

# C

## COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO - UM ENFOQUE PRELIMINAR

**Manoel Carlos Toledo Filho\***

### **RESUMO**

O objetivo deste artigo é proceder a um exame inicial do conteúdo das medidas provisórias editadas pelo governo federal para disciplinar as relações de trabalho dependente no contexto da pandemia mundial da COVID-19.

**Palavras-chave:** Pandemia. COVID-19. Direito do Trabalho. Medidas Provisórias. Força maior. Redução salarial. Suspensão contratual.

### **ABSTRACT**

*The purpose of this article is to carry out an initial examination of the content of the provisional measures issued by the federal government to discipline dependent labor relations in the context of the global pandemic of COVID-19.*

---

\* Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Bacharel, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Membro efetivo das Associações Argentina e Uruguia de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Diretor da Escola Judicial do TRT-15 no biênio 2017/2018. Professor do curso de pós-graduação em direito do trabalho e processual do trabalho da PUC-Campinas.

**Keywords:** *Pandemic. COVID-19. Labor Law. Provisional Measures. Force majeure. Wage reduction. Contractual suspension.*

## SUMÁRIO

### 1 INTRODUÇÃO

### 2 A MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22.03.2020

### 3 A MEDIDA PROVISÓRIA 936, DE 01.04.2020

### 4 CONCLUSÃO

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo vive um estado de perplexidade generalizada.

Se bem não seja essa, nem de longe, a primeira ocasião em que todas as nações do planeta passam por uma pandemia mundial, é esta, sim, a primeira vez que a nossa geração tem de enfrentar um desafio de tal importância e magnitude.

Como não existem soluções simples para problemas complexos, ninguém tem uma resposta segura para apresentar.

Alguns países adotaram uma política de fechamento completo das atividades empresariais reputadas não essenciais, outros seguiram praticamente com sua rotina normal, e outros ainda optaram por uma estratégia de contenção diversificada.

Os resultados obtidos variam de um local a outro, de uma realidade social a outra, e, de todo modo, não houve ainda tempo suficiente para uma aferição segura do sucesso ou do fracasso de cada postura implementada.

Então, o que, no momento se tem, é um cenário de superlativa insegurança: insegurança sanitária, insegurança econômica, e, claro, como não poderia mesmo deixar de ser, insegurança jurídica, pela intuitiva razão de que as normas até então vigentes não foram pensadas para um cenário assim.

No caso do Brasil, o Poder Executivo Federal usou da sua prerrogativa de publicar medidas provisórias, instrumentos legais de vigência imediata e sujeitos a validação parlamentar

peremptória, em ordem a intentar disciplinar as relações sociais no lapso de duração do estado de emergência ou de calamidade pública. No caso específico das relações de trabalho, as Medidas Provisórias destinadas a tal desiderato receberam os números 927 (22.03.2020) e 936 (01.04.2020).

Não se discute que, em tese, a figura constitucional da assim denominada medida provisória foi idealizada justamente para situações como a presente. Então, a rigor, não há como questionar, desde uma perspectiva global, a relevância e a urgência dos diplomas legais em apreço. O que sim se pode fazer é avaliar a pertinência ou constitucionalidade específica de cada qual de seus preceitos, de modo a buscar inferir tanto sua potencial viabilidade jurídica quanto a sua eficácia ou conveniência prática.

Tal, por conseguinte, é o que almejaremos concretizar nos tópicos a seguir.

## **2 A MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22.03.2020**

O artigo primeiro da MPV em exame está assim redigido:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe 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 reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

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

Extrai-se do texto acima que os objetivos centrais por ele almejados são: 1) estabelecer critérios ou parâmetros legais de índole trabalhista, direcionados aos empregadores, em ordem a, mínima e simultaneamente, preservar o emprego e a renda durante o estado de calamidade pública ocasionado pela pandemia da COVID-19; 2) equiparar legalmente o estado de calamidade pública à situação de força maior definida pela CLT, fixando assim as potenciais consequências jurídicas que poderão advir da manutenção, ou não, da relação de emprego no lapso emergencial em questão, o qual, de acordo com o artigo 1º do Decreto Legislativo n. 6, poderá perdurar até 31.12.2020.

