

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

BÁRBARA LUIZA DA SILVA TURA

**OS EFEITOS DA PANDEMIA DE COVID-19 NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO E AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020**

CURITIBA

2021

BÁRBARA LUIZA DA SILVA TURA

**OS EFEITOS DA PANDEMIA DE COVID-19 NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO E AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020**

**Monografia apresentado como requisito parcial
para à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do
Centro Universitário Curitiba.**

Orientadora: Erika Paula de Campos

CURITIBA

2021

BÁRBARA LUIZA DA SILVA TURA

**OS EFEITOS DA PANDEMIA DE COVID-19 NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO E AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito do Centro Universitário Curitiba, pela Banca Examinadora
formada pelos professores:

Orientadora: _____

Prof. Membro da Banca

Curitiba, de de 2021

DEDICATÓRIA

À minha família:
CELSONO, LUCIMARA, NATÁLIA e PIPO
razões da minha caminhada e amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais: Celso e Lucimara. São a verdadeira razão para que eu esteja finalizando mais esta etapa e tão importante para mim, que é a graduação. Agradeço também à minha irmã, que igualmente sempre me deu todo o apoio, suporte e amor.

Da mesma forma, a todos aqueles que fizeram parte disso de alguma forma, minha sincera gratidão.

Finalmente, gostaria de agradecer à minha orientadora Erika Paula de Campos por me dar todo o aporte necessário nessa jornada, com toda a atenção e paciência.

“Que possamos nos vestir de coragem para viver os nossos sonhos, do simples ao mais ousado, que a coragem esteja conosco para sermos aquilo que verdadeiramente estamos prontos para ser.”
(Autor desconhecido)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo dissertar acerca da extinção do contrato de trabalho frente à pandemia do Coronavírus (Covid-19). Antes de adentrar as questões mais discutidas neste âmbito, apresentam-se as formas extintivas que mais ocorreram no momento e o que é devido para o empregado. Tais hipóteses motivadoras do fim da relação de emprego, e que serão destacadas, são as dispensas com e sem justa causa, morte do empregado, força maior e fato do príncipe. Posteriormente destacam-se as medidas legislativas, sejam elas medidas provisórias – em específico 927 e 936, ambas de 2020 –, lei ou decreto, que foram trazidas pelo Estado para enfrentamento do cenário e consequente manutenção e preservação das relações empregatícias. Pretende-se dar enfoque na análise das espécies motivadoras da resolução contratual, especificamente força maior e *factum principis* (ou fato do príncipe) e eventuais discussões que estiveram em ascensão. Outrossim será abordado, crítica e brevemente, as consequências práticas da situação, especificamente quanto ao índice de desemprego e fechamento de empresas.

Palavras-chave: Extinção do contrato de trabalho. Pandemia. Coronavírus. Medidas Provisórias.

ABSTRACT

This paper aims to talk about the extinction of the employment contract in the face of the Coronavirus pandemic (Covid-19). Before entering into the most discussed issues in this area, we present the extinct forms that occurred most at the moment and what is due to the employee. Such hypotheses motivating the end of the employment relationship, and which will be highlighted, are the dismissals with and without just cause, death of the employee, force majeure and fact of the prince. Subsequently, legislative measures stand out, be they provisional measures - in particular 927 and 936, both from 2020 -, law or decree, which were brought by the State to face the scenario and the consequent maintenance and preservation of employment relationships. It is intended to focus on the analysis of the species motivating the contractual resolution, specifically force majeure and *factum principis* (or fact of the prince) and eventual discussions that were on the rise. Furthermore, the practical consequences of the situation will be addressed, critically and briefly, specifically with regard to the unemployment rate and the closing of companies.

Keywords: Extinction of the employment contract. Pandemic. Coronavirus. Provisional Measures.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Número de desempregados no Brasil	55
--	----

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES

ADI	Ao Direta de Inconstitucionalidade
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Servio
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MP	Medida Provisória
MPPR	Ministério Público do Paraná
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	A EXTINÇÃO CONTRATUAL	14
2.1	FORMAS MAIS RECORRENTES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA	15
2.1.1	Dispensa Sem Justa Causa	16
2.1.2	Dispensa Com Justa Causa	18
2.1.3	Morte do Empregado.....	19
2.1.4	Força Maior	20
2.1.5	<i>Factum Principis</i> ou Fato do Príncipe.....	22
3	MEDIDAS PROVISÓRIAS QUE VISARAM A MANUTENÇÃO CONTRATUAL	24
3.1	ARTIGO 59 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	24
3.1.1	Leis.....	24
3.1.2	Decreto Legislativo.....	25
3.1.3	Medida provisória	26
3.2	ATOS NORMATIVOS FRENTE AO CORONAVÍRUS	27
3.2.1	Decreto Legislativo Nº 6 de 2020	29
3.2.2	Medida Provisória Nº 927	29
3.2.2.1	Acordo individual entre empregado e empregador	30
3.2.3	Medida Provisória Nº 936.....	33
3.2.3.1	Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda	34
3.2.3.2	Redução.....	35
3.2.3.3	Suspensão	38
3.2.3.4	Ação direta de inconstitucionalidade 6.363 de 2020	39
3.2.3.5	Lei nº 14.020/20	42
4	ESTUDO CRÍTICO DO CENÁRIO EXTINTIVO CONTRATUAL	45
4.1	DIVERGÊNCIAS DOUTRINÁRIAS ACERCA DA MOTIVAÇÃO – FORÇA MAIOR E FACTUM PRINCIPIS	45
4.2	HIPÓTESE DE CARACTERIZAÇÃO DE FORÇA MAIOR	50
4.2.1	A Extinção Contratual Sem Aviso Prévio e FGTS Parcial	50
4.2.2	Seguro-Desemprego	51

4.3	A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 503 DA CLT.....	52
4.4	PANORAMA QUANTITATIVO DAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS NESTE PERÍODO.....	54
4.4.1	Fechamentos de Empresas no Paraná.....	55
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
	REFERÊNCIAS.....	60

1 INTRODUÇÃO

O SarsCovid-19 foi e é um vírus arrebatador. A sociedade não estava preparada para o colapso que causaria. O mundo virou outro em apenas alguns meses. No Brasil, quando descoberto o primeiro caso, depois de poucos dias foi decretado estado de calamidade e a quarentena iniciada. *Lockdown*, toque de recolher, máscaras, ausência de contato físico, distanciamento, incerteza e medo tomaram conta de todo cidadão. A afetação se deu em todos os âmbitos, inclusive no Direito. Pode até se dizer que a vertente trabalhista foi a mais afetada e a que teve maior destaque, o que é excepcional uma vez que, muitos ainda não davam a devida importância e destaque para esta ramificação do Direito.

As relações trabalhistas sofreram grandes choques e, mesmo que tentassem evitar, muitas foram rompidas. Precisa-se entender porque chega-se neste ponto, quais medidas foram e são tomadas para evitar o colapso das empresas e o desemprego, e como acontece o efetivo rompimento.

No âmbito legislativo, diversos atos normativos foram editados, tais como medidas provisórias, decretos, leis, dentre outros. O tema merece ser estudado, ainda que dificilmente será esgotado. A pandemia ainda não acabou, muitos segmentos do trabalho estão voltando a suas atividades, mas é importante observar a significativa consequência que a doença trouxe. Não é à toa que o número de desempregados ainda é substancial.

Na toada de Medidas Provisórias, duas terão grande destaque nesta pesquisa: 927¹ e 936². Observa-se que as mesmas apresentam disposições sobre o estado de calamidade decretado pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020³. O

¹ 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. 2021.

² 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. 2021.

³ BRASIL. **Decreto legislativo nº 6, de 2020.** 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-

mesmo discorre que a incidência deste estado teria efeitos até 31 de dezembro de 2020, a princípio. Sendo assim, o presente trabalho se restringe à análise das medidas legais e acontecimentos decorrentes até esta data.

O estudo busca, preliminarmente, abarcar os principais tipos de extinção contratual que ocorreram neste período. Serão tratadas a demissão sem justa causa, com justa causa, morte do empregado, força maior e fato do príncipe. No segundo momento, tratar-se-á das legislações mais contundentes do período examinando como cada uma trouxe soluções para que a rescisão contratual não ocorresse e como os contratos foram tratados. Posteriormente será feita a análise crítica das principais discussões acerca das caracterizações de extinção trazendo em voga o polêmico *factum principis* e a força maior. Ainda, no mesmo capítulo, examinar-se-á um breve panorama do desemprego, abordando quais foram os impactos, em números, desta situação massiva.

2 A EXTINÇÃO CONTRATUAL

O estudo do direito do trabalho é cindido entre direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho. O contrato de trabalho encontra-se no primeiro. A CLT⁴ apresenta, no artigo 442, o conceito do mesmo. Basicamente, é um acordo firmado entre empregado e empregador para uma prestação de serviços e é regido por algumas características. Orlando Gomes e Elson Gottschalk⁵ apresentam que os caracteres do contrato são bilateral, consensual, oneroso, comutativo, trato sucessivo e não solene. Entretanto, ele pode chegar ao fim, conforme artigo 477 da CLT, e assim será esmiuçado a seguir.

Utiliza-se, preliminarmente, o pensamento dado por Amauri Mascaro Nascimento⁶: “A relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre.”. Desta forma, o que será abarcado nesta análise se dá pela morte da relação de emprego, que é chamada de extinção contratual. Vários pontos serão ressaltados para melhor ser compreendido este instituto tão amplo.

Em relação à nomenclatura propriamente dita, a doutrina apresenta algumas e Vólia Bomfim Cassar⁷ cita em sua obra:

A terminologia genérica utilizada para o assunto é variada entre os operadores do direito, não havendo um consenso a respeito da matéria. Utilizam a nomenclatura **extinção** Délio Maranhão, Hugo Gueiros, Gabriel Saad, José Rodrigues Pinto e Russomano. Preferem a denominação **cessação** do contrato Evaristo Moraes, Sergio Pinto Martine e Otávio Bueno Magano. Por outro lado, Isis de Almeida e Sussekind adotam a terminologia **terminação**, mesma expressão utilizada pela OIT. Por último, encontramos de forma isolada Orlando Gomes que adotou o termo **dissolução**. A CLT utiliza diversas nomenclaturas empregando-as como sinônimas, tais como rescisão (Capítulo V, §2º do art. 477, 482, 484 da CLT, etc.), terminação e cessação (*caput* do art. 477 da CLT), dissolução (art. 477, § 2º, CLT). Portanto, a diferença entre os diversos vocábulos faz parte de um preciosismo, pois todas se relacionam ao mesmo fato: extinção do contrato de trabalho. (grifos da autora)

⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: seção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2012, p. 131

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: LTr. 1998, p. 397.

⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, São Paulo: Método, 2018, p. 1003.

Apesar do mencionado, quando aqui forem utilizadas, serão sem caráter distintivo e, portanto, apenas como sinônimos para se referir à extinção contratual.

No que tange ao tipo de contrato de trabalho, é de notório conhecimento que podem ser por prazo determinado ou indeterminado. No entanto a regra é pelo último mencionado, prezando pelo princípio da continuidade do emprego. Da mesma forma acontece com as extinções contratuais pois elas ocorrem em ambos os casos.

Outrossim, a doutrina apresenta um vocabulário para distinguir os tipos de dissolução. Vólia Bomfim Cassar⁸ apresenta resilição; resolução; rescisão; força maior; *factum principis*; morte; extinção da empresa, fechamento ou falência; aposentadoria; *ope judicis*; e extinção de pleno direito.

Não se pode esquecer-se do aviso prévio. Está previsto no artigo 487 da CLT⁹ e no artigo 7º, XXI da CF¹⁰ e prevê o dever da parte que quer rescindir o contrato avisar a outra parte com antecedência.

Destaca-se que os contratos poderão chegar ao fim por iniciativa do empregado ou do empregador, porém o foco da monografia será por aquelas que mais ocorreram neste período, e em sua maioria foram pela iniciativa do último mencionado.

2.1 FORMAS MAIS RECORRENTES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA PANDEMIA

O coronavírus teve seu início na China, em dezembro de 2019, e foi, gradativamente, propagando-se pelo mundo em vista do seu alto nível de contaminação. No Brasil, o primeiro caso apenas teve confirmação no fim fevereiro de 2020. As primeiras medidas legislativas começaram a ser tomadas/publicadas em março, quando foi declarada pandemia de covid-19 pela OMS¹¹.

Com este advento, a crise econômica se instaurou fortemente e empresas começaram a ter dificuldades para continuarem funcionando. Empregados começaram a ser desligados e, desde então, muito se discute sobre as razões que

⁸ CASSAR, 2018, p. 1009-1019.

⁹ BRASIL, 1943.

¹⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2002. 320 p.

¹¹ MOREIRA, Ardilhes; PINHEIRO, Lara. OMS declara pandemia de coronavírus. **G1**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 06 out. 2020.

motivaram tais desligamentos. A discussão fica em torno, principalmente, da força maior e do fato do príncipe e então serão os destaques desta monografia.

Muito embora a questão extintiva em voga seja fragmentada, o escopo deste trabalho é tratar apenas as situações que estão ocorrendo neste período pandêmico de COVID-19. Em decorrência dele, o fim do contrato de trabalho veio como solução ou até mesmo como única alternativa para muitos empregadores. Conforme dados do IBGE, apresentados pelo Correio Braziliense¹², “o número de brasileiros que estão sem trabalho subiu de 10,1 milhões para 12,9 milhões entre maio e agosto”. Falar-se-á sobre as seguintes formas: com justa causa, sem justa causa, morte do empregado, força maior e fato do príncipe. Ressalta-se que, no decorrer da dissertação, estarão presentes as análises causas de força maior e fato do príncipe.

2.1.1 Dispensa Sem Justa Causa

Trata-se de apenas uma escolha/prerrogativa do empregador. A dispensa imotivada é aplicada por ato do empregador, devendo este apenas pagar todas as verbas rescisórias, liberar o FGTS e pagar a multa de 40%, calculada sobre o saldo de depósito do FGTS (como prevê o artigo 18 da Lei 8.036/90¹³). A proteção para este empregador encontra-se no artigo 7º, inciso I da CF¹⁴.

Vólia Bomfim Cassar¹⁵ menciona que:

A palavra despedida ou dispensa é utilizada por praticamente todos os doutrinadores para designar o tipo de terminação unilateral do contrato de trabalho indeterminado, de iniciativa de rompimento pelo empregador, sem justa causa praticada pelo empregado.

Mauricio Godinho Delgado¹⁶ diz:

¹² BARBOSA, Marina. Desemprego avança 27,6% em quatro meses de pandemia. **Correio Braziliense**, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4877289-desemprego-avanca-276--em-quatro-meses-de-pandemia.html>. Acesso em: 23 set. 2020.

¹³ BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 03 mai. 2021.

¹⁴ BRASIL, 1988.

¹⁵ CASSAR, 2018, p. 1024.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1381.

[...] há a despedida *desmotivada*, também conhecida como *dispensa arbitrária* ou *despedida sem justa causa*. Aqui, reitera-se, a expressão dispensa desmotivada traduz a ideia de falta de um motivo legalmente tipificado. Não se refere, é claro, à ausência de uma motivação interna à empresa (que sempre há de existir); apenas significa ser irrelevante para o Direito essa motivação, não necessitando ser explicitada: trata-se, pois da *denúncia vazia* do contrato.

Diante do direito potestativo do empregador, parece distante a ideia de que o este teria que dar um fundamento pelo desligamento do empregado, no que tange ao supracitado. Entretanto, cabe ao bom senso empresarial explicar ao seu empregado qual a situação que ensejou sua dispensa (ex.: corte de gastos), até para que o mesmo se sinta minimamente abalizado diante da desagradável situação de estar perdendo sua fonte de renda. Não obstante, o direito do trabalho consta para a proteção do empregado que se encontra em desvantagem na hierarquia existente dentro da relação empresarial.

