por exemplo, por justa causa, rescisão indireta, morte do empregado ou força maior.

O terceiro capítulo, e mais importante, visa abordar o efeito pandêmico nas relações contratuais e as medidas provisórias que visaram a sua manutenção durante esse período.

E por fim, a conclusão deste trabalho, que serão apresentados todos os resultados que decorreram das análises do presente conteúdo, de forma objetiva e esclarecedora.

2 DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Princípios do Direito Trabalhista

Os princípios gerais do direito são normas fundamentais do sistema jurídico. São, indubitavelmente, fontes formais do direito do trabalho.

Esses princípios possuem natureza normativa, sendo capazes de regular um caso concreto, servindo de base para uma decisão judicial. Entre uma norma e um princípio, este último deve prevalecer.

Para Gustavo Cisneiros (2020) destaca que não há principio absoluto e destaca alguns deles:

Alguns princípios gerais ganham destaque no nosso estudo, tais como os princípios da razoabilidade, da não alegação da própria torpeza, da lealdade, da não discriminação, da boa-fé, da presunção de inocência, do non bis in idem, da vedação ao enriquecimento sem causa, da isonomia, da liberdade, da dignidade da pessoa humana, da proporcionalidade, entre outros (Cisneiros, 2020).

Veremos abaixo alguns dos princípios mais importantes no direito trabalhista.

2.1.1 Proteção

No direito do trabalho há uma grande proteção ao trabalhador, este princípio tem o intuito de proteger a parte fraca/vulnerável da relação do trabalho, visando uma situação de equilíbrio da relação jurídica este princípio foi criado.

O princípio da proteção possui 3 pilares, sendo:

- a) Princípio da condição mais benéfica;
- b) *In dubio pro operário*;
- c) Princípio da norma mais favorável, com a ressalva da Reforma Trabalhista, sendo que o acordo coletivo de trabalho prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho.

2.1.2 Norma Mais Favorável

O princípio da norma mais favorável possui três níveis, sendo o primeiro, que quando elaborarem a norma deverá ser observado as condições possíveis e a mais favorável ao empregado, a segunda que quando houve duas ou mais normas que regem sobre o assunto, deverá ser levado em consideração a mais favorável ao trabalhador, e por fim, ao interpretar a norma terá que ser levado em consideração a que for mais favorável ao empregado.

Para Maurício Godinho Delgado (2020) ele menciona:

Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação do conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente [...] Como princípio da interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. (Delgado, 2020).

2.1.3 Condição Mais Benéfica

A primeiro momento, pode-se dizer que este princípio é diferente do princípio da norma mais benéfica, enquanto o princípio da condição mais benéfica dispõe que o direito mais benéfico é aplicado ao empregado, o da norma mais benéfica dispõe em aplicar a regra jurídica mais favorável ao empregado.

Temos como exemplo a CLT e a CF/88, sendo que a CLT possui normas mais favoráveis ao empregado do que a própria CF.

Este princípio não visa analisar a norma mais favorável ao empregado, mas sim a sua condição.

A súmula 51 do TST dispõe sobre esse princípio:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

2.1.4 Continuidade da Relação de Emprego

Em regra, entende-se que o empregado precisa manter a sua relação de emprego e manter o seu sustento ou de sua família. Tendo em vista esse princípio a regra é que os trabalhadores sejam dispensados sem justa causa.

Maurício Godinho Delgado (2020) dispõe sobre o assunto:

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar as melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade (Delgado, 2020).

2.1.5 Primazia da Realidade

Este princípio significa que os fatos ocorridos possuem maior validade do que documentos.

Maurício Godinho Delgado (2020) dispõe sobre o assunto:

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva) (Delgado, 2020).

No direito do trabalho o mais importante é o conteúdo, buscando sempre a verdade real.

2.2 Modalidades Contratuais

O ordenamento jurídico brasileiro prevê diversas espécies de contratos de trabalho, e é através deste contrato que se concretiza a relação jurídica trabalhista. Serão abordadas nos próximos tópicos algumas espécies contratuais.

2.2.1 Contrato de Trabalho Parcial

No contrato de trabalho por tempo parcial o empregado labora em jornada reduzida, ao contrário dos demais trabalhadores regidos pela CLT, que trabalham 44 horas semanais.

Antes de entrar a vigor a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, o contrato parcial possuía apenas uma modalidade contratual, sendo de 25 (vinte e cinco) horas semanais, proibido realizar horas extras. Após a reforma, criou-se duas novas modalidades, sendo a primeira, a jornada que não ultrapasse a trinta horas semanais, no qual não se admite a realização de horas extras e, a segunda, jornada que não ultrapasse as vinte e seis horas semanais, podendo o realizar horas extras, sendo no máximo de seis horas extras semanais.