O exame do contido no primeiro objetivo já desde logo denuncia aquele que parece mesmo ser o principal problema desta Medida Provisória: dirigir-se ou estabelecer interlocução apenas com os empregadores. Não se faz menção direta aos trabalhadores ou a seus sindicatos, como se estes não fossem, igualmente, atores fundamentais no contexto e no drama ocasionado pela pandemia da COVID-19. Aparentemente, o legislador parte da premissa de que aquilo que for bom ou adequado para os patrões também necessariamente o será para os seus respectivos empregados, que assumem, portanto, a condição de meros itens acessórios ou súditos tutelados na estratégia geral de enfrentamento do problema.

Já o segundo objetivo possui o desiderato de dissipar eventuais dúvidas acerca de como enquadrar o cenário pandêmico em termos jurídico-laborais, equiparando-o desde logo à situação de força maior, cuja definição vem tratada no artigo 501 da CLT, *in verbis*:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira

da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Os pontos que são de interesse analisar quanto a este enquadramento estão nos aspectos concernentes à relativização do preceito, explicitados nos §§ 1º e 2º do artigo 501 consolidado.

Assim, de acordo com o parágrafo primeiro, ainda que o cenário de pandemia esteja intensamente presente ou em estado de franca expansão, não se poderá invocá-lo quando as consequências deletérias decorrentes resultem, preponderante ou exclusivamente, de uma postura patronal negligente ou indiferente. É dizer, a imprevidência do empregador afasta ou se superpõe à excepcionalidade do estado de força maior. É o que sucederia se, por exemplo, a não adoção de medidas básicas de prevenção, como a disponibilização e utilização de máscaras, luvas e álcool em gel, induzisse a uma contaminação desenfreada do quadro de trabalhadores, inviabilizando o seguimento da atividade empresarial a curto ou médio prazo. Cuida-se, assim, de uma excludente de caráter subjetivo: será o comportamento patronal que poderá determinar, ou não, a sua ocorrência.

Já no § 2º o que se tem é uma hipótese excludente de caráter objetivo: por mais grave que seja a situação, pode bem ocorrer de para nada restar prejudicada a situação econômica do empreendimento, propiciando-se, aliás, até o efeito inverso. É o que no momento se está a passar com as farmácias e os serviços de entrega em domicílio, cuja procura, por motivos óbvios, sofreu uma amplificação magna.

Outro aspecto relevante a perquirir é se essa opção explícita do legislador seria suficiente para, por si só, eliminar a possibilidade da caracterização, no contexto da pandemia, de eventual invocação do *factum principis* previsto pelo *caput* do artigo 486 da CLT, cuja redação a seguir se transcreve:

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela

promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Como é notório, muitas empresas ou estabelecimentos estão tendo seu funcionamento impedido ou severamente restringido por conta de atos emanados de autoridades locais - municipais ou estaduais - que guardam correlação direta com a estratégia administrativa adotada para o enfrentamento da pandemia da COVID-19.

Se bem que no plano doutrinário as duas figuras - força maior e *factum principis* - se equiparem<sup>1</sup>, no ordenamento positivo nacional a diferença de enquadramento tem consequências que vão mais além da mera discussão acadêmica. É que, na hipótese de rescisão por situação de força maior, o empregador segue direta e unicamente responsável pelo pagamento das verbas trabalhistas correlativas, podendo, porém, reduzir o seu montante à metade (CLT, artigo 502); já no *factum principis*, não há redução alguma, mas tampouco responsabilidade patronal, transferindo-se integralmente ao ente estatal o dever de pagamento dos haveres contratuais rescisórios devidos a todos e a cada um dos trabalhadores atingidos.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Como explicita Guillermo Cabanellas, “*el hecho del soberano*” seria uma das hipóteses possíveis de força maior: “*Cuando por actos derivados de la esfera pública cesa la actividad de la empresa se está ante una situación de hecho que cabe calificar como de fuerza mayor; ya que ese acontecimiento es independiente de la voluntad de las partes contratantes.*” In: *Compendio de derecho laboral*, tomo I, 4ª edição. Buenos Aires: Heliasta, 2001. p. 783.

<sup>2</sup> Na sempre valiosa lição do saudoso juslaboralista Mozart Victor Russomano, “Embora, em essência, cientificamente, o *factum principis* seja motivo de força maior; embora suas consequências práticas, contra os interesses patronais, sejam as mesmas - o legislador determinou que, no fechamento da empresa ocasionado por ato de autoridade, perdesse íntegro o direito do trabalhador de receber indenizações, indenizações essas que serão, no entanto, pagas pela pessoa jurídica de direito público interno que houver dado causa à cessação do serviço (art. 486).” (os destaques são do texto original). In: *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 1. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990. p. 578.