Em consonância a isto, Janete Maria Gervazoni de Bona¹⁷ entende que há correntes divergentes sobre a necessidade de motivação ou não acerca deste tipo de dispensa:

Entende a corrente doutrinária majoritária que o empregador pode dispensar o empregado sem precisar fundamentar tal ato, pois goza do poder diretivo na relação, estando, portanto amparado legalmente seu ato. No entanto corrente divergente entende que, mesmo sendo possuidor do poder diretivo, não goza o empregador de plenos poderes de cessação, sendo este, limitado expressamente pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho, que coíbem a dispensa arbitrária em seus artigos 7º, inciso I, e 165 respectivamente.

As verbas devidas na extinção do contrato de trabalho sem justa causa são: saldo de salário, aviso prévio, 13º, férias mais 1/3 e FGTS com multa de 40%. Isto com fulcro no artigo 7º, XXI, Constituição Federal¹⁸; artigos 146 ao 148, 459, 467, 479,

¹⁷ BONA, Janete Maria Gervazoni de. **Da (des) necessária motivação da dispensa sem justa causa**. 131 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2009. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Janete%20Gervazoni%20de%20Bona.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2021, p. 105.

¹⁸ BRASIL, 1988.

480, 487 ao 491, todos da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁹; artigo 1º, §§ 1º e 2º, Lei nº 4.090/62²⁰; artigo 18 da Lei nº 8.036/90²¹.

2.1.2 Dispensa Com Justa Causa

Nesta possibilidade, o empregado comete falta grave que resulta em sua dispensa, por iniciativa do empregador.

O artigo 482 da CLT²² apresenta 13 (treze) alíneas, de “a” à “m”, de hipóteses para a constituição da rescisão por esta medida.

Vólia Bomfim Cassar²³ abrange o tema com a seguinte perspectiva:

É uma penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo. Torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidúcia inerente à manutenção do ajuste.

Já Maurício Godinho Delgado²⁴ apresenta diferença entre justa causa e falta grave quando diz:

[...] *justa causa* é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.

[...]

[...] a falta grave corresponde à justa causa que tenha que ser apurada formalisticamente, por meio de ação judicial de inquérito, nos moldes do art. 494, *caput*, *in fine*, e arts. 853 a 855 da CLT. Do ponto de vista *formal*, pelo menos, há clara diferença entre justa causa e falta grave.

Quando a própria CLT apresenta falta grave e justa causa como sinônimos, visto que utiliza as expressões para tratar do mesmo assunto (como é explicitado no artigo 493, que cita que falta grave é prática de qualquer um dos incisos do artigo 492; este último fala das possibilidades de justa causa), nota-se a possibilidade de serem

¹⁹ Id., 1943.

²⁰ BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em: 03 mai. 2021.

²¹ BRASIL, 1990.

²² BRASIL, 1943.

²³ CASSAR, 2018, p. 1065.

²⁴ DELGADO, 2019, p. 1420-1421.

usadas, pelos intérpretes legais, também sem diferenciação. Para tanto, acredita-se ser plausível a explicação dada por Vólia Bomfim Cassar quando denomina o que é dispensa por justa causa.

Do ponto de vista prático, o debate do painel atual é acerca do empregado que se nega à utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI). Na hipótese em tela, o uso de máscara/viseira ou qualquer outro equipamento que vise à prevenção da contaminação. Uma vez que um funcionário se nega a tal feito, põe em risco os demais colaboradores da empresa. Em entrevista dada por Flavio Aldred Ramacciotti²⁵, ao Migalhas Quentes, o advogado observa que:

Se, após ser advertido, o empregado continuar com a postura faltosa, ou seja, continuar reiterando a falta, ele poderá ser suspenso e demitido por justa causa. O reiterado e injustificado descumprimento de uma determinação do empregador pode ocasionar a dispensa por justa causa por indisciplina ou insubordinação (CLT, art. 482, alínea "h").

Verbas devidas: saldo de salário e férias vencidas acrescidas de 1/3, visto que aqui o empregador se encontra desobrigado e então as verbas são relativas ao trabalho já feito e que não foi pago.

2.1.3 Morte do Empregado

Intuitivamente, como o próprio nome dispõe, tal instituto observa o óbito do empregado. Vólia Bomfim Cassar²⁶ alude:

A morte do empregado ou do empregador pessoa física torna impossível a continuidade da execução do contrato que se rompe por este motivo. Neste caso, não tem cabimento o pré-aviso à outra parte, pois o fato é imprevisível. Também não terá cabimento a indenização adicional de 40%, pois não houve despedida injusta e sim morte do contratante.

Na mesma toada, Maurício Godinho Delgado²⁷:

A primeira causa (morte do empregado) provoca, necessariamente, o fim do contrato de trabalho. Isso ocorre em virtude da pessoalidade inerente a esse

²⁵ MIGALHAS QUENTES. Entrevista. **Trabalhador pode ser demitido por não usar máscara, explica advogado**. 26 jan. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/339454/trabalhador-pode-ser-demitido-por-nao-usar-mascara-explica-advogado>. Acesso em: 10 abr. 2021.

²⁶ CASSAR, 2018, p. 1012.

²⁷ DELGADO, 2019, p. 1358-1359.

contrato: sendo infungível a pessoa do trabalhador, extingue-se, automaticamente, a relação de emprego com seu falecimento.

Este tipo de término contratual exclui, é claro, as verbas rescisórias inerentes à dispensa injusta, que não houve. Desse modo, o empregador deverá ao espólio apenas o 13º salário proporcional e as férias proporcionais e seu terço. Caberá, ainda, o pagamento do saldo salarial, se existente, e demais parcelas vencidas com o fim do contrato (por exemplo, férias simples), ou parcelas já em mora (férias vencidas, em dobro, por exemplo). Os depósitos de FGTS serão liberados para os dependentes previdenciários do obreiro e, em sua falta, os herdeiros existentes, indicados em alvará judicial (art. 20, IV, Lei n. 8.036/90).

O presente fator não enseja, é claro, indenizações rescisórias, de parte a parte: não cabe a parcela dos artigos 479 ou 480, da CLT, nem os 40% sobre o Fundo de Garantia; não há que se falar também em aviso-prévio.

Veja-se que esta hipótese se tornou extremamente comum no quadro atual. Algumas questões vêm à tona quando ocorre tal falecimento. Uma delas é que o Covid-19 pode ser considerado acidente de trabalho, segundo julgamento recente do Tribunal Regional Federal da 2ª Região, que entendeu a doença como ocupacional²⁸. Ainda, a Justiça do Trabalho reconheceu morte pelo vírus como acidente de trabalho como elucida, também, o Migalhas Quentes²⁹. Frisam-se tais notícias, sobre tal questão, uma vez que se trata de posicionamento em constante modificação e apresentam caráter inusitado. Outro ponto que merece destaque é que, o pagamento do benefício/verba é destinado aos beneficiários indicados na previdência social.

Verbas devidas: saldo salarial, eventuais verbas vencidas tal como férias simples, 13º proporcional e FGTS.

2.1.4 Força Maior

Os conceitos de caso fortuito e força maior podem ser, inicialmente, encontrados no âmbito do direito civil (especificamente no artigo 393 do CC³⁰). Flávio Tartuce³¹ apresenta sua concepção:

²⁸ MIGALHAS QUENTES. **TRT-2 entende que covid é doença ocupacional em ação contra Correios**. 12 abr. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/343440/trt-2-entende-que-covid-e-doenca-ocupacional-em-acao-contra-correios>. Acesso em: 21 abr. 2021.

²⁹ MIGALHAS QUENTES. **Covid-19: juiz reconhece morte pela doença como acidente de trabalho**. 19 abr. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/343919/covid-19-juiz-reconhece-morte-pela-doenca-como-acidente-de-trabalho>. Acesso em: 21 abr. 2021.

³⁰ 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. 2021.

³¹ TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**: volume único. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 602.

O descumprimento contratual poderá ocorrer por fato alheio à vontade dos contratantes, situação em que estará caracterizada a resolução por inexecução involuntária, ou seja, as hipóteses em que ocorrer a impossibilidade de cumprimento da obrigação em decorrência de caso fortuito (evento totalmente imprevisível) ou de força maior (evento previsível, mas inevitável).

É mister notar que, no direito do trabalho, a previsão encontra-se no artigo 501 da CLT e não há distinção de nomenclatura doutrinária e nem legal, portanto, são usados como sinônimos.

Encontra-se, nos ensinamentos de Vólia Bomfim Cassar³², o seguinte:

[...] Ocorrerá a extinção do contrato quando a força maior importar em impossibilidade de sua execução porque a empresa encerrou sua atividade total ou parcialmente por motivo de força maior. Neste caso, a lei equiparou a extinção como se fosse por iniciativa do empregador, com algumas atenuações (ficção jurídica, já que não se aplica ao caso o art. 393 do CC).

Dênio Cardoso Cavalcante apresenta que “[...] a força maior é todo acontecimento inevitável, imprevisível e desvinculado do comportamento do empresário que afeta drasticamente a atividade empresarial.”³³

Nesta possibilidade, fica claro que o empregador não concorreu para a extinção contratual. Em que pese alguns doutrinadores até façam a divisão entre caso fortuito e força maior, como já evidenciado, a própria lei civil não apresenta diferença explícita, como é verificado ao fazer a leitura do artigo 393. Para tanto há opiniões, mesmo dentro do direito civil, que não fazem esta distinção a finco como é o caso de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho quando dizem: “Não há diferença pragmática, porém, entre os institutos, que, ocorrendo na vigência de uma relação contratual, acabarão por extingui-la, sem ônus às partes.”³⁴

Na força maior, as verbas devidas são: multa do FGTS pela metade (20%) e as demais verbas são como se fosse dispensa sem justa causa. Sobre o pagamento do aviso prévio constam divergências e serão tratadas no capítulo 4.

³² CASSAR, 2018, p. 1010.

³³ CAVALCANTE, Dênio Cardoso. Fato do príncipe e relações de trabalho: diálogos e possibilidades quando a imprevisibilidade vira regra. **Revista do TRT10**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 98-108. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/377/314>. Acesso em: 03 mai. 2021, p. 105.

³⁴ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**: volume único. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 522.

2.1.5 *Factum Principis* ou Fato do Príncipe

A definição de fato do príncipe vem do direito administrativo como dispõe, resumidamente, Maria Sylvia Zanella Di Pietro: “ato de autoridade não relacionado diretamente com o contrato, mas que nele repercute, provocando desequilíbrio econômico-financeiro (artigos 65, II, d, da Lei nº 8.666/93, e 5º, III, da Lei nº 11.079/04);”³⁵.

No direito trabalhista esta ideia também é fortemente usada e há sua própria disposição legal como prevê o artigo 486 da CLT³⁶.

A partir desta dinâmica, Vólia Bomfim Cassar³⁷ ensina quando pode ocorrer o instituto e ainda traz sua definição:

A extinção do contrato de trabalho pode ocorrer em virtude de *factum principis* (paralisação temporária ou definitiva do trabalho em razão de ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade), que é uma subespécie de força maior. Nesse caso, o art. 486, *caput*, da CLT, estabelece que a autoridade que tomou a medida será responsável pela indenização resultante da extinção do contrato de trabalho. Há controvérsia em relação ao montante devido e em se fixar quais são estas parcelas, pois a lei se refere à “indenização”.

No fato do príncipe, as verbas devidas vêm sendo causa de discussão onde pergunta-se: a indenização dos 40% sobre o FGTS é de responsabilidade da autoridade que deu causa e as demais verbas são de responsabilidade do empregador?

Sobre esta indagação, Marcello Peral Hamed Humar³⁸ dispõe que:

[...] em nossa visão, parece ser claro que se a causa da extinção do contrato de trabalho é alheia a vontade do empregador e do empregado, a responsabilidade pelo pagamento das verbas recorrentes dessa extinção anômala do contrato deve ser de atribuição da autoridade responsável pela edição do Decreto.

³⁵ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 32. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2019, p. 401.

³⁶ BRASIL, 1943.

³⁷ CASSAR, 2018, p. 1011.

³⁸ HUMAR, Marcello Peral Hamed. Covid-19 - A Extinção Anômala do Contrato de Trabalho - Empregador pode arguir *factum principis*? **Migalhas**, 9 abr. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/324159/covid-19-a-extincao-anomala-do-contrato-de-trabalho-empregador-pode-arguir-factum-principis>. Acesso em: 06 out. 2020.

Entretanto, dizem Ricardo Calcini e Tácia Mendonça Figueiredo³⁹:

[...] ressalta-se que mesmo na possibilidade de aplicação do fato do príncipe, as verbas rescisórias são devidas por parte da empresa, com exceção das indenizatórias, ou seja, aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS, as quais ficam cargo do ente público responsável.

Desde o início da pandemia há severas críticas acerca de empregadores cujas verbas devidas por estes, foram enviadas para o poder público ser encarregado. A título de exemplo vê-se na notícia do Direito News⁴⁰ sobre os restaurantes pertencentes a rede “Fogo no Chão” que fez o corte no quadro de empregados e enviou a “conta” para o Estado. Para evitar que qualquer uma destas formas de desfazimento contratual ocorresse, o cenário legislativo foi se moldando. Isto será esmiuçado no capítulo seguinte.

³⁹ CALCINI, Ricardo; FIGUEIREDO, Tácia Mendonça. Quem vai pagar a conta das rescisões trabalhistas? **Migalhas**, 29 jul. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/331291/quem-vai-pagar-a-conta-das-rescisoes-trabalhistas>. Acesso em: 06 out. 2020.

⁴⁰ DIREITO NEWS. **Rede de Restaurantes do RJ demite 690 e, com respaldo na CLT, manda a conta para o Estado.** 15 mai. 2020. Disponível em: <https://www.direitonews.com.br/2020/05/restaurantes-demite-690-clt-conta-estado.html>. Acesso em: 25 set. 2020.

3 MEDIDAS PROVISÓRIAS QUE VISARAM A MANUTENÇÃO CONTRATUAL

Com o objetivo de lidar com este período pandêmico, inúmeros atos normativos entraram em vigor. Para além de leis e decretos, medidas provisórias foram editadas e serão aqui tratadas apenas aquelas pertinentes ao bojo da pesquisa. Antes de adentrar no desígnio do capítulo, é necessário entender acerca das medidas legislativas.

3.1 ARTIGO 59 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Inicialmente, é mister aludir a alguns conceitos acerca do poder legislativo. O artigo 59 da Constituição Federal⁴¹ observa em seu *caput* a compreensão do processo legislativo e o que elabora. Tratar-se-á no presente tópico o que pressupõem os incisos II à VI.

Portanto serão sinteticamente abordadas leis, decretos legislativos, mas, principalmente, medidas provisórias.

A luz do que dispõe Paulo Gustavo Gonet⁴² tem-se que: “A edição de atos normativos primários, que instituem direitos e criam obrigações, é função típica do Poder Legislativo.”

Antes de adentrar na conceituação em si, pontua-se que a competência para legislar sobre Direito do Trabalho é da União, conforme dispõe o artigo 22, inciso I da Constituição Federal⁴³.

3.1.1 Leis

Consonante ao artigo citado acima, são atos normativos e há alguns tipos delas. São elas: ordinárias, complementares e delegadas.

Esclarece Michel Temer⁴⁴:

Cuidar-se-á, neste tópico, do processo de formação da lei ordinária.

⁴¹ BRASIL, 1988.

⁴² MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 944

⁴³ BRASIL, loc. cit.

