

DIREITOS TRABALHISTAS FLEXIBILIZADOS DURANTE A PANDEMIA.

APRESENTAÇÃO

Sabrina Ladeira Hammes¹

Magda Hruza Alqueres²

RESUMO: O presente artigo aborda o surgimento, conceito e tipos de flexibilização, assim como, a desregulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 definiu quais direitos poderiam ser flexibilizados e a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) ampliou o rol. No entanto, essa última acarretou uma significativa alteração na legislação trabalhista brasileira, visto que, no artigo 611-A da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho consagrou o princípio do negociado sobre o legislado elencando os direitos objeto de negociação e assegurando a inclusão de outros, além de criar, no parágrafo único do artigo 444, a figura do empregado hipersuficiente, ou seja, aquele que portador de diploma de nível superior e que receber salário igual ou acima de duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS, poderá negociar seus direitos trabalhistas direto com o empregador nas hipóteses previstas no rol do artigo 611-A. Todavia, existem direitos que não podem ser flexibilizados, como disposto no 611-B da CLT. E por fim, no momento atual que o mundo está passando com a Pandemia do Covid-19, o Brasil se viu obrigado a flexibilizar ainda mais tais direitos, com o objetivo de preservar o emprego, a renda e reduzir o impacto social editando as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020; os Decretos de nº 10.422/2020, 10.470/2020 e 10.517/2020; e a Lei Federal nº 14.020/2020.

PALAVRAS-CHAVES: Direito; Trabalho; Flexibilização; Desregulamentação; Pandemia.

¹ Advogada, Pós-Graduada no curso de Direito Previdenciário pela Universidade Cândido Mendes (UCAM), Pós-Graduada no curso de Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC-Minas. Mentorada no Programa de Mentoria da OAB/RJ,

² Advogada, especializada em Negociação de Conflitos Coletivos e Individuais de Trabalho, Mediadora Judicial e Extrajudicial certificada pelo ICFML – Instituto de Certificação de Mediadores de Países Lusófonos, Mentora no Programa de Mentoria da OAB/RJ

ABSTRACT: This article addresses the emergence, concept and types of flexibility, as well as the deregulation of labor rights in Brazil. In Brazil flexibilization the Federal Constitution of 1988 defined which could be flexibilized and Law nº 13.467 / 2017 (Labor Reform) expanded the list. However, the latter resulted in a significant change in Brazilian labor legislation, since, in Article 611-A of the CLT, collective agreements and conventions came to prevail over the law, in addition to creating the figure of the hypersufficient employee, that is, the an employee who fulfills the requirements referred to in article 444 single paragraph of the CLT, may negotiate his labor rights directly with the employer without union interference. However, there are rights that cannot be relaxed, as provided for in CLT 611-B. Finally, in the current moment that the world is going through with the Covid-19 Pandemic, Brazil was forced to make these rights even more flexible, with the objective of preserving employment, income and reducing the social impact by editing the Measures Provisional 927/2020 and 936/2020; the Decrees of nº 10.422/2020, 10.470/2020 and 10.517/2020; and Federal Law No. 14.020/2020.

KEYWORDS: Law; Job; Flexibilization; Deregulation; Pandemic.

1. INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988 foi instituída a possibilidade de flexibilização no rol exemplificativo dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais em seus incisos VI, XIII e XIV, com a finalidade de reduzir a rigidez das normas trabalhistas mediante negociação coletiva possibilitando a negociação por convenção ou acordo coletivo da redução do salário, por acordo com convenção coletiva de trabalho da compensação e redução da jornada e por negociação coletiva sem explicitar os instrumentos da jornada superior a 06hs para turnos ininterruptos de revezamento.

Contudo, o instituto da negociação ganha força com a Lei nº 13.467/2017 que alterou a CLT (Reforma Trabalhista) quando o artigo 611-A da CLT ampliou consideravelmente o rol de direitos que podem ser flexibilizados por acordos e convenções coletivas. Entretanto, a CLT estabeleceu em seu artigo 611-B quais os direitos trabalhistas que não podem sofrer flexibilização.