Conforme a inteligência do Artigo 58-A § 3º, as horas extras que forem realizadas, neste regime, semanalmente, serão remuneradas com um aumento de 50% sobre o seu salário normal-hora, no que diz respeito as férias do empregado, o Art. 58-A §6º trouxe a isonomia com os demais trabalhadores regidos pela CLT.

Cavalcante e Jorge Neto (2018), possuem uma opinião rígida em relação a este contrato:

[...] várias foram as alterações quanto ao regime legal da jornada a tempo parcial, em evidente prejuízo ao trabalhador, visto que passou a ser admissível a existência de horas extras e da compensação da hora extra na semana subsequente.

2.2.2 Contrato de Trabalho por Equipe

Este contrato de trabalho é diferente dos demais, pois o contrato é firmado por um grupo de trabalhadores a realizarem um trabalho comum.

Cavalcante e Jorge Neto (2018) dispõem que “embora seja comum à existência de um líder do grupo, não há hierarquia ou relação de subordinação entre os integrantes da equipe ou grupo, mas, sim, de todos eles em relação ao empregador”.

O que diferencia este contrato dos demais é a subordinação, enquanto nos demais contratos é por única pessoa, nesta modalidade é por cada integrante do grupo.

2.2.3 Contrato Intermitente

Este contrato surgiu na reforma trabalhista, e muito criticada por sinal, haja vista que é uma exceção e não possui proteções sociais nesta modalidade. Importante frisar que estão excluídos deste regime intermitente os aeronautas, que são regidos por legislação própria.

Neste sentido Maurício Godinho Delgado (2020) conceitua:

Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profundas insegurança e vulnerabilidade, quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração (Delgado, 2020).

Este contrato será realizado de forma escrita, não admitindo a forma tácita ou verbal. Encontra-se inserido no artigo 452-A da CLT. Caso a empresa necessite do funcionário, deverá solicitar a prestação de serviço com três dias de antecedência, devendo o empregado responder com até 24 horas se aceita a convocação.

Cavalcante e Jorge Neto (2018) entendem que:

O art. 7º IV e V, CF, exige que na celebração do contrato intermitente seja assegurada ao trabalhador a percepção do salário mínimo mensal ou do piso mensal da categoria, independentemente da convocação para a realização de tarefas por parte do empregador.

O estabelecimento de multa para o trabalhador (art. 452-A, § 4º) que descumprir convocação anteriormente atendida não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa.

Destaca-se que o empregador deve solicitar a prestação de serviço ao funcionário com antecedência de 3 (três) dias, no mínimo, devendo o empregado responder em até 24 horas se aceita ou não o trabalho. O empregado contratado como intermitente, receberá tudo que tem direito todo mês, bem como sua remuneração, as férias proporcionais com o devido acréscimo de um terço, o décimo

terceiro salário proporcional, o repouso semanal remunerado e os devidos adicionais legais, como hora extra ou adicional noturno se houver. Por fim, com relação as férias, o empregado como qualquer outro trabalhador após doze meses subsequentes, não podendo ser solicitado neste período para prestação de seus serviços.

2.2.4 Contrato por prazo indeterminado

O contrato está ligado ao princípio da continuidade da relação empregatícia, sendo este modelo de contratação a regra. Um dos contratos mais utilizados pelas empresas, haja vista que não uma determinação de prazo estipulado, podendo o empregador dispensar o seu funcionário quando quiser.

Os trabalhadores que possuem o contrato nesta modalidade possuem direitos como, salário mínimo, jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, admitindo a realização de hora extra, máximo 2 horas, com o pagamento do adicional de no mínimo 50%, férias remuneradas, décimo terceiro salário e o descanso semanal remunerado.

2.2.5 Contrato por tempo determinado

O contrato de trabalho por tempo determinado rege pela forma de início e o fim da relação contratual, sendo que o empregado saberá o primeiro e o último dia de trabalho a ser exercido. O contrato por prazo determinado não poderá exceder 2 anos, sendo que o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias. Havendo desrespeito a esses prazos, entende-se que se trata de contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Neste sentido, dispõe Carla Teresa Martins Romar (2021):

Caracterizando-se como exceção á regra geral de contratação por prazo indeterminado, os contratos de trabalho por prazo determinado (ou contratos a termo) dependem de previsão legal para validade de sua pactuação, ou seja, somente podem ser celebrados regularmente nas hipóteses expressamente previstas em lei (Romar, 2021).