⁴⁴ TEMER, Michel. **Elementos de Direito Constitucional**. 22 ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2008, p. 137

Lei é ato normativo produzido pelo Poder Legislativo segundo forma prescrita na Constituição, gerando direitos e deveres em nível imediatamente infraconstitucional.

Sua nota básica é a generalidade de seu conteúdo. Especifica-a o Executivo ao *administrar, dar, executar* o disposto na lei.

No que tange à lei complementar, Michel Temer⁴⁵ observa que é norma que complementa a Constituição. Mas ainda frisa:

A distinção entre a lei ordinária e a lei complementar reside no *âmbito material* expressamente previsto, que, por sua vez, é reforçado pela exigência de um *quorum* especial para a sua aprovação.

[...]

Não há hierarquia alguma entre a lei complementar e a lei ordinária. O que há são âmbitos materiais diversos atribuídos pela Constituição a cada qual destas espécies normativas.

Já no que observa às leis delegadas, diz Michel Temer⁴⁶:

As leis delegadas derivam de exceção ao princípio da indelegabilidade de atribuições.

A lei delegada, prevista no art. 59, IV e depois no art. 68 da Constituição, é exceção ao princípio da indelegabilidade de atribuições de um Poder para outro Poder. No art. 68, o constituinte afirma: “As leis delegadas serão elaboradas pelo Presidente da República, que deverá solicitar a delegação ao Congresso Nacional”. É uma *delegação “externa corporis”*, ou seja, para fora do corpo do Poder Legislativo.

Entretanto, o que importa no âmbito em voga é puramente a lei ordinária, uma vez que será tratado especificamente de uma lei que foi objeto de conversão de uma medida provisória em específico.

3.1.2 Decreto Legislativo

Para definir conceito, Michel Temer⁴⁷ aclara:

Essa espécie normativa tem como conteúdo, basicamente, as matérias de competência exclusiva do Congresso Nacional (art. 49). A leitura do art. 49 evidencia que, por decreto legislativo, se referendam atos do Presidente da República, aprovam-se os que dependem de sua prévia autorização, que

⁴⁵ TEMER, 2008, p. 150.

⁴⁶ Ibid., p. 152.

⁴⁷ Ibid., p. 157.

digam respeito aos seus interesses, que apreciem contas do Presidente da República.

Ainda que esta conceituação observe os decretos de competência do Presidente, aqui também cabe ressaltar que foram editados inúmeros decretos estaduais e municipais no combate à pandemia.

3.1.3 Medida provisória

Como preceitua Paulo Gustavo Gonet Branco⁴⁸, medidas provisórias estão dentre as espécies normativas. Historicamente surgiu em 1988 com a Constituição Federal atual uma vez que havia: “a necessidade de permitir ao Presidente da República a edição de medidas com força de lei, para atender a necessidades urgentes e relevantes, garantindo, porém, a participação mais atuante do Legislativo.” Além disto, o autor ressalta que, em 2001, com a Emenda Constitucional 32, este instituto foi levemente alterado de acordo com ditames jurisprudenciais e doutrinários.

Por previsão constitucional, veja-se que o artigo 62 da Constituição Federal apresenta, no *caput*, que o Presidente da República poderá, havendo relevância e urgência, adotar medidas provisórias (que terão força de lei). A MP, então, deve ser submetida imediatamente ao Congresso Nacional.

Ademais, como ressalta Paulo Gustavo Gonet Branco⁴⁹, os efeitos das mesmas são basicamente dois: inovação da ordem jurídica e provocação de deliberação do Congresso Nacional sobre determinado assunto. Além disso, frisa:

Enfatiza-se, de toda sorte, que o fato de produzir efeitos normativos imediatamente não permite confundir a medida provisória com o mero projeto de lei. Por isso também, se o Presidente da República pode retirar do Congresso Nacional um projeto de lei que para ali encaminhou, não o pode fazer com relação à medida provisória.

O que foi mencionado acima pode-se encontrar disposto no julgado do STF referente a ADI MC/DF 221⁵⁰:

⁴⁸ MENDES; BRANCO, 2017, p. 953.

⁴⁹ Ibid., p. 954.

⁵⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade ADI 221 MC**. Relator(a): Min. Moreira Alves, 22 out. 1996. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur35267/false>. Acesso em: 25 abr. 2021.

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. MEDIDA PROVISORIA. REVOGAÇÃO. PEDIDO DE LIMINAR. - POR SER A MEDIDA PROVISORIA ATO NORMATIVO COM FORÇA DE LEI, NÃO É ADMISSIVEL SEJA RETIRADA DO CONGRESSO NACIONAL A QUE FOI REMETIDA PARA O EFEITO DE SER, OU NÃO, CONVERTIDA EM LEI. [...]

Por fim, apresenta-se o conceito, dado por Paulo Gustavo Gonet Branco⁵¹:

Em resumo, as medidas provisórias são atos normativos primários, sob condição resolutiva, de caráter excepcional no quadro da separação dos Poderes, e, no âmbito federal, apenas o Presidente da República conta o poder de editá-las. Ostentam nítida feição cautelar. Embora produzam o efeito de concitar o Congresso a deliberar sobre a necessidade de converter em norma certo trecho da realidade social, não se confundem com meros projetos de lei, uma vez que desde quando editadas já produzem efeitos de norma vinculante.

Com relação a tramitação da medida, o site do Congresso Nacional⁵² apresenta o funcionamento. Basicamente para aprovação dela, há deliberação e votação e após ser votada pode entrar em vigor por 60 dias (prorrogáveis por mais 60). Após ser publicada, pode ser apresentado parecer, pela Comissão Mista (que é designada pelo Presidente do Congresso Nacional) um Projeto de Lei de Conversão quando há alteração do texto da medida. Posteriormente, o Projeto vai para a Câmara dos Deputados (Casa Iniciadora) e eles deliberam sobre a aprovação ou rejeição. Após a deliberação vai para o Senado Federal. Podem ocorrer vários resultados da votação da deliberação do Senado, mas basicamente sendo aprovado vai para sanção ou veto do Presidente ou se o Senado faz modificações no texto é novamente voltado para a Câmara dos Deputados e assim remetido à sanção.

Ressalta-se que o procedimento é um pouco mais complexo e foi apresentado apenas aquilo pertinente à conversão, que será esmiuçada no deslinde do capítulo.

3.2 ATOS NORMATIVOS FRENTE AO CORONAVÍRUS

Pois bem, apresentadas as questões conceituais parte-se para as questões práticas. Vê-se que, antes de mais nada, foram definidas as atividades essenciais,

⁵¹ MENDES; BRANCO, p. 954.

⁵² CONGRESSO NACIONAL. **Entenda a Tramitação da Medida Provisória**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria#:~:text=Promulga%C3%A7%C3%A3o%20da%20Medida%20Provis%C3%B3ria,projetos%20de%20lei%20de%20convers%C3%A3o>. Acesso em: 25 abr. 2021.

como consta dos decretos 10.292⁵³, 10.329⁵⁴, 10.342⁵⁵, 10.344⁵⁶, todos de 2020. Esta é uma informação importante, haja vista a possibilidade de alguns estabelecimentos abertos em detrimento de outros que, eventualmente, não conseguiram se manter.

O decreto nº 6 de 2020, de 20 de março, com efeitos observados até 31 de dezembro do mesmo ano, estabeleceu estado de calamidade e a partir daí vieram medidas com o objetivo de manutenção do emprego. Necessário frisar, também, a importância da Lei nacional 13.979 de 2020 que apresentou medidas de enfrentamento perante a esta problemática de saúde pública, principalmente dispendo sobre isolamento e quarentena.

As medidas provisórias mais enfáticas e que vêm gerando discussão são a 927 e a 936, ambas de 2020, e estas serão objeto de análise vez que tratam da prevenção da extinção de vínculos empregatícios.

Embora elas tratem de vários temas, já pode-se destacar, inicialmente, o que diz Regina Stela Corrêa Vieira e Kauana Vailon⁵⁷:

Ambas as MP fazem menção à possibilidade de aplicar as mesmas medidas por meio de acordo coletivo e preveem a atuação e fiscalização sindical. Entretanto, é nítida a preferência pelo acordo individual, que contrariando a legislação trabalhista ordinária – especialmente a CLT – ganha contornos prevalentes. Assim, coloca-se a negociação coletiva em segundo plano, privilegiando a tratativa direta entre empregador e trabalhador.

⁵³ BRASIL. **Decreto nº 10.292, de 25 de março de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.292-de-25-de-marco-de-2020-249807965>. Acesso em: 03 mai. 2021.

⁵⁴ BRASIL. **Decreto nº 10.329, de 28 de abril de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10329.htm. Acesso em: 03 mai. 2021.

⁵⁵ BRASIL. **Decreto nº 10.342, de 7 de maio de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2020/decreto-10342-7-maio-2020-790164-norma-pe.html>. Acesso em: 03 mai. 2021.

⁵⁶ BRASIL. **Decreto nº 10.344, de 11 de maio de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2020/decreto-10344-11-maio-2020-790175-norma-pe.html>. Acesso em: 03 mai. 2021.

⁵⁷ VIEIRA, Regina Stela Corrêa; VAILON, Kauana. Negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise: análise das Medidas Provisórias 927 e 936/2020, decisões do Supremo Tribunal Federal e recomendações do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Florianópolis, v. 6, n. 1, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6630/pdf>. Acesso em: 30 out. 2020, p. 99.

Nesta toada, elucidam-se nos tópicos adiante como funcionaram, resumidamente, o decreto supra referido e estas duas Medidas Provisórias de suma importância, no lapso temporal em que vigoraram.

3.2.1 Decreto Legislativo Nº 6 de 2020

Editado e vigorado em 20 de março de 2020, este decreto⁵⁸ reconheceu estado de calamidade pública com efeitos até 31 de dezembro do mesmo ano. Constituiu Comissão no Congresso Nacional para acompanhamento da situação fiscal, orçamentária e financeira das medidas relacionadas a situação de emergência perante a saúde pública relacionada ao covid-19. Instituiu reuniões periódicas com o Ministério da Economia para avaliar a situação supracitada e consequentes apresentações e avaliações de relatório da situação relacionadas à incipiente emergência.

A partir dele, alguns atos normativos foram editados para contenção dos setores e, neste caso, especificamente, empregatício como nota-se das medidas abaixo.

3.2.2 Medida Provisória Nº 927

A partir do site oficial do planalto, acerca da Medida Provisória nº 927/2020⁵⁹, restou estabelecido que:

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.

Para a manutenção do emprego, houveram as seguintes possibilidades, resumidamente: acordo individual escrito entre empregado e empregador (artigo 2º da MP 927) e o que dispõe os incisos do artigo 3º: teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança

⁵⁸ BRASIL, 2020.

⁵⁹ BRASIL, 2020.

e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do FGTS.

3.2.2.1 Acordo individual entre empregado e empregador

No que dispõe ao direito coletivo do trabalho, especificamente na participação do sindicato em negociação coletiva, como regra, este deverá estar presente conforme a baliza constitucional no artigo 8º VI⁶⁰. Ainda, a recomendação 205 da OIT⁶¹ dispõe, no tópico de “diálogo social e o papel das organizações de empregadores e de trabalhadores”:

8. Os membros devem adotar uma abordagem gradual e multidimensional, implementando estratégias coerentes e abrangentes para promover a paz, prevenir crises, permitir a recuperação e construir resiliência, incluindo:

[...]

i) promover o diálogo social e a negociação coletiva;

[...]

25. Os membros devem reconhecer o papel essencial das organizações de empregadores e trabalhadores na resposta às crises, levando em consideração a Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização, 1948 (Nº 87), e a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (No. 98), e em particular:

[...]

c) adotar medidas para os fins acima mencionados, por meio de negociações coletivas e outras formas de diálogo social.

Baseado nisto e em demais motivações, as críticas foram e são assíduas principalmente em relação a esta possibilidade de acordo individual. Isto, pois, o direito do trabalho pressupõe a tripartição na relação de emprego, qual seja empregado, empregador e sindicato. Veja-se o disposto por Lorena Vasconcelos Porto⁶²:

⁶⁰ BRASIL, 1988.

⁶¹ “8. Los Miembros deberían adoptar un planteamiento gradual y multidimensional, poniendo en práctica estrategias coherentes y globales para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, que incluyan: [...] i) la promoción del diálogo social y la negociación colectiva; [...] 25. Los Miembros deberían reconocer la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis, teniendo en cuenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y en particular: [...] c) adoptar medidas para los fines antes indicados a través de la negociación colectiva y de otras formas de diálogo social.” OIT – Organización Internacional del Trabajo. R205 – Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Tradução automática do Google Tradutor para português; idioma original: espanhol.

⁶² PORTO, Lorena Vasconcelos. Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020: negociação coletiva e controle de convencionalidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, v. 1, jul.

A imprescindível participação dos sindicatos, por meio da celebração da norma coletiva, tem o escopo precípua de buscar o equilíbrio de poder em uma situação que a priori se apresenta caracterizada pela desigualdade. O objetivo é salvaguardar a liberdade contratual - que, no âmbito do Direito do Trabalho, não pode operar em nível individual - por meio da criação, em nível coletivo, de uma maior paridade de forças. O sindicato atende, assim, à necessária criação de um contrapoder social, para contrabalançar a hipossuficiência estrutural do trabalhador, o qual, individualmente, não é capaz de negociar com o patrão em situação paritária. Os empregados apenas exercem poder caso se organizem - à semelhança do empregador - como um ser coletivo. Por isso se diz que o poder sindical é o único apto a contrabalançar a posição de desigualdade social em que o trabalhador se encontra em face do empresário.

Como cita Vólia Bomfim Cassar⁶³, dentro desta possibilidade de ajuste bilateral tem-se que:

[...] o artigo 2º da A MP 927/20 autoriza um leque de medidas que podem ser acordadas entre empregado e empregador para flexibilizar a lei, inclusive a regra contida na Lei 13.979/20, sempre com o objetivo de evitar a despedida. Abaixo alguns exemplos das medidas que podem ser tomadas: a) Suspensão total ou parcial do contrato de trabalho (lay-off); b) Não adiantamento de 50% do 13º salário ou sua postergação de seu pagamento para o ano subsequente; c) Pagamento parcelado do salário; d) Supressão de sobressalários ou de utilidades no período de inatividade ou de teletrabalho etc; e) Alteração de função e atribuições (o balconista deixa de vender e passa a ajudar na digitação de dados) ou da forma de pagamento (de comissionista para fixo ou vice versa); f) Alteração das forma de executar o trabalho (mudança de ferramentas, uso da tecnologia etc);

Em nota técnica sobre esta medida, o MPT⁶⁴ frisa as questões constitucionais:

[...] tem total sensibilidade com a situação gravíssima por que passa o Brasil - e boa parte do mundo - diante da pandemia de COVID-19. Contudo, entende que mesmo esse quadro excepcional não pode autorizar a inversão do ordenamento jurídico para que as negociações entre trabalhador e empregador estejam acima de normas coletivas e da própria lei.

[...]

Lei ou medida provisória, por conseguinte, não podem autorizar supressão de convenções ou acordos coletivos mediante ajustes individuais entre patrões e empregados, sob pena de inconstitucionalidade.

2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>. Acesso em 30 out. 2020, p. 150-151.

⁶³ CASSAR, Vólia Bomfim. Breves comentários à MP 927/20 e aos impactos do covid-19 nas relações de emprego. **Academia Brasileira de Direito de Trabalho**. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/BREVES%20COMENT%C3%81RIOS%20C3%80%20MP%20927-20%20E%20COVID-19-Volia.24.03.20.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020, p. 4-5.

⁶⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica sobre a medida provisória nº 927/2020**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_52-2020_gerado-em-28-03-2020-23h28min39s-pdf-pdf-1.pdf. Acesso em: 30 out. 2020.