Em 6 de fevereiro de 2020 é sancionada a Lei nº 13.979 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 e entre estas medidas prevê o isolamento social e a quarentena e, no âmbito trabalhista amplia a faltas não justificada abrangendo todo o período de ausência decorrente das medidas previstas no artigo 3º.

Situação emergencial nunca antes enfrentada e que acarretará a edição, como discorreremos a seguir, de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto nº 6 de 20 de março de 2020 e de emergência de saúde pública de importância internacional que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda da população afetada.

2. FLEXIBILIZAÇÃO: CONCEITO, TIPOS X DESREGULAMENTAÇÃO

Primeiro para entendermos como e quando ocorre a flexibilização, temos que entender o que é a flexibilização. O conceito da flexibilização, é tornar algo rígido em algo maleável para que possa se adequar às novas necessidades.

Na esfera trabalhista quer dizer, que a flexibilização torna maleável o próprio direito, tendo a intervenção estatal para estabelecer condições mínimas de trabalho e manter a dignidade do trabalhador, assim como, a preservação da saúde da empresa e a continuidade do emprego.

A flexibilização trabalhista e seus tipos: pode ser heterônoma (constitucional ou legal) ou autônoma (convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho).

Para Jean-Claude Javillier³ a flexibilização pode ser:

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Ed. Saraiva - 11ª edição, 2019, pág. 368/369.

1. *De proteção*: Visa combinar as normas heterônomas (Lei, Decreto-Lei) e autônomas (Acordo Coletivo, Convenção Coletiva) para favorecer os trabalhadores.

Havendo leis que disponham sobre a mesma matéria, prevalecerá a que for mais benéfica ao trabalhador.

2. *De adaptação*: Decorre de estratégia do sindicato mediante a dificuldade ou crise econômica.

Ocorrendo assim a flexibilização “*in pejus*”, ou seja, prejudicial ao empregado através de instrumentos de auto-composição, tendo como interesse a preservação dos assalariados e a manutenção do emprego.

3. *De desregramento*: É a quebra da rigidez da legislação trabalhista por via legal, seja por substituição ou por regulamentação. A regulamentação ocorre quando uma lei nova cria outra forma de relação jurídica.

Já Vólia Bonfim Cassar⁴ distingue a flexibilização em quatro formas:

1. *Funcional*: Corresponde à capacidade da empresa de adaptar seu pessoal para que assuma novas tarefas ou aplique novos métodos de produção;
2. *Salarial*: Consiste na vinculação do salário a produtividade e a demanda dos seus produtos;
3. *Numérica*: Consiste na faculdade de adaptar o fator trabalho a demanda dos produtos da empresa;

⁴ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Ed. Método – 8ª edição revisada e atualizada, 2013, pág. 36.

4. *Necessária*: Consiste na flexibilização apenas em caso de necessidade de recuperação da saúde da empresa. É a forma de manutenção dos empregos, algumas vezes reduzindo direitos mínimos do trabalhador.

Todavia, o conceito da desregulamentação não se pode confundir com a flexibilização, uma vez que, na primeira o Estado é omissivo, retirada total da proteção legislativa nas condições de emprego e são ditadas pela autonomia privada seja na forma individual ou coletiva.

Vólia Bonfim Cassar⁵ descreve em sua doutrina, que para Alice Monteiro de Barros a desregulamentação é sinônimo da flexibilização, dividindo-a em *normativa* e *de novo tipo*. A desregulamentação *normativa* é equivalente a flexibilização heterônoma, ou seja, pelo Estado; enquanto que, a desregulamentação *de novo tipo* equivale a flexibilização autônoma, ou seja, por negociação coletiva.

3. SURGIMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO NO MUNDO E NO BRASIL

Com a economia mundial em crise nos anos 70 o Direito do Trabalho precisou se adaptar, ocorrendo grandes mudanças nas regras trabalhistas, estas precisaram ser mais flexíveis.

Não obstante, no Brasil, tal instituto surgiu na Constituição Federal de 1988 e seu texto traz apenas 3 possibilidades da flexibilização nos direitos trabalhistas pela negociação coletiva contidos expressamente no artigo 7º em seus incisos VI, XIII e XIV que tratam da irredutibilidade do salário; compensação e redução da duração da jornada; e jornada de 06hs para turnos ininterruptos de revezamento, *in verbis*:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

⁵ Idem, pág. 36/37.