Não nos parece que se possa, *a priori*, afastar a configuração de “fato do príncipe”, tanto isoladamente como concomitantemente à situação de força maior. Tudo irá fundamentalmente depender das circunstâncias do caso concreto; e o enquadramento jurídico a ser adotado deverá ser definido pela vertente que se demonstre preponderante no contexto da paralisação total ou parcial da atividade empresarial. Assim, um ato administrativo que imponha a restrição ou o impedimento do negócio e que, no contexto fático correlato, assuma claramente uma feição descabida ou abusiva, poderá, em tese<sup>3</sup>, induzir a aplicação do artigo 486 da CLT, desonerando o empregador da quitação rescisória que à hipótese corresponda.

Já o artigo 2º da MPV 927 está redigido como segue:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o 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.

Este artigo ratifica a conclusão a que nos referimos quando do exame do artigo 1º: ao estabelecer a superioridade do ajuste individual tanto sobre a Lei quanto sobre o ajuste coletivo, o legislador fixou a possibilidade de ampla prevalência da vontade unilateral do empregador, colocando o trabalhador ao reboque das conveniências unilaterais daquele que o assalaria.

O contrato de trabalho, como sempre se soube, é, essencialmente, um contrato de adesão. Aliás, talvez sequer de contrato se pudesse chamar a essa relação de fato em que uma

---

<sup>3</sup> Ou seja, na dúvida, sempre se deverá propender para a hipótese da ocorrência de força maior, que foi a escolhida direta e expressamente pelo legislador.

parte tem o direito de comandar, e a outra, o dever de obedecer.<sup>4</sup> Negociação entre atores substancialmente desiguais não é negociação, é rendição, que até poderá, eventualmente, assumir a índole de uma rendição “condicional”, mas que seguirá sendo rendição ainda assim.

Daí por que o conteúdo da relação de trabalho dependente, tradicional e universalmente, é primordialmente delineado seja pelo Estado, através da Lei, seja pelos entes sindicais, no âmbito da negociação coletiva. Não foi por acaso, portanto, que a CLT, no artigo 444, esclareceu que

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

E, mais adiante, em seu artigo 619, prescreveu que

Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

A MPV 927 inverteu essa lógica, ancorando-se na excepcionalidade fática referente à pandemia da COVID-19. A nosso

---

<sup>4</sup> Temos insistido, em diferentes trabalhos publicados, que é uma *falácia* entender-se como “contratual” algo que de contrato, ordinariamente, tem apenas o nome. Essa suposta tradição contratual no âmbito das relações de dependência tem servido principalmente para criar situações de confusão teórica e perplexidade fática, como se dá, por exemplo, com o fenômeno da terceirização, onde o trabalhador se insere completamente no âmbito de um determinado estabelecimento, mas o seu contratante - ou seja, o seu empregador formal, responsável primeiro pela garantia de seus direitos - será aquele que meramente o apresentou ao tomador de serviços e, não raro, desapareceu para nunca mais retornar. Enfim, como brilhantemente registrou o professor chileno José Luis Ugarte Cataldo, essa premissa contratual laboral mais não fora do que a colonização do direito do trabalho pelo direito civil (*La subordinación en el derecho laboral chileno*. Santiago: Legalpublishing, 2008. p. 04.)