Ainda, diz a juíza do trabalho Thereza Christina Nahas⁶⁵:

Enquanto discutíamos se os acordos individuais poderiam ser elaborados, um ponto de interrogação surge: onde estão os movimentos sindicais e a ação coordenada entre as centrais e os sindicatos locais para lograr a realização do necessário diálogo social entre a representação dos trabalhadores, o Estado e as empresas? Assim que, diante do silêncio, é publicada a MP 927 em 22/3/2020 dando um golpe nas negociações coletivas e preferindo as negociações individuais.

[...]

A recente MP 927, certamente não terá o condão de, por si só, equilibrar as tensões, uma vez que, num momento de calamidade pública, as medidas que devem ser adotadas não podem ser dirigidas unicamente ao empregador, mas reclamam sim, uma ação conjunta ou, melhor dizendo, um diálogo social flexível e produtivo. Como pontua a OIT, *as organizações sindicais poderão ter um papel importante participando da adoção de decisões e em respostas políticas à crise do COVID-19. Podem contribuir para as tarefas de prevenção e na proteção de trabalhadores mediante a difusão de informações confiáveis. Ainda mais, podem promover a solidariedade e a não discriminação e/ou estigmatização das pessoas doentes e dos trabalhadores.* Mais do que nunca, necessitamos de cooperação interna e internacional. Cooperação e solidariedade política não privatista ou unilateral, intenção esta que não foi inserida pela MP 927 que atribuiu toda a gerência ao poder de direção do empregador, isentando as responsabilidades estatais.

[...]

Este é o momento da atuação responsável e coordenada das entidades sindicais, locais e internacionais, que necessariamente devem adiantar-se ao movimento dos ponteiros dos relógios para mostrar-se solidárias e conscientes de que **a negociação responsável é o meio mais eficiente para ajudar a superar a crise que ainda está por vir.** A ação coordenada do governo, trabalhadores e empregadores é a única via para conservar a segurança das pessoas e a sustentabilidade dos empregos e das empresas e a sobrevivência do próprio Estado.

No contexto presente das medidas tomadas pelo Governo Brasileiro para conservação das empresas e dos empregos, é certo que terá início uma grande discussão quanto aos termos e objetivos da MP que acaba de ser publicada no marco das cláusulas pétreas Constitucionais. (grifos da autora)

A fim de elucidar o que vem sendo abordado, foram apresentadas as opiniões acima, contrárias a possibilidade de ajuste individual – que podem encontrar-se até respaldo constitucional ou convencional. É importante pontuar que ainda que em grau quase escasso, há quem defenda tal acordo, ainda que esteja passando por cima de normas preponderantes.

Percebe-se que o MPT é frontalmente contrário a esta possibilidade. No entanto, há quem entenda que, por se tratar de um estado excepcional, a crise

⁶⁵ NAHAS, Thereza Christina. Tempos de crise: a vez dos sindicatos no marco das medidas para conter a crise social e econômica: primeiras impressões sobre a MP 927/2020. **Notícias Cielo**, n. 3, p. 1-3, 2020. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/nahas_noticias_cielo_n3_2020.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

acontece para ambos os lados (empregado e empregador) e assim há necessidade de encontrar saídas como esta para que as posteriores soluções sejam viáveis.

É necessário tratar o momento com o devido cuidado e cautela, para que ninguém saia lesado. Vê-se que o empregado ainda tem sim uma fragilidade na relação contratual, mas é preciso verificar caso a caso para que não haja problemáticas, principalmente futuras. À luz disto, acredita-se que não se deve refutar completamente esta possibilidade de acordo, mas também não o olhar como a solução de todos os problemas, pois está longe de ser.

Para concluir o presente tópico é preciso destacar que tal medida caducou em 19 de julho de 2020, conforme o Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92 de 2020⁶⁶.

3.2.3 Medida Provisória Nº 936

Já em torno da Medida Provisória nº 936/2020⁶⁷, o site do planalto dispõe:

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.

No que tange a esta legislação, as medidas foram, principalmente, pagamento do BEPER, suspensão do contrato de trabalho e a redução de salário/jornada (conforme observado do artigo 3º). Serão tratados especificamente os dois últimos pontos citados. Para tanto, vê-se a posição do MPT⁶⁸:

⁶⁶ BRASIL. **Ato declaratório do Presidente da Mesa nº 92, de 30 de julho de 2020**. Encerra o prazo de vigência da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que "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: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/atodecprm/2020/atodeclaratoriodopresidentedamesa-92-30-julho-2020-790486-norma-cn.html#:~:text=EMENTA%3A%20Encerra%20o%20prazo%20de,sa%C3%BAde%20p%C3%BAblica%20de%20import%C3%A2ncia%20internacional>. Acesso em: 03 mai. 2021.

⁶⁷ BRASIL, 2020.

⁶⁸ 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: 30 out. 2020.

Muito embora a referida Medida Provisória 936/2020 tenha criado Benefício Emergencial a ser concedido durante a pandemia de coronavírus (COVID-19), 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 supraleais não de ser respeitadas pelo legislador ordinário e, notadamente, pela Chefia do Poder Executivo Federal na edição de Medidas Provisórias emergenciais.

A possibilidade de acordo individual, apresentado na MP anterior, foi ratificado tanto para a hipótese de redução quanto para suspensão.

Em tempo, vale ressaltar que esta, diferentemente daquela, teve posterior conversão em lei (14.020), na qual foram adicionados alguns pontos que não estavam presentes na MP.

3.2.3.1 Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda

Benefício que vem sendo popularmente chamado pela sigla BEPER/BEM. Observando a ‘Seção II’ da MP 936 nota-se algumas explicações. O artigo 5^o⁶⁹ alude que este benefício será pago quando ocorrer redução da jornada/salário e quando ocorrer a suspensão contratual. Além disto, será custeado pela União e a prestação será mensal, de forma que o pagamento começa quando for iniciada a suspensão ou redução. Quem detém a responsabilidade de operar e pagar é o Ministério da Economia.

Peterson Ferreira Ibaíro⁷⁰ explica de forma mais abrangente o funcionamento:

[...] durará somente enquanto ocorrer a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo que esta deve ser firmada por acordo entre empregado e empregador, como já aludido.

O empregador, por sua vez, informa ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias a partir do acordo, situação em que a primeira parcela do benefício será paga no prazo de trinta dias, contado da data do acordo.

[...]

⁶⁹ BRASIL, 2020.

⁷⁰ IBAIRO. Peterson Ferreira. Programa emergencial de manutenção do emprego e da renda – MP 936/20. **Migalhas**, 9 abr. 2020.. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/324317/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda---mp-936-20>. Acesso em: 15 nov. 2020.

O Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito (regras da lei 7.998/90), sendo que no caso de redução de jornada de trabalho e salário, é calculado com base no percentual de redução, já na hipótese de suspensão temporária, vai ter valor mensal equivalente a 100% do seguro-desemprego.

[...]

O benefício poderá ser acumulado com a ajuda compensatória mensal paga pelo empregador em decorrência de redução de jornada ou suspensão de contrato de trabalho e essa ajuda deve ter valor definido em acordo individual ou negociação coletiva, tendo natureza indenizatória, não integrando base de cálculo do imposto de renda retido na fonte ou DIRPF do empregado, tampouco a base de cálculo da contribuição previdenciária, tributos da folha de salários, FGTS e ainda poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto de renda da PJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das PJs tributadas pelo lucro real.

O empregado terá garantia provisória de emprego durante o recebimento do BEPER, seja por redução ou suspensão, durante o período combinado e após o restabelecimento à condição anterior, por período equivalente ao que foi combinado para redução ou suspensão.

[...]

Com exceção de demissão a pedido do empregado ou demissão por justa causa, havendo dispensa sem justa causa no período de garantia provisória no emprego, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização [...].

Muitas regras permeiam este benefício e estas devem ser observadas, principalmente a necessidade de haver submissão ao Ministério competente para que este realize o pagamento, da verba, no momento adequado e correto.

3.2.3.2 Redução

A redução, como já se pressupõe intuitivamente do nome, é mitigar algo dentro da relação de emprego. O que se vislumbra na redação da MP seria esta mitigação perante a jornada ou ao salário.

A MP⁷¹ trouxe, em seu artigo 7º inciso III, a possibilidade de redução de salário e proporcionalmente da jornada em: 25, 50 ou 70%. Ainda, no inciso II deste mesmo artigo é percebida a desnecessidade de participação sindical quando se observa o requisito de acordo individual entre empregado e empregador, ou seja, sem a participação sindical.

É mister aludir que a Constituição Federal⁷² garante a irredutibilidade salarial, com exceção se disposto em negociação coletiva, como versa o artigo 7º inciso VI da

⁷¹ BRASIL, 2020.

⁷² BRASIL, 1988.

mesma. Trata-se de uma garantia constitucional e por isto está sendo objeto de problematização, assim como algumas disposições da MP citada anteriormente.

As críticas são dos mais variados embasamentos, mas se conectam sempre no ponto supracitado. Veja-se o que dizem alguns autores.

Vólia Bomfim Cassar⁷³ apresenta seu ponderamento:

Cabe salientar que para quem recebe um salário mínimo a perda da renda é de 0%, isto é, o salário reduz mas a renda final não. Logo, para estes casos sequer deveria ser discutida a constitucionalidade ou não da medida.

Não se pode simplesmente afastar a MP 936/20 na parte que autoriza o ajuste individual reduzir os salários, pois a medida é transitória, urgente e necessária; lado outro, também não se pode ignorar o comando do artigo 7º, VI da CF.

[...]

Com isso, propomos que a redução da renda[29] final (e não do salário em si) do trabalhador, efetuada exclusivamente por ajuste individual, excepcionalmente seja aceita, desde que limitada a um percentual razoável, capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador, mas que importe em alívio temporário aos empregadores. Assim, todos ganham e todos perdem: isto é solidariedade social. Entretanto, a decisão liminar do STF foi em sentido diverso, pois declarou constitucional a MP 936/20, sem as ponderações e limitações abaixo explanadas.

[...]

Sob este prima, podemos afirmar que a MP 936/20 é constitucional na parte que autoriza a redução dos salários por ajuste individual para os trabalhadores em que o percentual ajustado seja compatível com a crise enfrentada pela empresa ou estabelecimento e que não abale mais que 50% de sua renda, percentual máximo de redução da renda do trabalhador, porque atende a parte dos compromissos financeiros e a dignidade do trabalhador. É bom lembrar que esta não foi a tese defendida pela decisão liminar do STF.

Como muito bem colocado pela autora, é necessário falar da solidariedade social e assim, conseqüentemente, da proteção salarial. O Ministério Público do Paraná (MPPR)⁷⁴ apresentou uma nota sobre o assunto, que diz:

É com a ampla coesão e participação da sociedade, em conjunto com os poderes públicos constituídos, ou por si mesma, exercendo sua autonomia, que devem ser organizadas as ações de recíproco apoio e solidariedade para o enfrentamento dos efeitos da pandemia, construindo-se um novo padrão de responsabilidade coletiva, compassivo e vigoroso. E, assim, com generosidade, elevar as formas mediante as quais nos tratamos uns aos outros como grupo humano e, desse modo, assegurarmos os “valores

⁷³ CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à medida provisória 936/20. **Gen Jurídico**, 4 mai. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/05/04/comentarios-medida-provisoria-936-20/>. Acesso em: 15 nov. 2020.

⁷⁴ MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. **Solidariedade faz a diferença para enfrentar crises de saúde e financeira**. Curitiba, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://mppr.mp.br/2020/06/22709,10/Solidariedade-faz-a-diferenca-para-enfrentar-criises-de-saude-e-financeira.html>. Acesso em: 15 nov. 2020.

supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social” (preâmbulo da Constituição Federal).

Ainda, há quem defenda, em integralidade, a possibilidade desta redução. Veja-se o que diz Renato Rua de Almeida⁷⁵:

[...] a conclusão é no sentido de que o artigo 12 da MP em comento ao prever a celebração de acordo individual de trabalho para redução da jornada e salário é perfeitamente constitucional face ao disposto no artigo 7º, inciso VI do texto constitucional de 1988, salientando-se que, no caso presente, a autonomia privada coletiva a favor dos trabalhadores pela atuação dos sindicatos profissionais é substituída pela legislação de ordem pública constante da MP em comento.

Ou então, na plena possibilidade da redução. Regina Stela Corrêa Vieira e Kauana Vailon⁷⁶ citam:

Dentre as medidas do governo federal, tivemos como foco as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, as quais autorizaram uma série de reduções de garantias trabalhistas, sob o argumento de preservar empregos e evitar que empresas fechassem. Especialmente, para nós, interessou o fato de [...] autorizarem a negociação individual para tratar de redução de jornada e salário e suspensão de contrato de trabalho, colocando em segundo plano as negociações coletivas e o papel do sindicato.

[...]

[...] fica evidenciado que as medidas tomadas pelo governo federal diante da pandemia desprezam as normas de proteção ao trabalho que são fruto da luta de trabalhadoras e trabalhadores ao longo de séculos, reforçando o ímpeto de precarização do emprego e de desvalorização dos sindicatos que vem ocorrendo desde a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017). A tentativa de enfraquecer sindicatos, reduzir as direitos sociais e implantar um modelo que segue a cartilha neoliberal à risca é o que está em curso e a pandemia, que deveria despertar a solidariedade social, não parece ter abalado o projeto do atual governo. Entretanto, conforme temos visto por medidas adotadas em diversos países, o que salvará a economia nos próximos anos será, justamente, salvarmos vidas nesses momentos. E não será possível salvar vidas sem que as pessoas tenham renda, alimento, higiene. Por isso, as medidas provisórias aqui analisadas parecem ir na contramão das necessidades mais urgentes diante da pandemia, que são justamente de proteção social, para que as pessoas possam cuidar de si e de seus familiares, sem precisarem se expor ao risco da contaminação ou de contaminar outras pessoas.

⁷⁵ ALMEIDA, Renato Rua de. Medida Provisória nº 936 de 1 de abril de 2020. **Biblioteca Digital da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Medida%20Provis%C3%B3ria%20n%C2%BA%20936%20de%2001%20de%20abril%20de%202020-Renato.02.04.2020.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2020.

⁷⁶ VIEIRA; VAILON, 2020, p. 106.107.

Pode-se concluir que a melhor forma de passar por esta problemática inevitável é encontrar o equilíbrio. Parecido a isto foi dito por Vólia e desta forma, concorda-se com ela.

3.2.3.3 Suspensão

A respeito da suspensão, elucida-se que há dois tipos, como cita Carlos Bezerra Leite⁷⁷:

Dá-se a suspensão (ou suspensão total) quando inexistir obrigatoriedade da prestação de serviço e pagamento de salário, sendo certo que o tempo de serviço, em regra, não é computado para os efeitos legais. Na suspensão, portanto, empregado e empregador ficam dispensados, transitoriamente, do cumprimento das obrigações ínsitas ao contrato de trabalho.

[...]

Além das já mencionadas modalidades de suspensão do contrato de trabalho, ou melhor, dos efeitos do contrato de trabalho, há uma outra introduzida pela Medida Provisória 1.726, de 03.11.1998, atualmente regulada pela Medida Provisória 2.164-41, de 2001, que acrescentou o art. 476-A à Consolidação das Leis do Trabalho.

[...]

A suspensão poderá durar de dois a cinco meses, consoante previsão na convenção ou acordo coletivo, não podendo o empregado ou grupo de empregados individualmente considerados ajustar prazo maior do previsto na norma coletiva. Isto quer dizer que, se empregado e empregador estipularem cláusula, no contrato individual de trabalho, prevendo prazo menor, esta será a regra aplicável à espécie, tendo em vista o princípio da aplicação da condição (ou cláusula) mais benéfica que informa o direito do trabalho.