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

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

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

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;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Sendo assim, para ocorrer a flexibilização esta seria somente nos casos previstos na Constituição Federal e por meio de negociações coletivas tendo obrigatoriamente a participação do sindicato dos empregados em consonância com o artigo 8º, VI que dispõe:

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

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

4. A FLEXIBILIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA (LEI nº 13.467/2017)

Como já dito, a flexibilização foi instituída no Brasil através da Constituição Federal de 1988, contudo, há tempos se falava no âmbito legislativo e jurídico sobre uma possível reforma na lei trabalhista.

Entretanto, sob argumento de crise econômica, desemprego e que a legislação trabalhista estava ultrapassada, a Reforma Trabalhista iniciou-se em 22/12/2016 ao ser encaminhado ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.787/2016.

Inicialmente, o Projeto de Lei nº 6.787/2016 indicava mudanças em sete artigos da CLT (artigos 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775), porém, terminou com a aprovação de um substitutivo com 104 artigos modificados apresentada pelo Deputado Rogério Marinho.

Após poucos meses, em 11/11/2017 entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, implementando inúmeras alterações no texto da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e aqui iremos nos ater tão somente aos que tratam dos permissivos para a negociação de direitos trabalhistas e a formalização de acordos individuais ou coletivos e convenções coletivas de trabalho.

Dentre elas, a inserção do artigo 611-A na CLT que ampliou o rol de permissões de flexibilização trabalhista em seus incisos, visto que, os acordos e convenções coletivas passaram a ter prevalência sobre a lei, conforme disposto expressamente no *caput* e que consagra o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

Artigo 611-A: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE),
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Aqui cabe ressaltar que o rol do artigo 611-A é exemplificativo e não taxativo permitindo que se criem novos direitos e deveres na conformidade dos interesses dos atores sociais envolvidos.

Inicialmente, houve o entendimento que este artigo afrontava os princípios da norma mais favorável e da supremacia do interesse público sobre o particular e sua redação foi alterada pela Medida Provisória 808/2017, passando a dispor:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

.....

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva

que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.”

Posteriormente, a Medida Provisória 808/2017 foi rejeitada pelo Congresso Nacional e perdeu eficácia em 24/04/2018, passando o artigo 611-A ter sua vigência com a redação original.

Em contrapartida, o artigo 611-B versa sobre os direitos que *NÃO* podem ser flexibilizados.

Artigo 611-B: Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Há doutrinadores que entendem que os dispositivos contidos nos artigos acima, podem ser ao mesmo tempo exemplos de desregulamentação como de flexibilização, nessa esteira de raciocínio podemos citar o Ministro Maurício Godinho Delgado.⁶

Para o Ministro Maurício Godinho Delgado⁷, existem direitos de indisponibilidade absoluta e relativa. Enquanto, os direitos de indisponibilidade absoluta

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, pág. 78.

não podem ser flexibilizados nem mesmo por negociação sindical coletiva, pois, constituem um patamar civilizatório mínimo. Os de indisponibilidade relativa podem ser flexibilizados.

Vale ressaltar que, o STF já flexibilizava os direitos laborais independentemente da criação e sanção da Lei nº 13.467/2017, admitindo a supremacia dos acordos coletivos sobre a legislação trabalhista.

O TST, no julgado do RE 895.759, reafirmou que a natureza salarial das horas *in itinere* não pode ser afastada por meio de acordo coletivo, valendo apenas para contratos anteriores à vigência da Lei nº 13.467/2017.