sentir, o que se alcançou com isso foi apenas agregar um estado de “calamidade jurídica” ao estado de “calamidade pública”, demolindo, ainda que provisória e circunstancialmente, uma estrutura de proteção mínima cuja necessidade tem sido reiteradamente demonstrada e reprisada pela história. Cuida-se, assim, de preceito frontalmente colidente com o *caput* e o inciso XXVI do artigo 7º, e com o artigo 8º, inciso III, da CRFB. E, conquanto o Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, em exame liminar, tenha, por maioria, assentado a constitucionalidade do preceito<sup>5</sup>, é justo esperar que, mais adiante, quando o cenário político e sanitário nacional estiver menos turbulento, proceda-se a uma salutar reconsideração desse entendimento inicial.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> O voto conducente da lavra do Ministro Marco Aurélio foi externado nos moldes seguintes: “O artigo 2º da Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020 - e todos os demais preceitos que se diz conflitantes com a Constituição estão nela previstos - contém alusão ao estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus e versa que empregado e empregador poderão, buscando a manutenção do vínculo empregatício, estabelecer parâmetros. O preceito sobrepõe o acordo individual a possíveis instrumentos normativos e remete aos limites revelados na Constituição Federal. A liberdade do prestador dos serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada, desde que não implique, como consta na cláusula final do artigo, a colocação em segundo plano de garantia constitucional. É certo que o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, pedagogicamente, versa o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, quando então se tem, relativamente a convenções, ajuste formalizado por sindicato profissional e econômico e, no tocante a acordo coletivo, participação de sindicato profissional e empresa. O preceito não coloca em segundo plano a vontade do trabalhador. Sugere, isso sim, que o instrumento coletivo há de respeitar, há de ser formalizado em sentido harmônico com os respectivos interesses. Descabe, no que ficou prevista a preponderância do acordo individual escrito, voltado à preservação do liame empregatício - repita-se - ante instrumentos normativos legais e negociais, assentar, no campo da generalidade, a pecha de inconstitucionalidade”. Na nossa opinião, tal fundamentação nada diz ou concretamente esclarece. O que seria um instrumento coletivo eventualmente “não harmônico” com os interesses individuais dos trabalhadores por ele abrangidos? Melhor seria, parece-nos, estabelecer uma “interpretação conforme” no sentido de que o ajuste individual somente seria superior ao ajuste coletivo quando pudesse ser considerado contextualmente mais favorável ao trabalhador.

<sup>6</sup> Conforme decisão proferida em 29.04.2020 nas ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354. Ficaram vencidos, neste ponto, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski.

No restante de seu malfadado texto, a Medida Provisória 927 prescreve (art. 3º) e desdobra (arts. 4º a 25 e 33), em caráter exemplificativo, uma série de 8 (oito) alternativas destinadas a virtualmente implementar o seu suposto desiderato estrutural de preservação do emprego e da renda: facilitação e estímulo ao teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, flexibilização do banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Ademais das providências básicas acima, fixou também, em caráter complementar, condições especiais para a jornada de trabalho nos estabelecimentos de saúde (artigos 26 e 27), a suspensão, por 180 dias, dos prazos processuais administrativos (art. 28), a exigência de comprovação denexo causal para classificação da contaminação pelo coronavírus como doença ocupacional (art. 29), a prorrogação das convenções e acordos coletivos a critério do empregador<sup>7</sup> (art. 30), o caráter geral meramente orientador da atuação dos auditores fiscais do trabalho (art. 31), a antecipação do pagamento do abono anual previsto pelo artigo 40 da Lei n. 8.213/1991 (arts. 34/35) e a convalidação das medidas trabalhistas anteriores adotadas pelos empregadores não contrárias ao conteúdo da MPV (art. 36). Por fim, o artigo 32 marcou o âmbito subjetivo de incidência das disposições legais em foco, estendendo-as aos trabalhadores temporários, aos trabalhadores rurais e, no que couber, igualmente aos empregados domésticos.

O conjunto de disposições da MPV 927, como acima explicitado, não se demonstra convincente tanto jurídica quanto empiricamente. Assemelha-se a uma improvisação construída de afogadilho, daquelas que, porque precariamente pensadas, costumam ordinariamente fazer mais mal do que bem.

---

<sup>7</sup> Este dispositivo é, a nosso ver, flagrantemente inconstitucional, na medida em que descaradamente solapa qualquer manifestação de vontade do sindicato profissional, até mesmo para, eventualmente, concordar com a prorrogação.

Para nada surpreende, pois, que um de seus preceitos tenha sido pouco depois abatido pelo próprio governo federal (direcionamento do trabalhador para qualificação - artigo 18)<sup>8</sup>, três outros tenham sido objeto de um complemento posterior (suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho - arts. 15/17)<sup>9</sup>, e mais dois declarados, liminarmente, inconstitucionais pelo STF (artigos 29 e 31).<sup>10</sup>

### 3 A MEDIDA PROVISÓRIA 936, DE 01.04.2020

O primeiro comentário que cabe fazer acerca da Medida Provisória 936 é que seu texto, indiscutivelmente, é sobremodo superior ao da Medida Provisória 927. E esta superioridade se manifesta tanto no plano técnico estrito - visto que ele, a rigor, não possui inconstitucionalidades que se nos afigurem patentes - quanto no plano da efetividade concreta.