Esta suspensão incluída pela reforma é atrelada a qualificação do empregado, conforme dita o artigo 476-A da CLT⁷⁸.

Observando esta dicotomia, focaliza-se que a MP trata apenas da segunda, qual seja a temporária (conforme o artigo 3º, III). Caso este que pressupõe que não seja pago salário. Conforme dita Eduardo Piovesan⁷⁹ em reportagem postada no site da Câmara, a MP pressupõe que não haverá a perda de vínculo de trabalho, mas o empregado não trabalha e não recebe do empregador, a menos que este último queira efetuar ajuda compensatória. Relembrando que aí entra o BEPER, como já dito acima.

⁷⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 550-552.

⁷⁸ BRASIL, 1943.

⁷⁹ PIOVESAN, Eduardo. Confira as regras sobre suspensão do contrato de trabalho previstas na MP. **Câmara dos Deputados**, 28 mai. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/665515-confira-as-regras-sobre-suspensao-do-contrato-de-trabalho-previstas-na-mp/> Acesso em: 16 nov. 2020.

Ademais, não se pode esquecer que tanto a redução quanto a suspensão pressupõem acordo individual entre empregado e empregador.

Para tanto, apresentam-se os pontos discutíveis, já que uns concordam e outros não. Carla Louzada Marques Carmo e Juliana Reis da Silva⁸⁰ dizem:

[...] é imprescindível evitar perseguir soluções que se baseiem exclusivamente em legislações. A solução deve acontecer também extra legal, conferindo autonomia aos acordos individuais entabulados entre as partes. O Estado deve atuar de forma cirúrgica e por prazo curto, dando um forte e rápido empurrão (nudging) para que o carro da economia pegue no tranco e as engrenagens do mercado voltem a girar.

Para além do trecho apresentado, as autoras tentam demonstrar em seu artigo que a autonomia de empregado e empregador é necessária e não se devem criar ações e problematizações em cima disto, já que se trata de um momento grave. Entretanto, nota-se que, como bem lembraram em outro parágrafo, devem-se observar os princípios da boa-fé e da função social. Como já salientado anteriormente, não é ideal partir de um pressuposto extremista, ou seja, da total defesa dos termos da MP mas também não do repúdio. A análise caso a caso é necessária, pois, é sabido que muito é feito em detrimento do empregado, principalmente aqueles de baixas condições sociais. Não seria plausível pensar exclusivamente no giro da economia visto que dentro disto tudo estão seres humanos singulares e que, mesmo que ocorra por diversas vezes, não podem ser tratados como meros plurais.

Como exemplo de não concordância expressa dos principais pontos desta medida provisória, tem-se a ADI que será esmiuçada abaixo. A mera interposição desta já caracteriza a discordância perante os termos da MP.

3.2.3.4 Ação direta de inconstitucionalidade 6.363 de 2020

Perante as problemáticas criadas pelos juristas é pertinente tratar da ADI 6363, que discutiu a inconstitucionalidade da redução do salário e suspensão contratual por acordo individual disposto nesta MP, ou seja, sem a anuência sindical. Foi ajuizada pelo partido Rede Sustentabilidade.

⁸⁰ CARMO, Carla Louzada Marques; SILVA, Juliana Reis. Os efeitos da decisão cautelar proferida na ADIn 6363 e a preservação da autonomia do acordo individual. **Migalhas**, 15 abr. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/324565/os-efeitos-da-decisao-cautelar-proferida-na-adin-6363-e-a-preservacao-da-autonomia-do-acordo-individual>. Acesso em: 16 nov. 2020.

Conforme retira-se do voto, o ministro relator Ricardo Lewandowski diz o seguinte: “Em síntese, o requerente sustenta que a MP 936/2020 viola os artigos. 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição, razão pela qual pleiteia, desde logo, a concessão de medida cautelar”⁸¹. Assim, deferiu em parte a cautelar para declarar suspender os efeitos da MP⁸², aludindo que:

Isso posto, com fundamento nas razões acima expendidas, defiro em parte a cautelar, ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Entretanto, o plenário não concordou e então não houve decisão para declarar inconstitucional a MP nos pontos apontados. Veja-se o que dispõe a decisão⁸³:

O Tribunal, por maioria, negou referendo à medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski (Relator), que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 17.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Conforme ressalta Lorena Vasconcelos Porto⁸⁴, os direitos fundamentais trabalhistas são cláusulas pétreas, porém o STF decidiu de forma oposta ao que prevê a CF.

Todavia, há divisão doutrinária acerca da constitucionalidade da MP, ou pelo menos de pontos específicos dela. André Zipperer⁸⁵, por exemplo, defende a constitucionalidade, como discorre na *live* do GETRAB-USP (Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São

⁸¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade ADI 6.363**. Brasília, Distrito Federal. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Distrito Federal, 6 de abril de 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf> Acesso em: 30 out. 2020, p. 16.

⁸² *Ibid.*, p. 16.

⁸³ BRASIL, 2020.

⁸⁴ PORTO, 2020, p. 149.

⁸⁵ DISPENSA nos termos do art 486 da CLT – factum principis. Produção: André Zipperer. São Paulo: Getrab USP. Youtube. 2020. Duração: 23min38seg. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=gnP18hDRNtU>. Acesso em: 30 nov. 2020

Paulo). Da mesma forma, Ana Paula Pavelski⁸⁶, em *live* ministrada perante o CASP (Centro Acadêmico Sobral Pinto – PUCPR) aduz que não concorda com a inconstitucionalidade que fundamentou a ADI 6363 e nem com a decisão liminar do ministro Lewandowski. Diz ainda que uma decisão do Ministro Dias Toffoli de outra ação, na semana anterior, ressalta que o acordo individual tem que ser tratado de forma diferente em tempos de pandemia do coronavírus.

Para melhor explicação fala, Fernando Hugo R. Miranda⁸⁷, em seu artigo, acerca da MP e da ADI:

O confronto examinado nesse texto, portanto, foi o da liberdade legal em face dos limites constitucionais. Ao se identificar que a lei não estipula simplesmente a possibilidade de redução do salário, mas, antes, estabelece com clareza os limites em que tal redução pode ser realizada - proporcionalmente à redução da jornada, garantindo-se o salário hora - conclui-se que a norma trata, em verdade, de autorização legal de alteração contratual.

Eis, portanto, o que parece ser o ponto fundamental das divergentes conclusões aqui referidas. Na racionalidade adotada do julgamento, a lei simplesmente teria criado hipótese de acordo individual autorizando a redução do salário. A legislação, nessa perspectiva, seria inválida por transferir ao contrato individual o poder para impor reduções salariais, algo restrito ao concerto coletivo.

Não se considerou relevante no julgamento, contudo, o aspecto de que os termos do tal acordo individual foram inteiramente estabelecidos pela lei. Não há espaço, no âmbito da MP 936/2020, para qualquer criatividade contratual. Não se trata, pois, verdadeiramente, de um acordo individual, mas sim da possibilidade de adesão a um programa governamental de auxílio social. Criado o programa, foram estabelecidos seus requisitos, constando, entre eles, a aquiescência formal de empregado e empregador. E todo o panorama, não é demais lembrar, foi estabelecido pela lei.

A MP 936/20 representa a definição, pela legislação, de um espaço de transformação do contrato de trabalho, como se passa, sem estranhamentos, com outras hipóteses já previstas na lei. A disposição, pois, é de alterabilidade contratual prévia e exaustivamente decorrente da lei. A liberdade quanto à adesão ou não ao programa não modifica a natureza da previsão.

Assim, ainda que em menor evidência, há quem defenda pela constitucionalidade do que vem sendo discutido. Isto pautado, principalmente, na excepcionalidade vivida, e alegando que, em tempos normais, este tipo de mitigação

⁸⁶ DIREITO do trabalho em tempos de coronavírus. Produção: Ana Paula Pavelski. Curitiba: Centro Acadêmico Sobral Pinto – PUCPR. Youtube. 2020. Duração: 58min43seg. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NOqTUOi-AYc>. Acesso em: 30 nov. 2020.

⁸⁷ MIRANDA, Fernando Hugo R. A constitucionalidade da MP 936/20: a irredutibilidade salarial e a alterabilidade contratual. **Migalhas**, 7 abr. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/323852/a-constitucionalidade-da-mp-936-20-a-irredutibilidade-salarial-e-a-alterabilidade-contratual>. Acesso em: 05 nov. 2020.

contratual não seria aplicada. Nota-se que, os dois lados têm que ser observados, tanto de empregado quanto do empregador.

Ainda que as empresas estejam com dificuldades, os empregados ainda caracterizam a linha mais fraca na relação contratual. Porém, é necessária uma análise caso a caso, pois há muitas relações de boa-fé onde não se procura prejudicar o empregado e sim estabelecer algo que fique bom para ambos, num cenário tão crítico. Em contrapartida, há também situações de má fé onde a coação exercida para com o obreiro é evidente.

Para evitar isto, lembra-se que o *compliance* trabalhista (ou até mesmo auditoria) está em voga nos últimos anos e a empresa ter isto em seu âmbito também se torna bem importante, até para evitar eventuais futuras demandas judiciais.

Por trás disto tudo várias dúvidas ficaram no ar. Primeiro, após a MP 927, onde algumas delas foram esclarecidas na MP 936, mas onde também surgiram novas. Assim, na lei 14.020, o legislador parece ter observado bem o cenário trabalhista e tentado sanar a maior parte delas.

3.2.3.5 Lei nº 14.020/20

O artigo 62 da Constituição Federal⁸⁸, supramencionado, apresenta o funcionamento de MP, que pode ou não ser convertida em lei.

O site do Congresso Nacional (lembra-se que este é composto pela Câmara dos Deputados e Senado Federal) apresenta como funciona a tramitação das Medidas Provisórias. Basicamente tem alguns caminhos que podem resultar na aprovação do projeto de lei de conversão, que é o caso em voga, visto que o projeto foi aprovado e a lei promulgada. O site relembra que “Cabe destacar, ainda, que aprovado um PLV, a MPV mantém-se integralmente em vigor até que seja sancionado ou vetado o projeto.”⁸⁹.

Esta lei foi promulgada no dia 06/07/2020 diante da caducidade da MP 936 (foi editada em 01/04/2020 e perdeu a vigência apenas em 01/07/2020 já que foi prorrogada). Ressalta-se que houve um lapso temporal de quase 1 semana entre a perda de validade da MP e a promulgação da Lei.

⁸⁸ BRASIL, 1988.

⁸⁹ CONGRESSO NACIONAL, [2021].

Há alguns pontos importantes sobre esta lei. O e-book “LEI 14.020/2020 Comparada e Comentada”⁹⁰, de Vólia Bomfim Cassar, José Affonso Dallegrave Neto, Rafael Lara Martins e Iuri Pinheiro, auxilia no esmiuçar da lei.

Um destes pontos é o direito intertemporal evidenciado no artigo 24. Foram observadas algumas considerações sobre isto em uma das *lives*, de Vólia Bomfim Cassar, que será demonstrada no capítulo 4 desta referida pesquisa. Mas, basicamente o que é novo na lei, não retroage, vale da promulgação dela para frente. Ou seja, até dia 06 valia a MP, depois deste dia vale a Lei.

Vale ressaltar que esta lei deixou expresso que não pode caracterizar-se fato do príncipe caso o empregado seja demitido, segundo o artigo 29 desta lei⁹¹. Apesar desta disposição legal não especificar, pensa-se que apenas é possível a força maior sopesando o fato de que a discussão está entre os dois institutos.

Abriu-se a possibilidade de cumulação de garantias, o que, previamente não era possível no direito do trabalho. A previsão está no artigo 10, inciso III no que tange à gestante.

Além disso, podem ser exemplificadas outras inclusões. O artigo 12 teve inúmeras inovações quanto ao que dispõe a redução de jornada e salário, suspensão e pagamento do BEPER. Isto no que abrange aposentados, acordos por meios eletrônicos, comunicação ao sindicato, conflito de normas. No artigo 18 foi incluída a figura do intermitente. Também, os artigos 20 a 26 são completamente novos.

Ainda que as providências tomadas pelo Estado como um todo terem sido alvo de assíduas críticas, é importante trazer à tona o que trouxeram de positivo. Para tanto, analisa-se, sobre a inovação trazida pela MP 936 e após ratificada pela Lei 14.020, a notícia publicada pelo Governo Brasileiro⁹² explicita o balanço feito:

Segundo o Ministério da Economia, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda já evitou quase 11,7 milhões (11.698.243) de demissões no país e manteve de pé 1.348.733 estabelecimentos. O Governo Federal já destinou R\$ 17,4 bilhões ao programa.

⁹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim et al. **Lei 14.020/2020 Comparada e Comentada**. 2020. Disponível em: <https://www.sincovaga.com.br/wp-content/uploads/2020/07/Lei-14020-2020-Comparada-e-Comentada-Volia-Bomfim-Dallegrave-Neto-Rafael-Martins-Iuri-Pinheiro.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2021.

⁹¹ BRASIL, 2020.

⁹² GOVERNO DO BRASIL. **Programa de Preservação do Emprego já evitou quase 11,7 milhões de demissões**. 29 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/06/programa-de-preservacao-do-emprego-ja-evitou-quase-11-7-milhoes-demissoes>. Acesso em: 30 nov. 2020.

Não há como negar, estas soluções elas têm auxiliado os empregos a serem mantidos, e até mesmo podem ser consideradas como fundamentais para tal manutenção.

Contudo, uma parcela de empregadores não viu outra opção senão a extinção. Com isto, apresentando uma outra temática, a caracterização do tipo de extinção contratual será explicada no próximo capítulo, em que pese suas grandes divergências.

4 ESTUDO CRÍTICO DO CENÁRIO EXTINTIVO CONTRATUAL

Como já mencionado, estas são formas de extinções contratuais, e vem sendo objeto de discussão no cenário atual, já que se enquadram como motivação das mesmas.

Neste período pandêmico, as ferramentas virtuais (internet) estão sendo vastamente exploradas, muitas aulas ao vivo (*lives*) vem sendo ministradas bem como palestras e eventos, principalmente para discutir os contratos trabalhistas e apresentar opiniões diversas de como deve-se interpretar a legislação ou as lacunas que dela resultam. Cabe citar algumas que trazem opiniões sobre esta polêmica no que tange a causa de extinção contratual.

4.1 DIVERGÊNCIAS DOUTRINÁRIAS ACERCA DA MOTIVAÇÃO – FORÇA MAIOR E *FACTUM PRINCIPIS*

Vólia Bomfim Cassar⁹³, ex-desembargadora e atual advogada, fez algumas importantes considerações na *live* de agosto de 2020. Em síntese, menciona que a MP 927, 936 e a lei 14020. Frisa que a 936 foi a de maior impacto trabalhista e já teve sua conversão em lei (suprarreferida), diferente da 927. Apresenta ainda a dualidade do direito intertemporal da lei, visto que apenas há efeito retroativo no que é de igual teor tanto na MP quanto na lei; assim, o que há divergência em ambas só tem efeito a partir de 07/07 e não retroage. Bem, para falar especificamente do que condiz ao estudo, apresentou a novidade que a lei trouxe (ou seja, não era dito na MP): não há aplicação do artigo 486 às despedidas decorrentes do coronavírus, de forma que afastou o fato do príncipe e abarcou apenas a força maior.