Tal assunto é tema ainda ser bastante discutido, já que a redação da Lei nº 13.467/2017 dada ao artigo 611-A da CLT impõe uma *desestatização ou a privatização dos direitos humanos, pois, afasta o Estado*⁸ podendo vir a ter a inconstitucionalidade ou inconveniência reconhecida através da “*interpretação lógica, sistemática e teleológica pelos profissionais do Direito e pelo próprio Poder Judiciário, de maneira a melhor adequar o seu sentido normativo aos princípios e normas da Constituição da República, dos Tratados, Convenções e Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos, inclusive trabalhistas, vigorantes, com imperatividade, no Brasil, além dos próprios princípios, normas e sentido normativo mais largo do Direito do Trabalho*”.⁹

5. PANDEMIA X FLEXIBILIZAÇÃO

Assolado o mundo por uma pandemia, o Brasil aprova a Lei nº 13.979/2020 que “*Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019*”, e em seu artigo 2º prevê diferentes medidas que podem ser adotadas:

⁷ Idem. pág. 138.

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Ed. Saraiva - 11ª edição, 2019, pág. 393.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed. — São Paulo: LTr, 2019., pág. 77.

Art. 2º: Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

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

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.

Inicialmente, para que pudessem ser adotadas medidas de cunho trabalhista objetivando garantir renda e manutenção dos postos de trabalho foi editada a MP 927/2020 versando sobre:

“as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública. Prevê que empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal. Permite, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, a adoção pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas: *o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação (com suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses); e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Dispõe sobre a jornada de trabalho para os estabelecimentos de saúde. Estabelece que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Permite a prorrogação de acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória. Estabelece que Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora”¹⁰.*

A MP 927/2020 gerou controvérsias entre parlamentares do Senado e entidades de classe, com uma série de ações diretas de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal. E dois de seus artigos foram suspensos pelo STF – Supremo Tribunal Federal

¹⁰ Fonte: Congresso Nacional. <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>

na apreciação da ADIN 6377 por inconstitucionalidade dos acordos individuais para temas objeto de acordos coletivos ou de convenções coletivas.¹¹

Por não haver um consenso entre os Senadores, o presidente da casa retirou a MP 927/2020 de pauta após ouvir a opinião das lideranças partidárias sobre a matéria¹², tendo o texto original recebido mais de mil emendas. E por tais questões a Medida Provisória perdeu sua eficácia em 19/07/2020.

Posteriormente, foi editada a MP 936/2020 tendo como Emenda:

“Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com objetivos de: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Define como medidas do programa: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Reconhece a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Prevê que as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva. Estabelece as hipóteses em que as medidas do programa serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva.”¹³

Tramitou no Congresso Nacional o Projeto de Lei de Conversão nº 15/2020, como Acessório da Medida Provisória 936/2020, apresentado pelo Deputado Orlando Silva em 20/05/2020, com a Emenda:

“Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e 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

¹¹ Fonte: Consultor Jurídico. <https://www.conjur.com.br/2020-jul-19/mp-927-perde-validade-nesse-fim-semana-veja-muda>

¹² Fonte: Congresso Nacional. Agência Câmara de Notícias. <https://www.camara.leg.br/noticias/676756-MEDIDA-PROVISORIA-QUE-MUDA-REGRAS-TRABALHISTAS-PERDE-A-VALIDADE-NO-OMINGO>

¹³ Fonte: Congresso Nacional. <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>

internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências”.

Ocorrendo a aprovação pelo Senado em 16/06/2020 do Projeto de Lei de Conversão 15/2020, mas o Senado excluiu a maior parte dos assuntos não pertinentes a Pandemia do Covid-19, exceto:¹⁴

- *Direito Intertemporal:* Estabelecendo que os acordos celebrados com base na MP 936/2020 regem-se pelas disposições de referida Medida Provisória. Ou seja, todos os acréscimos trazidos pelo PLC 15/2020 somente se aplicarão para os ajustes firmados após a publicação da lei;
- *Possibilidade de Ampliação do Período das Medidas de Enfrentamento da Crise:* Outorga ao Poder Executivo a faculdade de prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e/ou suspensão de contratos inicialmente previstos;
- *Aplicação das Medidas de Forma não Isonômica:* o PLC estabeleceu expressamente que o empregador pode aplicar as medidas de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- *Gestantes:* Confirmou a possibilidade de adesão das empregadas gestantes aos acordos de redução de jornada e salário ou suspensão e estabelecido que a garantia provisória de emprego para tais empregadas passa a contar a partir do término do período de estabilidade gestacional, ou seja, a partir do 5º mês após o parto;
- *Acordos individuais:* Se o empregador tiver auferido em 2019 receita bruta superior a 4,8 milhões, os acordos individuais apenas poderão ser celebrados com empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00. Para as empresas que auferiram receita bruta igual ou inferior a 4,8 milhões, não há alteração na regra e os acordos individuais poderão ser celebrados com empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;