Ocorrendo a rescisão do contrato antes do seu término por parte do empregador, o mesmo fica obrigado a pagar ao empregado, como título indenizatório, metade da remuneração que teria direito até o término do contrato de trabalho, caso a rescisão ocorra por parte do empregado, este também ficará responsável a indenizar o empregador dos prejuízos que o resultarem.

Finalizando o contrato, caso o empregador deseje recontratar novamente o empregado, deverá aguardar por seis meses para que possa ocorrer novamente a contratação por contrato por prazo determinado.

3 EXTINÇÃO CONTRATUAL

O contrato de trabalho indeterminado pode se extinguir por algumas formas, como por exemplo: rescisão com e sem justa causa, por morte do empregado, por força maior, por rescisão indireta e por *factum principis*. Já a extinção do contrato por prazo determinado se dará de acordo com a vigência estabelecida entre as partes.

Há comunicação da extinção contratual no prazo indeterminado se da através do aviso prévio, a Constituição Federal também é cristalina em dispor no seu art. 7º, XXI sobre o aviso prévio:

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

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei (Brasil, 1988).

Para Brasile (2018) o aviso prévio representa, pois, uma cláusula implícita do contrato de trabalho por prazo indeterminado, possibilitando sua denúncia e a fixação de termo final ao liame empregatício, desde que comunicada com a antecedência que a lei prevê.

3.1 Formas de Extinção

3.1.1 Rescisão Sem Justa Causa

A dispensa sem justa causa constitui na modalidade de extinção do contrato de trabalho decorrente da vontade do empregador, independentemente da vontade do empregado.

São devidas algumas verbas rescisórias ao empregado em razão da dispensa imotivada, como saldo de salário, o aviso prévio, décimo terceiro, férias vencidas e proporcionais, bem como indenização de 40% do depósito do FGTS.

É cabível também o PDV (Programa de incentivo à demissão voluntária), que visa reduzir o quadro de funcionários, ofertando aos que quiserem deixar o emprego direito mais amplo do que previsão legal.

Nascimento (2014) dispõe sobre o PDV que:

Os custos da dispensa voluntária são mais elevados, por ser parte integrante da motivação para que os empregados a aceitem oferecer um plus, que é o que os induzirá a aceitar a dispensa, e que poderá ser a indenização especial ou outra vantagem, como complementação de aposentadoria — no caso de coincidir a extinção do contrato com a aposentadoria —, um plano de seguro de vida, continuidade da assistência à saúde nos planos da empresa, cursos de reciclagem profissional, prioridade para eventual readmissão e outras concessões (Nascimento, 2014).

O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes, conforme dispõe o art. 477-B, CLT.

3.1.2 Rescisão Com Justa Causa

A demissão por justa causa é caracterizada por uma punição aplicada pelo empregador sobre o empregado. O artigo 482 da CLT dispõe os requisitos da rescisão por justa causa.

Neste ponto, torna-se necessária a leitura detalhada e criteriosa de todas as hipóteses de falta grave, praticadas pelo empregado.

Também constitui igualmente a justa causa para dispensa de empregado a prática de atos atentatórios à segurança nacional, desde que devidamente comprovada em inquérito administrativo.

Romar (2021) dispõe que a justa causa decorre da prática de falta grave pelo empregado. A conduta por ele adotada torna impossível a manutenção do vínculo de

emprego, impondo--se a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

3.1.3 Morte do Empregado

Tendo em vista o caráter personalíssimo do contrato de trabalho, o falecimento do empregado sempre acarretará o rompimento do vínculo empregatício, conferindo aos herdeiros o recebimento de todos os direitos trabalhistas devidos ao de cujus à época da fatalidade.

A extinção do contrato de trabalho pela morte do trabalhador apenas não acarretará o pagamento pela empresa de aviso prévio indenizado e da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, salvo em se tratando de acidente do trabalho, hipótese em que as citadas indenizações também serão devidas.

Gustavo Cisneiros (2020) dispõe em sua obra sobre a legitimidade para pleitear indenizações perante a justiça do trabalho:

Quanto à legitimidade para pleitear indenização por dano moral e/ ou material, em face de falecimento por conta de acidente do trabalho (dano por ricochete ou dano reflexo), em outubro de 2010, no julgamento do RR 19400-08.2009.5.24.0061, o TST declarou que o espólio, uma vez representado por filhos e/ou viúva do trabalhador, detém legitimidade para ajuizar ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes da morte do empregado (Cisneiros, 2020).