Ela apresenta, em dois exemplos, as hipóteses em que acredita terem ocorrido as possibilidades em discussão. No primeiro deles: o estabelecimento, que pode estar aberto, como uma farmácia e precisa fazer demissão em vista do baixo movimento e dificuldades para se manter, trata-se de força maior, pois não foi um decreto que fez essa empresa ser extinta e sim pois a impossibilidade de sobrevivência pelo qual o empregador não concorreu. Já no segundo: as casas noturnas que estão obrigadas (via decreto municipal) a continuarem fechadas e, portanto, não tem fonte de renda

⁹³ RELAÇÕES de trabalho e a covid-19. Produção: Vólia Bomfim Cassar. Youtube. Duração: 1h56min. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FtAONLNK_fY> Acesso em: 16/09/2020

resultando na extinção do estabelecimento, ela considera fato do príncipe (o que ocorreu antes de 07/07/2020 – promulgação da lei).

Com estas considerações afirma-se que, apesar do legislador buscar abarcar todas as opções de dissolução contratual, ainda há muita discussão que cabe neste âmbito. Justifica-se isto pois a cada dia aparece uma discrepância inovadora, que não consta em lei, e precisa ser entendida a partir da hermenêutica jurídica. A importância de debates como estes, em *live*, trata-se da indispensável elucidação de juristas que lidam diretamente com isto e precisarão lidar posteriormente em ações trabalhistas que, sem dúvida, surgirão em massa.

Vólia Bomfim Cassar⁹⁴ ainda aclara sobre a crença da caracterização ou não do fato do príncipe por outros juristas. Destarte, os que não acreditam nela consideram o ato do município/estado vinculado pois é excludente de responsabilidade. Os que acreditam consideram este ato discricionário (e ela segue este entendimento) visto que a autoridade podia dizer quais atividades fechariam, por quanto tempo e quanto isto seria severo. Conjuntamente, há o fato de que, não há um comando (lei) que determine fechamento de atividades e apenas um decreto (nº 6 de 2020) para fins de orçamento público e não para funcionamentos de empresa.

De forma parecida, José Affonso Dallegrave Neto⁹⁵, em seu canal no Youtube, no mês de set/2020, fez considerações sobre o tema e frisa que o artigo 29 da lei 14.020/20⁹⁶, determina que o artigo 486 da CLT⁹⁷ não pode ser aplicado para rescisões vinculadas ao enfrentamento da pandemia. Informa também que defendia essa posição que a lei acabou por regulamentar, visto que, o significado de fato do príncipe é quando o governo fecha uma empresa por ato discricionário (por exemplo a desapropriação) e assim assume para si o pagamento da multa de 40% sobre o FGTS e as demais indenizações e verbas rescisórias ficam por conta do empregador. Então abrange que a pandemia não trata de um poder discricionário, mas sim de organizar o cenário pandêmico, de forma que a rescisão pode ocorrer por força maior e a multa do FGTS é paga pela metade, ou seja, 20%.

⁹⁴ RELAÇÕES de trabalho e a covid-19. Produção: Vólia Bomfim Cassar. Youtube. Duração: 1h56min. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FtA0NLNK_fY> Acesso em: 16/09/2020

⁹⁵ ENTENDA seus direitos trabalhistas. Resumo da nova lei 14020. Produção: José Affonso Dallegrave Neto. Youtube. 2020. Duração: 38min15seg. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Aei6I8T-7To>. Acesso em: 23 set. 2020.

⁹⁶ BRASIL, 2020.

⁹⁷ BRASIL, 1943.

No que toca a discricionariedade e vinculação do poder público, apresenta Di Pietro⁹⁸:

[...] se diz que o poder da Administração é vinculado, porque a lei não deixou opções; ela estabelece que, diante de determinados requisitos, a Administração deve agir de tal ou qual forma. [...]
 [...] o poder da Administração é discricionário, porque a adoção de uma ou outra solução é feita segundo critérios de oportunidade, conveniência, justiça, equidade, próprios da autoridade, porque não definidos pelo legislador. Mesmo aí, entretanto, o poder de ação administrativa, embora discricionário, não é totalmente livre, porque, sob alguns aspectos, em especial a competência, a forma e a finalidade, a lei impõe limitações.

Então verifica-se que o entendimento de Vólia Bomfim Cassar está coerente com o que demonstra o ensinamento doutrinário e, com ele concorda-se uma vez. Quando o ato é vinculado, a lei vem estabelecer algo que não é passível de livre decisão. Por outro lado, sendo ele discricionário, não há lei expressa para determinado conteúdo e é encontrada essa livre decisão, mesmo que claramente com suas ressalvas.

Em semelhança ao que apresenta José Affonso Dallegre Neto, Andre Gonçalves Zipperer⁹⁹ defende na *live* ministrada no dia 06/04/2020, que não há como falar em fato do príncipe. Inclusive, que não há tal possibilidade de enquadramento em momento algum. Isto se dá pois não considera que o ato do poder público é discricionário, haja vista que o Estado não teve alternativa de escolha, senão tomar medidas para enfrentamento do COVID-19. Exemplifica que poderia se caracterizar caso falasse em uma construção de hidrelétrica. O entendimento de não caracterização é endossado por Ana Paula Pavelski¹⁰⁰ em *live* no Instagram feita em conjunto com Daniela Crepaldi, em 31/10/2020.

Juliana Monteiro¹⁰¹, fala em *live* no Instagram, sobre o assunto de fato do príncipe. Apresenta a diferença entre ato de gestão e ato de império. O primeiro trata-se, por exemplo, de uma melhoria que o governo quer fazer na cidade e aí poderia

⁹⁸ DI PIETRO, 2019, p. 248.

⁹⁹ DISPENSA nos termos do art 486 da CLT – factum principis. Produção: André Zipperer. São Paulo: Getrab USP. Youtube. 2020. Duração: 23min38seg. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=gnP18hDRNtU>. Acesso em: 30 nov. 2020.

¹⁰⁰ LEI 14.020/20 e suas repercussões. Produção: Ana Paula Pavelski e Daniela Crepaldi. Instagram. 2020. Duração: 59min41seg. Disponível em: <https://www.instagram.com/tv/CC4baT1FhKj/>. Acesso em: 30 nov. 2020.

¹⁰¹ MP 927/20: dispensa por força maior. Produção: Juliana Monteiro e Lenara Giron. Instagram. 2020. Duração: 14min20seg. Disponível em: https://www.instagram.com/tv/B-TQTN3om_J/?IGSHID=UBUBACWSMYML. Acesso em: 30 nov. 2020.

ser caracterizado o artigo 486 da CLT¹⁰². Já o segundo é sobre o que acontece no estado de calamidade. Desta forma, acredita que os atos dos governantes perante este momento são ato de império e assim exclui-se a hipótese de *factum principis*. Lembra, ainda, que Vólia acredita que existe a caracterização e Dallegrave não.

Ainda em relação a atos de império e gestão, cabe apresentar o que diz Fernanda Marinela¹⁰³, ao tratar da classificação perante ao objeto dos atos administrativos:

Os atos de império são aqueles que a Administração pratica usando da sua supremacia sobre o administrado. São impostos unilateral e coercitivamente ao particular independentemente de autorização judicial, sendo regidos por um direito especial exorbitante do direito comum. Podem ser constituídos como atos gerais ou individuais, internos ou externos, todavia devem ser sempre atos unilaterais, representando a vontade onipotente do Estado e o seu poder de coerção. Esses atos são revogáveis e modificáveis a critério da Administração. Por exemplo: a desapropriação, a requisição do patrimônio do particular quando há iminente perigo, interdição de atividades profissionais e outros.

De outro lado, os atos de gestão são aqueles praticados pela Administração, sem valer-se da sua supremacia sobre os destinatários. São fundamentalmente regidos pelo direito privado. A Administração afasta-se de suas prerrogativas, colocando-se em pé de igualdade com os particulares como, v.g., no contrato de locação e na alienação de bens inservíveis. Esses atos não exigem coerção, ocorrem nos atos puramente de administração dos bens e serviços públicos e nos negociais com os particulares que não exijam coerção.

Averigua-se que a autora apenas esmiuçou o tema e que Juliana Monteiro fez uma correta síntese sobre o que se tratam tais atos, ao observar as questões em *live*.

No que tange puramente ao fato do príncipe insta destacar que, no início do estado de calamidade declarado pelo governo, especificadamente, no dia 27/03/2020, o presidente Jair Bolsonaro citou o artigo 486 da CLT¹⁰⁴, em uma declaração. Larissa Quintino¹⁰⁵ apresentou uma matéria sobre isto na revista VEJA publicada neste mesmo dia, como está disposto a seguir.

“Tem um artigo na CLT que diz que todo empresário, comerciante, etc, que for obrigado a fechar seu estabelecimento por decisão do respectivo chefe do Executivo, os encargos trabalhistas, quem paga é o governador e o prefeito, tá ok?”, disse Bolsonaro ao sair do Palácio da Alvorada nesta manhã.

¹⁰² BRASIL, 1943.

¹⁰³ MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 369.

¹⁰⁴ BRASIL, loc. cit.

¹⁰⁵ QUINTINO, Larissa. Bolsonaro: prefeitos e governadores têm de pagar empregado por paralisação. **VEJA**, 27 mar. 202002E Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/bolsonaro-prefeitos-e-governadores-devem-pagar-empregado-por-paralisacao/>. Acesso em: 01 nov. 2020.

[...]

Segundo o professor de Direito do Trabalho da FMU, Ricardo Calcini, o pagamento, inclusive, não seria de salários e demais verbas contratuais como férias, e 13º salário e sim de verbas indenizatórias, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). “Assim, a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, deve acarretar, necessariamente, na impossibilidade de continuação da atividade empresarial. Somente nesta situação, caso seja comprovada, é que indenização do FGTS ficará a cargo governo responsável”, afirma o especialista, organizador do e-book digital “Coronavírus e os Impactos Trabalhistas”. Na interpretação do especialista, é preciso interpretar caso a caso se a paralisação de comércio e serviços por causa do coronavírus impede a execução da atividade empresarial para saber o dispositivo é aplicável ou não.

Pondera-se que tal declaração foi tendenciosa – em certa medida – para que os entendimentos, em massa, acerca da caracterização de fato do príncipe fossem consolidados. Isto, principalmente, na parte população que não faz parte dos profissionais de direito. Coincidência ou não, já foi mencionado, nesta dissertação, a notícia de um restaurante denominado “Fogo de Chão” onde o empregador realizou as demissões, diante da pandemia, e mandou a conta de as verbas rescisórias para o Estado efetuar o pagamento. Todavia, como bem destacou Ricardo Calcini, no trecho citado acima, caso seja a hipótese de caracterização no artigo 486 o que fica a conta do Estado é a indenização decorrente do FGTS e não as verbas em sua integralidade.

Compartilham da mesma opinião de Ricardo, os autores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante¹⁰⁶:

O factum principis somente transfere para a responsabilidade estatal o pagamento da indenização. Portanto, exime-se o empregador da obrigação legal quanto ao pagamento da multa dos 40% ou da indenização do art. 478 da CLT (para os não optantes anteriores à Constituição de 1988 e os portadores da estabilidade decenal). Os demais títulos rescisórios serão de responsabilidade do empregador.

É nítido, portanto, que o Estado não detém o dever de pagar todas as verbas rescisórias, caso haja caracterização.

¹⁰⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017, p. 387.

4.2 HIPÓTESE DE CARACTERIZAÇÃO DE FORÇA MAIOR

O conceito de força maior já foi previamente abordado no capítulo 2. Recapitulando rapidamente, Vólia Bomfim Cassar¹⁰⁷ apresenta que a força maior é caracterizada com a extinção total ou parcial da atividade empresarial. Assim, a atividade que poderia alegar força maior seria aquela que se encaixasse no pressuposto supra referido. No entanto, como bem apresenta Débora Rocha¹⁰⁸, está havendo entendimento de que a MP 927 não pressupõe esta exigência extintiva. Muito embora este entendimento esteja em incutido na atual conjuntura, o artigo 502 da CLT¹⁰⁹ leciona que a força maior pode determinar a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos que o trabalhador labore. Destarte, a circunstância atual pressupõe um entendimento divergente, mas ressalta-se que não está descrito expressamente na MP 927 a não necessidade da extinção.

4.2.1 A Extinção Contratual Sem Aviso Prévio e FGTS Parcial

O aviso prévio, neste caso, percebe-se como indevido haja vista que a empresa não teve outra opção senão o fechamento, caso em que não se trata de mera vontade do empregador de rescindir o contrato e sim da força maior. Observa-se, ainda, que o aviso prévio – como dito capítulo 2 desta monografia – tem previsão na CLT e caracteriza-se pelo aviso antecipado da vontade de extinção do contrato, se não houver justo motivo. Então a extinção acontece sem aviso prévio.

Ainda nesta perspectiva, nota-se, porém uma divergência. Débora Rocha¹¹⁰ apresenta que:

Por trata-se de fato imprevisível à vontade do empregador, entende-se que não é devido o aviso prévio. Ademais, o artigo 487 da CLT dispõe que a parte que quiser rescindir, sem justo motivo, o contrato de trabalho deverá avisar a outra da sua resolução com antecedência.

¹⁰⁷ CASSAR, 2018, p. 1010.

¹⁰⁸ ROCHA, Débora. Rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior em tempos de coronavírus (covid-19). **JUS**, abr. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81316/rescisao-do-contrato-de-trabalho-por-motivo-de-forca-maior-em-tempos-de-coronavirus-covid-19>. Acesso em: 24 nov. 2020.

¹⁰⁹ BRASIL, 1943.

¹¹⁰ ROCHA, loc. cit.

Porém, o artigo publicado pela Schiefler Advocacia¹¹¹ demonstra opinião diferente:

[...] apesar da imprevisibilidade da situação não vitimar somente o trabalhador, mas também a empresa, não seria razoável privar o empregado do direito ao aviso-prévio indenizado, uma vez que este subsiste até mesmo na hipótese de culpa recíproca, ainda que reduzido à metade, nos termos do art. 484 da CLT e da Súmula nº 14 do Tribunal Superior do Trabalho.

Apesar do exposto, é necessária a análise de caso a caso. Contudo, mesmo que o direito do trabalho coloque em primazia o trabalhador, entende-se que o viável no cenário seria não ser pago o aviso prévio. Isto pois como diz a primeira autora, não houve decisão pelo empregador de demitir e sim um fato alheio a sua vontade.

Averiguando a questão do FGTS, cabe ir até sua lei específica. Trata-se da Lei 8.036/90¹¹². No artigo 18, §2º está disposto que será pago 20% da indenização em caso de força maior. Lembrando que a regra é de indenização de 40%, como impera o §1º do mesmo artigo. Então esta indenização incide pela metade.

Demais verbas, como já tratado anteriormente, são pagas normalmente podendo até fazer a equiparação com as verbas devidas na demissão sem justa causa.

4.2.2 Seguro-Desemprego

O seguro-desemprego, como prevê o artigo 2º e 3º da lei 7.998/90¹¹³, prima por dar assistência ao trabalhador que ficou desempregado quando dispensado sem justa causa e auxiliar este na busca ou preservação do emprego.

A discussão criada é se o empregado demitido em razão da força maior teria direito a este seguro, uma vez que ainda que não se trate de dispensa sem justa causa o obreiro não concorreu para a demissão e está desamparado economicamente frente a ocorrência da força maior, no caso, pandemia.

¹¹¹ MAGNANI, Victoria. A rescisão do contrato de trabalho por força maior e fato do príncipe no cenário de pandemia. **JusBrasil**, 3 ago. 2020. Disponível em: <https://schiefleradvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/887670138/a-rescisao-do-contrato-de-trabalho-por-forca-maior-e-fato-do-principe-no-cenario-de-pandemia>. Acesso em: 24 nov. 2020.

¹¹² BRASIL, 1990.

¹¹³ BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 03 mai. 2021.

O artigo 611-B inciso II da CLT demonstra que o direito ao seguro em voga, sendo o caso de desemprego para o qual não concorreu, não pode constar de objeto para suprimi-lo ou reduzi-lo em negociação coletiva.