¹⁴ Fonte: ADVOGADOS, De Luca, Denerusson, Schuttoff &, <http://ddsa.com.br/novo/modificacoes-mp-9362020-redacao-aprovada-pelo-senado/>

- *Acordos Individuais em qualquer hipótese:* Autorizada a celebração de acordos individuais, independentemente do salário do empregado e da receita auferida pelo empregador, quando o valor final a ser recebido, considerado o Benefício Emergencial e a Ajuda Compensatória, não resultar em diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado;
- *Aposentados:* Autorizada a implementação das medidas de redução de jornada e salário e suspensão de contrato aos empregados aposentados, quando houver pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal, nas condições definidas no PLC;
- *Contribuição Previdenciária:* Empregados submetidos à redução de salário e jornada poderão complementar as contribuições previdenciárias e aqueles submetidos à suspensão contratual, poderão recolher como segurado facultativo;
- *CCT x ACT:* Em caso de norma coletiva celebrada após a pactuação de acordo individual, prevalecerão as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva. A partir da vigência da norma coletiva, as regras lá estipuladas terão prevalência sobre o acordo individual, exceto no que for mais favorável ao empregado;
- *Ultratividade Norma Coletiva:* Estabelece que as cláusulas das normas coletivas vencidas ou vincendas – salvo as cláusulas econômicas – permanecerão integrando os contratos individuais de trabalho, enquanto durar o período de calamidade pública;
- *Empregado com Deficiência:* Vedada a dispensa de empregado com deficiência;
- *Aviso Prévio:* De comum acordo, empresa e empregado podem optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso;
- *Dedução IR:* Os valores da ajuda compensatória pagas a partir do mês de abril de 2020 podem também ser deduzidos, para efeito de apuração de IR, quando se tratar

de rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física, empregador doméstico e o resultado da atividade rural;

- *Operações Bancárias:* O empregado poderá optar pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível de que trata a Lei 10.820/2003;
- *Seguro Desemprego:* Empregados dispensados sem justa causa durante o período de calamidade, que não preencham os requisitos de habilitação ao seguro desemprego, farão jus ao Benefício Emergencial pelo período de 3 meses a contar da dispensa;
- *Fato do Príncipe:* Veda expressamente a aplicação do artigo 486 da CLT na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da covid-19.
- *PLR:* Retoma parte das alterações previstas na MP 905/2020 (revogada) e, de forma geral, tratam-se de alterações que visam esclarecer o texto legal, trazendo requisitos objetivos de análise, com a finalidade de reduzir divergências de interpretação, especialmente pelas autoridades fiscais e órgãos administrativos. A alteração mais significativa é no sentido de que o acordo de PLR é válido via comissão de empregados, sem a participação do sindicato, desde que, após notificado, o sindicato tenha permanecido silente por dez dias.
- *Débitos trabalhistas:* Trata-se de aparente equívoco no texto, uma vez que há alteração na Lei Federal nº 8.177 (passando a ser aplicável, respectivamente, o IPCA-E e índice de juros dos depósitos de poupança), mas não houve alteração na CLT, uma vez que a MP que trazia referida alteração (905/2020) foi revogada.

No dia 6 de julho de 2020 a Medida Provisória 936/2020 foi convertida na Lei Federal nº 14.020/20 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.”