3.1.4 Força Maior

O artigo 501 da CLT entende como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Caso ocorra a rescisão por força maior e determinando a extinção da empresa, é assegurado ao empregado uma indenização, conforme dispõe o artigo 502 da CLT.

3.1.5 Rescisão Indireta

Na extinção por rescisão indireta o empregado poderá promover a extinção diante um motivo justo, falta grave, que tenha sido praticado pelo empregador, caracterizando dessa forma a despedida indireta.

Uma vez reconhecida a dispensa, fará jus ao saldo de salário, férias vencidas e/ou proporcionais, 13º salário, aviso prévio, indenização, depósito do FGTS mais 40%. Passaremos à análise das hipóteses em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

Para o autor Fagner Sander (2020) ele entende que a despedida indireta ocorre quando:

A 'despedida indireta' ocorre quando o empregador pratica falta grave, dando justo motivo ao empregado para romper o contrato de trabalho. Geralmente, cabe ao empregado dar a justa causa ao empregador e pleitear os direitos das verbas às quais faria jus na Justiça do Trabalho. Uma vez reconhecida a dispensa, fará jus ao saldo de salário, férias vencidas e/ou proporcionais, 13º salário, aviso prévio, indenização, depósito do FGTS + 40% (Sanches, 2020).

O artigo 483 da CLT dispõe que o empregado poderá promover a rescisão indireta, para configurar a rescisão indireta o empregado deverá requerer o conhecimento através da reclamação trabalhista, e enquanto não for julgada e declarada judicialmente a sua rescisão, o contrato de trabalho será considerado em vigor.

3.1.6 Factum Principis

No art. 486 da CLT encontramos a extinção contratual por fato do príncipe, que a CLT chama de “ato governamental”. Doutrinadores de peso defendem a tese de que o fato do príncipe é uma espécie de força maior, exatamente por sua imprevisibilidade. Essa posição é considerada majoritária.

Se a atividade explorada pela empresa for ilegal, o Poder Público, para coibir a exploração, as rescisões contratuais não se enquadrarão no art. 486 da CLT, mas no art. 485 da CLT, garantindo-se, a cargo do empregador, todos os direitos trabalhistas, conforme dispõe Cisneiros (2020).

3.1.7 Extinção por Prazo Determinado

Nos contratos que possuam termo estipulado, a extinção se dá na data prevista, dentro de, no máximo, 2 anos ou 90 dias nos casos de contrato de experiência, dessa forma o trabalhador terá direito ao saldo de salários, férias vencidas e/ou proporcionais, 13º salário, depósito de FGTS, mas não fará jus a indenização e aviso prévio.

Contudo, o empregador que, antes do tempo e sem justa causa, despedir empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato, conforme dispõe o artigo 479 da CLT.

Diferente da força maior ou da culpa recíproca, nas quais o empregador se obriga a pagar metade da indenização (por tempo de serviço ou multa do FGTS), na rescisão imotivada de contrato de trabalho por prazo determinado, a obrigação de valor equivalente a metade da remuneração a que o empregado faria jus até o final da relação trabalhista, com caráter indenizatório. Entretanto, em contrapartida, o empregado também não poderá se desligar do contrato por prazo determinado sem justo motivo, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem (CLT, art. 480). Por equivalência, a indenização a ser paga não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado na hipótese de rescisão antecipada pela empresa, ou seja, a metade da remuneração devida até o término do contrato (Basile, 2019).

Com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), foi inserido o art. 484-A, o qual estabelece que o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as verbas trabalhistas por metade, se o aviso prévio for indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS, e na integralidade todas as demais verbas trabalhistas.

4 EFEITO PANDÊMICO NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS E MEDIDAS PROVISÓRIAS QUE VISARAM A SUA MANUTENÇÃO

Ao decorrer dos anos a população brasileira vivenciou inúmeros momentos críticos que levaram as autoridades públicas a tomarem medidas críticas como formas de minimizarem danos de diversos fatores. Ocorre que nos últimos dois anos a COVID-19 trouxe grandes impactos negativos nas relações trabalhistas.

Com o intuito de lidar com a pandemia, consideráveis atos normativos foram criados e entraram em vigor. Medidas provisórias, decretos e leis foram criados e serão abordados nesta pesquisa.

4.1 Atos Normativos Frente à Pandemia

4.1.1 Decreto Número 6 de 2020

O decreto de número 6 de 2020, publicado em 20 de março, com efeitos estendidos até 31/12/2020 estabeleceu o estado de calamidade e com isso sobreveio às medidas visando à manutenção do emprego.

Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

Foi constituindo a Comissão no Congresso Nacional para que fosse acompanhando a situação orçamentária, fiscal e financeira das medidas que foram relacionadas a emergência perante a saúde pública relacionada à pandemia.

Reuniões foram instituídas com o Ministério da Economia para avaliar a situação e consequentes avaliações de relatório à incipiente emergencial. A partir deste, alguns atos foram alterados para contenção dos setores.

4.1.2 Medida Provisória Número 927

A Medida Provisória Número 927/2020 estabeleceu que a contaminação pelo coronavírus não foi e não é considerada ocupacional, com exceção da comprovação donexo causal.

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.

A Medida Provisória estabelece ainda a prorrogação dos acordos e das convenções coletivas pelo prazo de 180 dias, a contar da entrada em vigor desta medida.

Algumas possibilidades foram criadas para que ocorra a manutenção do emprego como: acordo individual entre o empregador e empregado, antecipação das férias bem como férias coletivas, recolhimento do FGTS, banco de horas e demais possibilidades.

4.1.3 Medida Provisória Número 936

A Medida Provisória 936 dispôs sobre suspensão contratual, redução da jornada e do salário e pagamento do BEPER.

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.

O Ministério Público do Trabalho mostrou sua posição com relação a esta medida provisória:

Muito embora a referida Medida Provisória 936/2020 tenha criado Benefício Emergencial a ser concedido durante a pandemia de coronavírus (COVID19), há previsão de perda salarial para parte da classe trabalhadora durante o período de suspensão contratual ou redução proporcional de jornada e salário. Em razão disso, ainda que se compreenda a excepcionalidade do momento atual, o Ministério Público do Trabalho deve manter o seu papel de fiel zelador do ordenamento jurídico e de fiscal da constituição e das leis. Por mais grave e excepcional que seja a presente crise, ao menos as balizas constitucionais e supralegais não de ser respeitadas pelo legislador ordinário e, notadamente, pela Chefia do Poder Executivo Federal na edição de Medidas Provisórias emergenciais.

Foi ratificado pelo Ministério Público do trabalho a possibilidade do acordo individual, inclusive quanto a suspensão contratual. Ressalta-se que houve conversão em lei, que será abordado no próximo tópico, acrescentando pontos que não foram abordados na medida provisória.

4.1.4 Lei nº 14.020/2020

A Lei 14.020/2020 foi promulgada em 06/07/2020 diante a perda da vigência da Medida Provisória 936, e estabelece que:

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.

Essa lei trouxe soluções para as empresas que se viam sem saída e iriam demitir os seus funcionários, com a entrada da lei em vigor os empregos foram mantidos e esta lei foi fundamental para que ocorresse a manutenção.

5 CONCLUSÃO

Considerando a calamidade pública mundial, a pandemia trouxe situações atípicas em toda a sociedade, e situações que não seriam resolvidas da noite para o dia. Para se combater a crise que pandemia deixaria no Brasil, o legislador precisou seguir os princípios da relação contratual com o fim de atenuar os problemas na esfera trabalhista.

Diante dessas consequências, o presente estudo nos mostrou que houve inúmeras mudanças no nosso ordenamento jurídico no período pandêmico, decorrentes de todas as instabilidades que vivenciamos durante este período. O impacto mundial é imensurável, principalmente na esfera trabalhista, onde diversas empresas tiveram que fechar as portas e outras tiveram que usar das leis para manutenção do emprego.

Observa-se que para que o trabalho fosse mantido, o legislador esgotou-se de todas as possibilidades para realizar a manutenção do emprego, foram criadas Medidas Provisórias como a de número 936 e 927, ambas publicadas em 2020, com o intuito de manter a relação entre o empregador e o empregado.

Com o fechamento de muitas empresas, os empresários não sabiam o que fazer, e aos poucos o legislador foi criando e editando as leis para que algumas dúvidas fossem sanadas, evitando ao máximo a demissão em massa no Brasil.

Espera-se que o presente trabalho tenha contribuído para um melhor entendimento sobre um tema tão específico e delicado sobre o assunto que tomou conta não só de um país, mas mundialmente.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília: Senado, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 03 mai. 2022.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 abr. 2022.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica sobre a Medida Provisória nº 936/2020**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>. Acesso em: 28 maio 2022.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

CALVACANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Manual de audiência e prática trabalhista**. Rio de Janeiro: Método, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

SANDES, Fagner. **Direito do trabalho e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.