Além das previsões, a Carta Magna assegura este direito, no artigo 7º, inciso II, dizendo da hipótese onde o trabalhador não concorreu para o desemprego. Neste viés, diz Leandro Fernandez¹¹⁴:

Evidentemente, em caso de extinção contratual por motivo de força maior, o empregado não deu causa à cessação do vínculo, encontrando-se em situação de desemprego involuntário. Por isso, afirmamos que o trabalhador terá direito à habilitação perante o seguro-desemprego [...]

Em contrariedade, Gizelle Cesconetto apresenta que “Com base no artigo 2º da Lei do Seguro Desemprego (Lei 7.998/90), ele não seria devido, pois o trabalhador não ficou desempregado em virtude de dispensa sem justa causa.”¹¹⁵.

Apesar do que foi refutado, é viável destacar que a Constituição não tem como ser olvidada. Mesmo não se tratando de dispensa sem justa causa, como apresenta a lei 7.998¹¹⁶, o empregado não teve culpa em sua demissão, ou seja, ocorreu involuntariamente. Ainda que em força maior, pode-se encontrar esta característica, principalmente no cenário de COVID-19. Da mesma forma que o empregador não concorreu para o surgimento desta pandemia – e então há a possibilidade do não pagamento do aviso prévio, como dito anteriormente – o empregado também não é responsável por ela, e assim precisa de uma baliza financeira frente a sua perda de subsistência, qual seja este seguro.

4.3 A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 503 DA CLT

O capítulo que dispõe sobre a força maior, na CLT, encontra-se do artigo 501 ao 504.

¹¹⁴ FERNANDEZ, Leandro. Força maior e fato do príncipe no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 9, n. 87, abr. 2020. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=28&pagina=INICIAL>. Acesso em: 24 nov. 2020, p. 75.

¹¹⁵ CESCNETTO, Gizele. Rescisão do Contrato de Trabalho por Motivo de Força Maior em Tempos de Covid-19. **Notícias Concursos – Mundo Jurídico**, 29 jun. 2020. Disponível em: <https://noticiasconcursos.com.br/mundo-juridico/rescisao-do-contrato-de-trabalho-por-motivo-de-forca-maior-em-tempos-de-covid-19/>. Acesso em: 24 nov. 2020.

¹¹⁶ BRASIL, 1990.

Há quem diga – e é a posição majoritária – que o artigo 503 da CLT não foi “recepção” pela CF, visto que esta é de 1988 e o artigo de 1943 (via Decreto nº 5452). Esta disposição legal permite a redução salarial dos empregados em hipótese de força maior.

Há confronto entre a CF e o artigo haja vista que a primeira não observa esta possibilidade de redução. Lembra-se que a Constituição trouxe em seu bojo a irreduzibilidade salarial, já descrita anteriormente quando falado sobre a redução de salário e jornada prevista na MP 936. O artigo 503, que está na CLT¹¹⁷, diz da possibilidade de redução quando ocorrer a força maior e essa mitigação, de cada empregado, não pode ser superior a 25%. Esta brecha vem sendo muito analisada haja vista as críticas assíduas em cima da disposição da MP. Clareia-se que o que é muito defendido, modernamente, diz respeito à inconstitucionalidade tanto da MP quanto do artigo presente na Consolidação.

Compactuando com o que foi exposto, traz Raphael Miziara¹¹⁸:

[...] o artigo 503 é incompatível com a Constituição de 1988 e por ela não foi recepção, razão pela qual a redução salarial só poderá ocorrer mediante ajuste com a entidade sindical, sob pena de ilicitude e alto risco de condenação judicial posterior.

[...]

Além da questão da recepção, o TST já decidiu que o art. 503 da CLT, que prevê a redução dos salários em caso de força maior, sem contrapartida, foi REVOGADO pela Lei nº 4.923/1965, porque posterior à sua edição, que para a mesma situação descrita exige a redução salarial, proporcional à redução da jornada, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados (art. 2º).

Por outro lado, o advogado explica:

Há quem sustente posição contrária no sentido de que o art. 7, VI, da CR/88 não alcança situações de força maior, por isso o art. 503 foi recepção. Em contraponto a esse entendimento, pode-se afirmar que a Constituição (art. 7º, inc. VI) não faz esse tipo de diferenciação ou exceção. Prevalece na doutrina o entendimento de que o art. 503 não foi recepção pela Constituição (nesse sentido: Maurício Godinho Delgado e Alice Monteiro de Barros).

¹¹⁷ BRASIL, 1943.

¹¹⁸ MIZIARA, Raphael. Em razão da COVID-19, é lícita a redução geral dos salários dos empregados da empresa, conforme autoriza o art. 503 da CLT? **Thomson Reuters**, mar. 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/pt/juridico/blog/em-razao-da-covid-19e-licita-a-reducao-geral-dos-salarios-dos-empregados-da-empresa-conforme-autoriza-o-art-503-da-clt.html>. Acesso em: 30 nov. 2020.

Portanto entende-se, respeitosamente, em que pese entendimento divergente, que detém a coerência o entendimento do TST bem como a fundamentação dada por Raphael Miziara, haja vista a observância da inconstitucionalidade evidenciada.

4.4 PANORAMA QUANTITATIVO DAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS NESTE PERÍODO

Pode-se analisar, perante o panorama estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho, o alto grau de desemprego que a pandemia vem deixando como marco. É possível verificar a veracidade da afirmação quando se avalia América Latina e Caribe, como dispõe o estudo da OIT. Duas notícias chamam a atenção quando averiguam os estragos. A primeira, de 1º de julho de 2020, apresenta, dentre os inúmeros dados que saltam aos olhos, que as porcentagens demonstram “aumento no número de pessoas que procuram emprego e não o conseguem de 26 milhões, antes da pandemia, para 41 milhões em 2020”¹¹⁹.

Já na segunda, de 17 de dezembro, apresenta-se a estimativa em números. Desta, destaca-se que “A crise de saúde em 2020 teve um impacto ainda mais significativo no desempenho dos indicadores de emprego feminino”¹²⁰. Ainda na toada de desemprego “1 em cada 4 jovens estava desempregado no terceiro trimestre de 2020.”¹²¹

Não é segredo o quanto este vírus afetou o mundo de uma forma geral. Ainda que as pesquisas trazidas acima destaquem apenas a América Latina e Caribe, não se olvida que nas demais partes do planeta ocorreu de forma semelhante, senão pior.

Na mesma toada – porém ao nível nacional (Brasil) – em consulta aos números de desemprego perante a pandemia, Daniel Silveira¹²² apresenta o levantamento até setembro. Não se trata apenas de índices ocorridos por conta do COVID, mas sim a

¹¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Forte aumento do desemprego na América Latina e no Caribe deixa milhões sem renda**. Panorama Laboral em Tempos de Covid, 01 jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_749687/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 jan. 2021.

¹²⁰ Id., **COVID-19 deixa um rastro de alto desemprego, inatividade e empregos precários na América Latina e no Caribe**. Panorama Laboral em Tempos de Covid, 17 dez. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_764677/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 jan. 2021.

¹²¹ Ibid.

¹²² SILVEIRA, Daniel. Desemprego diante da pandemia bate recorde no Brasil em setembro, aponta IBGE. **G1**, 23 out. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/23/no-de-desempregados-diante-da-pandemia-aumentou-em-34-milhoes-em-cinco-meses-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2020.

totalidade quantitativa de desempregados e o quanto aumentou perante o cenário. Tem-se imagem para melhor elucidação.

Figura 1 – Número de desempregados no Brasil

Número (em mil) de desempregados no Brasil

Em 5 meses de pandemia, contingente de desempregados aumentou 33,1%.



Gráfico: Economia/G1 • Fonte: IBGE

Brasil registrou alta de 33,1% no número de desempregados diante da pandemia — Foto: Economia/G1

Fonte: Silveira (2020)

4.4.1 Fechamentos de Empresas no Paraná

Seguindo a perspectiva de dados, anteriormente foram apresentados àqueles de nível Brasil, mas neste momento apresentam-se os do estado do Paraná.

Como já é sabido, empresas de eventos, casas de shows, teatros e outros que se encaixem nesta seara foram proibidos de funcionar a partir de março, onde o estado de calamidade foi declarado. Guilherme Grandi¹²³ apresentou, em uma matéria publicada na Gazeta do Povo, que o cenário excepcional ocasionou o fechamento definitivo de metade das empresas de eventos. No mesmo segmento, bares e restaurantes também tiveram dificuldades. Ainda é apresentado que a dona de dois buffets, entrou com demanda judicial contra a prefeitura para liberação das reuniões que ela chamou de “sociais”. Estas englobam eventos corporativos e sociais visto que atuaria de acordo com protocolo sanitário. Outros empreendedores defendem também o evento corporativo, visto que apresentam a diferença deste evento e shows, por

¹²³ GRANDI, Guilherme. Pandemia já fechou metade das empresas de eventos do Paraná. **Gazeta do Povo**, 21 ago. 2020. Disponível em: [https://www.gazetadopovo.com.br/bomgourmet/mercado-e-setor/pandemia-fechou-metade-empresas-eventos-parana/#:~:text=Pandemia%20j%C3%A1%20fechou%20metade%20das%20empresas%20de%20eventos%20do%20Paran%C3%A1,-Por%20Guilherme%20Grandi&text=Proibidos%20de%20funcionar%20desde%20o,opera%C3%A7%C3%B5es%20fechar%20as%20portas%20definitivamente](https://www.gazetadopovo.com.br/bomgourmet/mercado-e-setor/pandemia-fechou-metade-empresas-eventos-parana/#:~:text=Pandemia%20j%C3%A1%20fechou%20metade%20das%20empresas%20de%20eventos%20do%20Paran%C3%A1,-Por%20Guilherme%20Grandi&text=Proibidos%20de%20funcionar%20desde%20o,opera%C3%A7%C3%B5es%20fechar%20as%20portas%20definitivamente.). Acesso em: 22 nov. 2020.

exemplo, pois aqueles causam aglomeração e este não. Ainda, as reclamações permeiam a flexibilização de restaurantes e bares, mas não mencionam do segmento de eventos.

Com esta exposição, a partir de todo o abordado neste trabalho, percebe-se que muitos empregados foram demitidos em vista do fechamento da empresa e que isto, por si só, poderia ser enquadrado em demissão por força maior. Foi abordado que a força maior é caracterizada quando o empregado é demitido em consequência do fechamento da empresa.

Porém, ainda resta a dúvida acerca do fato do príncipe. As empresas que fecharam, foram limitadas de funcionarem por medida legislativa. No capítulo 4 vê-se que Vólia Bomfim Cassar entende que a caracterização deste se daria em hipótese de não funcionamento de casas de show, por exemplo.

Todavia, o que pode ser caracterizado é a força maior, principalmente após a lei 14.020, ainda que com ressalvas conforme o que destacou Vólia Bomfim Cassar e foi apresentado no início deste capítulo. O Estado não determinou tais pausas no funcionamento por mera arbitrariedade e sim pela necessidade perante o estado pandêmico.

Ainda, além da incidência possível destes dois finalizadores contratuais, as hipóteses apresentadas inicialmente, no capítulo 2, também ocorrem. Ainda que força maior e fato do príncipe apresentem-se com mais atenção, já que se tratam de fatores raros, por assim dizer, as demais abordadas acontecem também neste cenário como ocorriam no cenário pré-pandemia. Sejam elas: dispensa sem/com justa causa e morte do empregado. Cabe elucidar que para além destas existem outras resoluções contratuais previstas nos ditames legais, mas optou-se por abordar àquelas com mais incidência na pandemia.

Não se pode duvidar, entretanto, que o judiciário abrirá futuras brechas para algum tipo de indenização. Estima-se uma enorme quantidade de demandas trabalhistas que serão interpostas após a pandemia. Ainda que a reforma tenha trazido a novidade perante os honorários de sucumbência, com a inclusão do artigo 791-A da CLT¹²⁴ e esta freie, em parte, ajuizamentos de ações acredita-se que elas virão em peso para a justiça trabalhista emanar decisões. A partir da estimativa

¹²⁴ BRASIL, 1943.

manifestada, Israel Medeiros e Renata Rios¹²⁵ apresentam em matéria frente ao Correio Braziliense que:

Em entrevista ao programa CB.Poder na semana passada, a presidente da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), Renata Gil, afirmou que se espera um 'tsunami de ações' no período pós-pandemia, e que será preciso buscar saídas para diminuir as consequências. 'Sabemos que há uma demanda reprimida, porque as pessoas não puderam buscar as defensorias públicas e advogados. Quando elas puderem voltar à convivência social, esses direitos serão buscados e a Justiça terá ainda mais demandas', destacou.

[...]

O conselheiro do CNJ afirma que, no Brasil, ainda não há uma cultura de resolução de impasses de forma extrajudicial. Isso resulta num excesso de processos em casos nos quais seria possível buscar acordos entre as partes. A mudança dessa cultura, segundo ele, depende muito do próprio Poder Judiciário. 'A Justiça tem que aumentar sua estrutura para mostrar à sociedade que é muito mais fácil buscar diálogo com a outra parte. É preciso conscientização, e que as instituições trabalhem favoravelmente para que, em toda causa, a primeira opção seja procurar acordo', pontua.

Especificamente na seara trabalhista, elucida Marta Cavallini¹²⁶ no G1, que as ações já em curso e que envolvem o coronavírus, totalizam em cerca de 14,3 mil no Brasil. A parcela correspondente ao Paraná, desde março até julho, totalizou 499 demandas, sendo o maior pico em junho. Ainda, entre os motivos elencados como principais para ajuizamentos está o desemprego.

Estes dados apresentados acerca de ajuizamentos de ações decorrentes do COVID-19 aumentarão no mundo pós-pandêmico. Isto visto que a dificuldade para ajuizamento é notória e com as ferramentas voltando ao normal a população buscará o judiciário.

As empresas com as atividades extintas no Paraná certamente deixaram muitos desempregados, o que também é fator motivador de demandas judiciais caso o fim do contrato do trabalho não tenha sido realizado da forma legal estabelecida, inclusive e muito considerável o que tange às verbas rescisórias.

¹²⁵ MEDEIROS, Israel; RIOS, Renata. Covid-19 abarrotará a Justiça e 'tsunami' de ações é esperado pós-pandemia. **Correio Braziliense**, 06 jul. 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/07/06/internas_economia,869666/covid-19-abarrotará-a-justica-e-tsunami-de-acoes-e-esperado-pos-pandem.shtml. Acesso em: 27 nov. 2020.

¹²⁶ CAVALLINI, Marta. Número de ações trabalhistas envolvendo a Covid-19 chega a 14,3 mil. **G1**, 03 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/03/numero-de-acoes-trabalhistas-envolvendo-a-covid-19-chega-a-143-mil.ghtml>. Acesso em: 27 nov. 2020.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente estudo foi possível concluir que houveram assíduas mudanças no ordenamento jurídico (especialmente trabalhista) decorrentes da pandemia, e também instabilidades. O impacto social foi imensurável, refletindo em todos os campos, inclusive empregatício e principalmente no lado mais fraco da relação de emprego, qual seja do empregado.

Para que não ocorressem extinções, as legislações tentaram esgotar as possibilidades frente a manutenção do emprego, especificamente, as Medidas Provisórias 927 e 936, de 2020. Foi, inclusive, criado o programa de manutenção de emprego com o objetivo de manter ao máximo as relações entre empregado e empregador.