<sup>8</sup> Dispositivo revogado pelo artigo 2º da MP 928, de 23.03.2020. Este preceito estipulava a possibilidade, mediante negociação individual, de um estrambótico afastamento integral do trabalhador, pelo período de até quatro meses, para a realização de cursos de aperfeiçoamento, sem a garantia de nenhum tipo de contraprestação patronal ou estatal. Ao que parece, não advertiu o legislador que estudar sem comer poderia vir a ser bastante difícil.

<sup>9</sup> Aqui, a virtual temeridade da previsão obrigou o legislador a fazer um esclarecimento posterior, que veio através da MPV 936, em seu artigo 19: “O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória n. 927, de 2020, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, e aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.”

<sup>10</sup> Segundo notícia publicado no sítio do STF no dia 29.04.2020, prevaleceu quanto a estes artigos a divergência capitaneada pelo ministro Alexandre de Moraes, “[...] no sentido de que as regras dos artigos 29 e 31 fogem da finalidade da MP de compatibilizar os valores sociais do trabalho, ‘perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas’. Segundo o ministro, o artigo 29, ao prever que casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexo causal, ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco. O artigo 31, por sua vez, que restringe a atuação dos auditores fiscais do trabalho, atenta contra a saúde dos empregados, não auxilia o combate à pandemia e diminui a fiscalização no momento em que vários direitos trabalhistas estão em risco. Também votaram neste sentido os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Carmen Lucia, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux.” (Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>, acesso realizado em 17.05.2020.)

Realmente. Enquanto a MP 927 oscila entre providências burocráticas de pouca transcendência real e inconstitucionalidades latentes ou evidentes, tudo temperado com uma elegia subliminar ao empregador, a MP 936 prescreve medidas de alto impacto prático, amparadas em suficiente coerência sistêmica.

O artigo 1º da MPV 936 está assim redigido:

Art. 1º Esta Medida Provisória 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 n. 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 n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A MPV 936 objetiva, por conseguinte, estabelecer duas medidas precípuas: 1) a criação de um plano efetivo para a manutenção do emprego e da renda, como que denunciando, assim, que tal escopo não fora devidamente alcançado pela MPV 927; 2) a edição de medidas trabalhistas “complementares”, ou seja, preceitos aditivos àqueles previamente contidos na MPV 927, marcando, novamente, a insuficiência desta.

O núcleo da MP 936 está em seu programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, que, por sua vez, assenta-se em três pilares (art. 3º): a) o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; b) a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários; c) a suspensão temporária do contrato de trabalho.<sup>11</sup>

Os três pilares mencionados estão organicamente vinculados. Assim, o empregado, para ter direito ao benefício emergencial, deverá estar submetido a um regime de redução simultânea de

---

<sup>11</sup> Nas situações “b” e “c”, não poderá ocorrer prejuízo ao exercício e funcionamento dos serviços públicos e atividades reputadas legalmente essenciais (art. 13)

jornada e salário, ou, então, ter temporariamente suspenso o seu contrato de trabalho (art. 5º, incisos I e II). Inexistentes ou cessadas tais condições, o benefício emergencial não será devido (art. 5º, § 2º, inciso III).

O benefício emergencial será operacionalizado pelo Ministério da Economia<sup>12</sup> e pago mensalmente pelos cofres públicos federais, é dizer, consubstancia um auxílio pecuniário de índole integralmente estatal (art. 5º, § 1º). Seu valor será calculado de modo proporcional ao valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, podendo eventualmente atingir 100% deste montante (art. 6º). O benefício não será pago quando a redução horária e salarial sofrida pelo empregado for inferior a 25% (art. 11, § 2º, inciso I). No caso específico e peculiar do contrato de trabalho intermitente, o benefício emergencial corresponderá ao valor fixo - e único - de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses (art. 18). Ainda, como regra geral, não se poderá cumular o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com outra prestação estatal de cunho previdenciário ou emergencial (art. 6º, inciso II, e art. 18, § 5º).