Institui-se o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação restrita ao período declarado como estado de calamidade pública e que vigorara até 31 de dezembro de 2020 tendo como objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

E em seu artigo 3º especifica as medidas que podem ser adotadas pelas empresas em relação aos seus empregados e de conformidade com sua natureza e com suas necessidades assim como as necessidades de seus empregados e, em especial para estes cuidando de preservar renda e sobretudo evitar sua contaminação:

- I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Diante da instabilidade e incertezas geradas pela Pandemia do Covid-19 o Governo editou o Decreto nº 10.422/2020 em 13 de julho de 2020, prorrogando o prazo em 30 ou 60 dias conforme os prazos estabelecidos os artigos 7º e 8º, respectivamente, da Lei nº 14.020/2020. Vejamos:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá *acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados*, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, *por até 90 (noventa) dias*,

prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

O Decreto nº 10.422/2020 que prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho fixando que, tanto nas hipóteses de acordo para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário como na de suspensão temporária do contrato de trabalho o prazo máximo passa de ser de 120 dias (cento e vinte) dias, acrescentando-se 30 dias na primeira hipótese e 60 dias na segunda hipótese.

Em 24 de agosto de 2020 é editado o Decreto nº 10.470/2020 que prorroga os prazos estabelecidos na Lei nº 14.020/2020 e no Decreto nº 10.422/2020 permitindo que os atores sociais celebrem por mais 60 dias os acordos de suspensão do contrato de trabalho ou de redução da jornada de trabalho e salário, num total de 180 dias para as duas hipóteses, mantendo-se como termo final a data fixada no art. 1º da Lei nº 14.020/2020, período de duração do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 e a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

E mais recentemente o Decreto nº 10.517/2020 do dia 13 de outubro de 2020, prorrogando mais uma vez os prazos estabelecidos na Lei nº 14.020/2020 por mais 60 dias, podendo chegar agora a prorrogação em um total de 240 dias, ressalvado que o prazo limite é a duração do estado de calamidade pública, mantendo-se como termo final a data fixada no art. 1º da Lei nº 14.020/2020, período de duração do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 e a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

CONCLUSÃO

Conclui-se que, a flexibilização é um instituto utilizado no Brasil e no mundo há muitos anos com a finalidade de amenizar os riscos provocados por crises econômicas às empresas e aos trabalhadores e também às novas formas de produção.

Porém, a atual legislação trabalhista vigente e a norma constitucional que contempla os direitos dos trabalhadores sejam urbanos ou rurais encontra a coexistência do negociado sobre o legislado mas contemplando as matérias que podem ser amplamente negociadas, como elencadas no rol do artigo 611-A e limita o pleno exercício deste instrumento às matérias elencadas no rol do artigo 611-B ambos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017

A pandemia que assola o mundo, trouxe uma necessidade ainda maior de flexibilização no país por meios de atos do Governo, com objetivo de manter o maior número possível de trabalhadores empregados, e assim, também evitar uma crise econômica em demasia no Brasil garantindo os benefícios mantidos no contrato de trabalho e vedando-se a dispensa daqueles que já tem maior dificuldade na obtenção de emprego formal, que são os PCDs.

Ultrapassado o período de calamidade pública ainda há uma incerteza econômica e jurídica quando ao que ocorrerá, inclusive na apreciação de eventuais desligamentos ocorridos neste período e mesma na conjugação de institutos previstos em lei como a redução da jornada e o teletrabalho que, vê crescer a sua utilização e hoje é um dos temas que mais demandam atuação coerente e que dê a devida segurança em sua aplicação sendo vários os estudos e projetos de lei buscando a sua regulamentação.

REFERÊNCIAS:

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Ed. Saraiva - 11ª edição, 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Ed. Método – 8ª edição revisada e atualizada, 2013.

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

BRASIL Congresso Nacional. Medida Provisória n° 927, de 2020. Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-19/mp-927-perde-validade-nesse-fim-semana-veja-muda>. Acesso em: 15 out. 2020.

BRASIL. Agência Câmara de Notícias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/676756-MEDIDA-PROVISORIA-QUE-MUDA-REGRAS-TRABALHISTAS-PERDE-A-VALIDADE-NO-DOMINGO>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Medida Provisória n° 936, de 2020. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. ADVOGADOS, De Luca, Denerusson, Schuttoff &. Disponível em: <http://ddsa.com.br/novo/modificacoes-mp-9362020-redacao-aprovada-pelo-senado/>. Acesso: 15 out. 2020.