A acumulação que, sim, expressamente se admite é aquela prevista pelo artigo 9º da MPV 936, concernente ao pagamento, pelo empregador, a título indenizatório, de uma ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, cujo valor deverá ser definido em acordo individual ou coletivo. Conquanto louvável a previsão, parece pouco provável que ocorra, quanto a ela, uma adesão significativa, já que é razoável supor que os empregadores que utilizem as opções da redução de jornada e salário ou da suspensão contratual assim o façam principalmente em vista de dificuldades econômicas para o pagamento integral de sua correlativa folha salarial. Nada obstante, existe uma hipótese em que tal ajuda é preceptiva: quando se cuide de hipótese de

---

<sup>12</sup> O procedimento de pagamento do benefício emergencial foi disciplinado pela MPV 959, de 29.04.2020.

suspensão contratual no âmbito de empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais - art. 8º, § 5º).

A redução proporcional de jornada e salário, pelo prazo máximo de 90 dias ou até a cessação do estado de calamidade pública (art. 7º, *caput*, e parágrafo único, inciso I), poderá ser acordada tanto por acordo individual escrito quanto por acordo coletivo. E, neste passo, existe um tema de suma relevância a considerar.

Como à diminuição do salário deverá obrigatoriamente corresponder igual diminuição da jornada, e como também, em qualquer caso, haverá de se preservar o valor do salário-hora de trabalho (art. 7º, inciso I), não vemos aqui violação à garantia constante do inciso VI do artigo 7º da CRFB (“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”).

Com efeito: o salário, enquanto modalidade de contraprestação patronal estrutural, está intuitivamente vinculado à quantidade de trabalho prestado ou de tempo à disposição dedicado pelo empregado em prol do negócio ou do empreendimento. Logo, a princípio, à redução do proveito empresarial - seja pela diminuição do trabalho realizado, seja pela redução do tempo dedicado - deverá corresponder redução proporcional do montante percebido, sem que, apenas por isso<sup>13</sup>, possa-se cogitar de modificação contratual ilícita ou de desequilíbrio contratual sequencial. Assim, a alteração contratual que, nessa dimensão, impõe prévia e impreterível autorização sindical, será aquela que reduza o salário sem uma correspondente redução da jornada (redução salarial direta) ou que aumente a jornada sem aumentar proporcionalmente o salário (redução salarial indireta)<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Ou seja, não se está aqui a considerar aquelas situações derivadas de mera emulação ou malícia patronal, as quais, se ocorrentes, não apenas serão ilícitas como, inclusive, poderão ensejar hipótese de rescisão contratual indireta, com base nas letras “d” e “g” do artigo 483 da CLT.

<sup>14</sup> Em sentido contrário ao por nós aqui defendido, cite-se a sempre percuciente doutrina de Mauricio Godinho Delgado, para quem a redução salarial indireta decorrente da redução de jornada, sem autorização em norma coletiva, seria vedada pela ordem jurídica. (*Curso de direito do trabalho*, 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 935.)

pois que, em ambas as hipóteses, haverá inquestionável desequilíbrio contratual sequencial em favor do empregado.<sup>15</sup>

Sem embargo, parece claro que este é um evidente ponto vulnerável da MPV 936. Melhor seria ter deixado este aspecto para o âmbito da negociação coletiva, quiçá estabelecendo prazos peremptórios para a iniciativa sindical, após os quais, constatado que fora o desinteresse ou a inércia injustificada da entidade de classe, estaria aberta a via do acordo individual. Este aspecto, somado ao conteúdo do artigo 12 da MPV - que restringe o alcance dos ajustes individuais em algumas situações ali especificadas -, pode gerar uma insegurança que seria facilmente evitada caso o legislador houvesse convocado os sindicatos profissionais ao cumprimento da relevante missão constitucional que àqueles incumbe.

Situação similar se passa com a suspensão temporária do contrato de trabalho, igualmente passível de ser pactuada, pelo prazo máximo de sessenta dias ou até a cessação do estado de calamidade pública (art. 8º, § 3º, inciso I), mediante acordo individual escrito entre o empregador e o empregado. Tampouco haverá aqui a formação, *a priori*, de uma situação de desequilíbrio consequencial em prejuízo exclusivo do trabalhador, já que à ausência de salário corresponderá igual ausência de labor. Mas seria, de novo, de todo recomendável que se reservasse a celebração de uma medida como esta à esfera coletiva, com as salvaguardas necessárias para o caso de intransigência renitente ou resistência injustificada da entidade sindical.

No caso da suspensão temporária, o legislador corretamente fixou que, caso “[...] durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de

---

<sup>15</sup> Na verdade, existem diversas hipóteses legais de reduções salariais unilaterais pela eliminação do fato gerador correspondente, como, por exemplo, o retorno do empregado ao seu cargo efetivo (supressão da gratificação de função) ou a cessação do trabalho insalubre, perigoso, noturno ou extraordinário (supressão do adicional respectivo), é dizer, a contraprestação pecuniária patronal naturalmente se contrai na mesma medida em que o grau de esforço, sacrifício ou dedicação do empregado diminui.

trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho”, com a sujeição ao pagamento da remuneração e a imposição de sanções administrativas e convencionais (art. 8º, § 4º). Se bem sejam esses, a rigor, efeitos intuitivos e inevitáveis diante da fraude perpetrada, a sua explícita verberação legal é sempre oportuna, cabendo aclarar que a remuneração, no caso, deverá ser integral, ainda que a prestação de serviços seja meramente parcial, uma vez que a redução salarial proporcional à jornada de trabalho não se pode ultimar informalmente, nem, muito menos, mediante uma deturpação prática da modalidade alternativa da suspensão contratual.

O artigo 10 da MPV 936 contém aquela que, a nosso ver, representa a principal virtude ou a melhor disposição dentre todas aquelas publicadas em decorrência da situação emergencial de calamidade pública: o reconhecimento de garantia provisória de emprego aos trabalhadores abrangidos pelas medidas de redução de jornada e salário e/ou suspensão contratual, durante seus respectivos períodos de duração e, após o seu término, por igual lapso, cuja vulneração arbitrária implicará pagamento de uma indenização correspondente, calculada proporcionalmente à perda salarial correlativa. Esta providência, sem dúvida, colabora bastante para reforçar a pertinência e a constitucionalidade contextual da Medida Provisória em comento, ademais de revelar uma preocupação direta com a classe trabalhadora que, como vimos, restara completamente ausente no bojo da MPV 927.

Por derradeiro, o artigo 16 da MPV prescreve que o

[...] tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.

Ou seja, havendo sequencialmente redução salarial e de jornada e suspensão contratual (ou vice-versa), o interregno máximo resultante da somatória de ambas será de noventa dias, não podendo ademais a suspensão contratual, em qualquer caso, ir mais além de um interregno de 60 dias.

#### 4 CONCLUSÃO

O cenário legal conjuntural que resulta da junção das MPVs 927 e 936, se não é o melhor que se poderia almejar, tampouco se qualifica, a nosso juízo, como péssimo ou catastrófico.

E isso porque, a despeito da MPV 927 ter se revelado um instrumento de regulamentação doidivas e inspiração nefelibata, seus efeitos nocivos lograram ser satisfatoriamente neutralizados pela rápida e quente edição da MPV 936.

O aspecto que, infelizmente, faltou em ambas tem a ver com um reconhecimento institucional efetivo à negociação coletiva, enquanto instrumento valioso e virtuoso de resolução prévia ou póstuma de celeumas ou perplexidades afetas às relações de trabalho de caráter dependente.<sup>16</sup>

Em um momento de crise como este que estamos a vivenciar, a única maneira sensata de buscar algum tipo de solução ou saída factível, não apenas para patrões e empregados, mas para toda a sociedade, é através de um diálogo franco, permanente e consistente de natureza coletiva.

Projetos individualistas ou de percepção preponderantemente unilateral estarão fadados ao fracasso. Poderão até propiciar algum alívio imediato, mas o que se ganhar agora será pago em dobro - ou mais - a curto ou médio prazo.

---

<sup>16</sup> A bem da verdade, este é um vício que se apresenta desde o advento da Lei n. 13.467/2017 (da denominada reforma trabalhista) que, ao mesmo tempo em que louvava, no discurso, a negociação sindical, na prática, sabotava as suas bases, enfraquecendo os sindicatos e transferindo para o âmbito individual temas sensíveis como a compensação de jornada ou o banco de horas.

A nação brasileira, nestes últimos anos, atingiu um grau de polarização política ou ideológica que ultrapassou bastante os limites da civilidade mínima ou da dialética saudável. Pois bem: talvez esteja precisamente no âmbito das relações coletivas de trabalho, pensadas e delineadas conjuntamente para um cenário de crise e um contexto de escassez, a chave para a retomada do caminho do meio, que é o único disponível quando o que se pretenda seja alcançar um verdadeiro equilíbrio entre necessidades ou interesses potencialmente conflitantes.