Quando a extinção chegou a ocorrer, a discussão permeou a seara da caracterização desta resolução. Isto pois a rescisão trabalhista recai em pagamento de verbas rescisórias e cada modalidade detém as adequadas verbas devidas. Com o fechamento de muitos empreendimentos, os empresários não sabiam qual medida tomar e o que deveriam pagar. Aos poucos o legislador veio sanando algumas dúvidas e incertezas que o empregador poderia ter. Assim, além de tudo busca evitar-se, ao máximo, a avalanche de novas demandas trabalhistas num mundo pós-pandemia. Vê-se que é extremamente relevante observar os ditames legais para que não haja prejuízos ainda maiores em condenações judiciais.

Observando a situação de outro panorama, cabe a colocação de que, muito embora – e nem excluindo ou menosprezando a situação caótica – houve significativo ganho econômico em alguns setores empresariais. Pode-se, facilmente, observar que a construção civil cresceu uma vez que foi caracterizada como essencial em todos os decretos editados em Curitiba. Perante a esta situação, muitas pessoas que passaram a trabalhar em suas residências, permanecendo por consequência mais tempo em seus lares, resolveram reformar ou mesmo construir casas e este setor faturou e aumentou de forma crescente. Em tempo, pode-se destacar o setor alimentício. O setor de *delivery* aumentou, vez que as pessoas não poderiam ir até os restaurantes. Por outro lado, alguns restaurantes se reinventaram para se adequarem à esta situação e conseguiram faturar no novo mercado que foi, aos poucos, surgindo, sendo possível evitar extinções contratuais.

Cita-se aqui, não menos importante, mercados e farmácias que, sendo considerados também essenciais, detiveram um aumento econômico. Frisa-se que as farmácias também começaram a realizar testes da doença, o que fez com que a procura e a ida até o estabelecimento aumentasse. Ainda, cabe a provocação de que as empresas que efetivamente não subsistiram, principalmente, no início da pandemia poderiam já estar com sérios problemas financeiros antes mesmo da problemática pandêmica.

O primeiro caso foi registrado em fevereiro de 2020, seguido da primeira morte em março do mesmo ano. Completando 1 (um) ano das respectivas datas, vê-se uma segunda (e mais severa) onda que, além de toda a situação de colapso da saúde e número de mortes aumentando, vê-se o desemprego em crescente avanço novamente. Novo baque que atinge vários setores que estavam começando a se reerguer.

Ainda que o presente trabalho restrinja sua análise perante a eficácia do decreto nº 6 de 2020 – que decretou estado de calamidade até 31 de dezembro de 2020 – cabe analisar aqui que a campanha de vacinação iniciou em 2021 e, dela, verifica-se que novos debates estão surgindo, como a exigência da vacinação por parte dos empregadores e eventual recusa do empregado.

A pandemia veio para mudar o mundo, os seres humanos e as suas relações entre si.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. Medida Provisória nº 936 de 1 de abril de 2020. **Biblioteca Digital da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Medida%20Provis%C3%B3ria%20n%C2%BA%20936%20de%2001%20de%20abril%20de%202020-Renato.02.04.2020.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2020.

BARBOSA, Marina. Desemprego avança 27,6% em quatro meses de pandemia. **Correio Braziliense**, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4877289-desemprego-avanca-276--em-quatro-meses-de-pandemia.html>. Acesso em: 23 set. 2020.

BONA, Janete Maria Gervazoni de. **Da (des) necessária motivação da dispensa sem justa causa**. 131 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2009. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Janete%20Gervazoni%20de%20Bona.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Ato declaratório do Presidente da Mesa nº 92, de 30 de julho de 2020**. Encerra o prazo de vigência da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que "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: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/atodecpm/2020/atodeclaratoriodopresidenteda-mesa-92-30-julho-2020-790486-norma-cn.html#:~:text=EMENTA%3A%20Encerra%20o%20prazo%20de,sa%C3%BAde%20p%C3%BAblica%20de%20import%C3%A2ncia%20internacional>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2002.

BRASIL. **Decreto legislativo nº 6, de 2020**. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020. Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Decreto nº 10.292, de 25 de março de 2020.** Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.292-de-25-de-marco-de-2020-249807965>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.329, de 28 de abril de 2020.** Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10329.htm. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.342, de 7 de maio de 2020.** Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2020/decreto-10342-7-maio-2020-790164-norma-pe.html>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.344, de 11 de maio de 2020.** Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2020/decreto-10344-11-maio-2020-790175-norma-pe.html>. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.** Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 03 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 03 mai. 2021.

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. 2021.

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. 2021.

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. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica sobre a medida provisória nº 927/2020.** Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_52-2020_gerado-em-28-03-2020-23h28min39s-pdf-pdf-1.pdf. Acesso em: 30 out. 2020.

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: 30 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade ADI 221 MC.** Brasília, Distrito Federal. Relator(a): Min. Moreira Alves, 22 out. 1996. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur35267/false>. Acesso em: 25 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade ADI 6.363.** Brasília, Distrito Federal. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Distrito Federal, 6 de abril de 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf> Acesso em: 30 out. 2020.

CALCINI, Ricardo; FIGUEIREDO, Tácia Mendonça. Quem vai pagar a conta das rescisões trabalhistas? **Migalhas**, 29 jul. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/331291/quem-vai-pagar-a-conta-das-rescisoes-trabalhistas>. Acesso em: 06 out. 2020.

CARMO, Carla Louzada Marques; SILVA, Juliana Reis. Os efeitos da decisão cautelar proferida na ADIn 6363 e a preservação da autonomia do acordo individual. **Migalhas**, 15 abr. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/324565/os-efeitos-da-decisao-cautelar-proferida-na-adin-6363-e-a-preservacao-da-autonomia-do-acordo-individual>. Acesso em: 16 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Breves comentários à MP 927/20 e aos impactos do covid-19 nas relações de emprego. **Academia Brasileira de Direito de Trabalho.** Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/BREVES%20COMENT%C3%81RIOS%20%C3%80%20MP%20927-20%20E%20COVID-19-Volia.24.03.20.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à medida provisória 936/20. **Gen Jurídico**, 4 mai. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/05/04/comentarios-medida-provisoria-936-20/>. Acesso em: 15 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim et al. **Lei 14.020/2020 Comparada e Comentada**. 2020. Disponível em: <https://www.sincovaga.com.br/wp-content/uploads/2020/07/Lei-14020-2020-Comparada-e-Comentada-Volia-Bomfim-Dallegrave-Neto-Rafael-Martins-luri-Pinheiro.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2021.

CAVALCANTE, Dênio Cardoso. Fato do príncipe e relações de trabalho: diálogos e possibilidades quando a imprevisibilidade vira regra. **Revista do TRT10**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 98-108. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/377/314>. Acesso em: 03 mai. 2021.

CAVALLINI, Marta. Número de ações trabalhistas envolvendo a Covid-19 chega a 14,3 mil. **G1**, 03 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/03/numero-de-acoes-trabalhistas-envolvendo-a-covid-19-chega-a-143-mil.ghtml>. Acesso em: 27 nov. 2020.

CESCONETTO, Gizele. Rescisão do Contrato de Trabalho por Motivo de Força Maior em Tempos de Covid-19. **Notícias Concursos – Mundo Jurídico**, 29 jun. 2020. Disponível em: <https://noticiasconcursos.com.br/mundo-juridico/rescisao-do-contrato-de-trabalho-por-motivo-de-forca-maior-em-tempos-de-covid-19/>. Acesso em: 24 nov. 2020.

CONGRESSO NACIONAL. **Entenda a Tramitação da Medida Provisória**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria#:~:text=Promulga%C3%A7%C3%A3o%20da%20Medida%20Provis%C3%B3ria,projetos%20de%20lei%20de%20convers%C3%A3o>. Acesso em: 25 abr. 2021.

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

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 32. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2019.

DIREITO do trabalho em tempos de coronavírus. Produção: Ana Paula Pavelski. Curitiba: Centro Acadêmico Sobral Pinto – PUCPR. Youtube. 2020. Duração: 58min43seg. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NOqTUOi-AYc>. Acesso em: 30 nov. 2020.

DIREITO NEWS. **Rede de Restaurantes do RJ demite 690 e, com respaldo na CLT, manda a conta para o Estado.** 15 mai. 2020. Disponível em: <https://www.direitonews.com.br/2020/05/restaurantes-demite-690-clt-conta-estado.html>. Acesso em: 25 set. 2020.

DISPENSA nos termos do art 486 da CLT – factum principis. Produção: André Zipperer. São Paulo: Getrab USP. Youtube. 2020. Duração: 23min38seg. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=gnP18hDRNtU>. Acesso em: 30 nov. 2020.

ENTENDA seus direitos trabalhistas. Resumo da nova lei 14020. Produção: José Affonso Dallegrave Neto. Youtube. 2020. Duração: 38min15seg. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Aei6l8T-7To>. Acesso em: 23 set. 2020.

FERNANDEZ, Leandro. Força maior e fato do príncipe no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 9, n. 87, abr. 2020. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=28&pagina=INICIAL>. Acesso em: 24 nov. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil:** volume único. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho.** 19 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2012.

GOVERNO DO BRASIL. **Programa de Preservação do Emprego já evitou quase 11,7 milhões de demissões.** 29 jun. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/06/programa-de-preservacao-do-emprego-ja-evitou-quase-11-7-milhoes-demissoes>. Acesso em: 30 nov. 2020.

GRANDI, Guilherme. Pandemia já fechou metade das empresas de eventos do Paraná. **Gazeta do Povo**, 21 ago. 2020. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/bomgourmet/mercado-e-setor/pandemia-fechou-metade-empresas-eventos-parana/#:~:text=Pandemia%20j%C3%A1%20fechou%20metade%20das%20empresas%20de%20eventos%20do%20Paran%C3%A1,-Por%20Guilherme%20Grandi&text=Proibidos%20de%20funcionar%20desde%20o,opera%C3%A7%C3%B5es%20fechar%20as%20portas%20definitivamente>. Acesso em: 22 nov. 2020.

HUMAR, Marcello Peral Hamed. Covid-19 - A Extinção Anomala do Contrato de Trabalho - Empregador pode arguir factum principis? **Migalhas**, 9 abr. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/324159/covid-19-a-extincao-anomala-do-contrato-de-trabalho-empregador-pode-arguir-factum-principis>. Acesso em: 06 out. 2020.

IBAIRRO, Peterson Ferreira. Programa emergencial de manutenção do emprego e da renda – MP 936/20. **Migalhas**, 9 abr. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/324317/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda---mp-936-20>. Acesso em: 15 nov. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4 ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

LEI 14.020/20 e suas repercussões. Produção: Ana Paula Pavelski e Daniela Crepaldi. Instagram. 2020. Duração: 59min41seg. Disponível em: <https://www.instagram.com/tv/CC4baT1FhKj/>. Acesso em: 30 nov. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAGNANI, Victoria. A rescisão do contrato de trabalho por força maior e fato do príncipe no cenário de pandemia. **JusBrasil**, 3 ago. 2020. Disponível em: <https://schiefleradvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/887670138/a-rescisao-do-contrato-de-trabalho-por-forca-maior-e-fato-do-principe-no-cenario-de-pandemia>. Acesso em: 24 nov. 2020.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MEDEIROS, Israel; RIOS, Renata. Covid-19 abarrotou a Justiça e 'tsunami' de ações é esperado pós-pandemia. **Correio Braziliense**, 06 jul. 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/07/06/internas_economia,869666/covid-19-abarrotou-a-justica-e-tsunami-de-acoes-e-esperado-pos-pandem.shtml. Acesso em: 27 nov. 2020.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 12 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

MIGALHAS QUENTES. **Covid-19: juiz reconhece morte pela doença como acidente de trabalho**. 19 abr. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/343919/covid-19-juiz-reconhece-morte-pela-doenca-como-acidente-de-trabalho>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MIGALHAS QUENTES. Entrevista. **Trabalhador pode ser demitido por não usar máscara, explica advogado**. 26 jan. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/339454/trabalhador-pode-ser-demitido-por-nao-usar-mascara-explica-advogado>. Acesso em: 10 abr. 2021.

MIGALHAS QUENTES. **TRT-2 entende que covid é doença ocupacional em ação contra Correios**. 12 abr. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/343440/trt-2-entende-que-covid-e-doenca-ocupacional-em-acao-contra-correios>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. **Solidariedade faz a diferença para enfrentar crises de saúde e financeira.** Curitiba, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://mppr.mp.br/2020/06/22709,10/Solidariedade-faz-a-diferenca-para-enfrentar-criSES-de-saude-e-financeira.html>. Acesso em: 15 nov. 2020.

MIRANDA, Fernando Hugo R. A constitucionalidade da MP 936/20: a irredutibilidade salarial e a alterabilidade contratual. **Migalhas**, 7 abr. 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/323852/a-constitucionalidade-da-mp-936-20-a-irredutibilidade-salarial-e-a-alterabilidade-contratual>. Acesso em: 05 nov. 2020.

MIZIARA, Raphael. Em razão da COVID-19, é lícita a redução geral dos salários dos empregados da empresa, conforme autoriza o art. 503 da CLT? **Thomson Reuters**, mar. 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/pt/juridico/blog/em-razao-da-covid-19e-licita-a-reducao-geral-dos-salarios-dos-empregados-da-empresa-conforme-autoriza-o-art-503-da-clt.html>. Acesso em: 30 nov. 2020.

MOREIRA, Ardilhes; PINHEIRO, Lara. OMS declara pandemia de coronavírus. **G1**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 06 out. 2020.

MP 927/20: dispensa por força maior. Produção: Juliana Monteiro e Lenara Giron. Instagram. 2020. Duração: 14min20seg. Disponível em: https://www.instagram.com/tv/B-TQTN3om_J/?IGSHID=UBUBACWSMYML. Acesso em: 30 nov. 2020.

NAHAS, Thereza Christina. Tempos de crise: a vez dos sindicatos no marco das medidas para conter a crise social e econômica: primeiras impressões sobre a MP 927/2020. **Notícias Cielo**, n. 3, p. 1-3, 2020. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/nahas_noticias_cielo_n3_2020.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: LTr. 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **COVID-19 deixa um rastro de alto desemprego, inatividade e empregos precários na América Latina e no Caribe.** Panorama Laboral em Tempos de Covid, 17 dez. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_764677/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Forte aumento do desemprego na América Latina e no Caribe deixa milhões sem renda.** Panorama Laboral em Tempos de Covid, 01 jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_749687/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Ginebra, 16 jun. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:3330503. Acesso em: 30 out. 2020.

PIOVESAN, Eduardo. Confira as regras sobre suspensão do contrato de trabalho previstas na MP. **Câmara dos Deputados**, 28 mai. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/665515-confira-as-regras-sobre-suspensao-do-contrato-de-trabalho-previstas-na-mp/> Acesso em: 16 nov. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020: negociação coletiva e controle de convencionalidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, v. 1, jul. 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>. Acesso em 30 out. 2020.

ROCHA, Débora. Rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior em tempos de coronavírus (covid-19). **JUS**, abr. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81316/rescisao-do-contrato-de-trabalho-por-motivo-de-forca-maior-em-tempos-de-coronavirus-covid-19>. Acesso em: 24 nov. 2020.

QUINTINO, Larissa. Bolsonaro: prefeitos e governadores têm de pagar empregado por paralisação. **VEJA**, 27 mar. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/bolsonaro-prefeitos-e-governadores-devem-pagar-empregado-por-paralisacao/>. Acesso em: 01 nov. 2020.

SILVEIRA, Daniel. Desemprego diante da pandemia bate recorde no Brasil em setembro, aponta IBGE. **G1**, 23 out. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/23/no-de-desempregados-diante-da-pandemia-aumentou-em-34-milhoes-em-cinco-meses-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2020.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**: volume único. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

TEMER, Michel. **Elementos de Direito Constitucional**. 22 ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2008.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa; VAILON, Kauana. Negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise: análise das Medidas Provisórias 927 e 936/2020, decisões do Supremo Tribunal Federal e recomendações do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Florianópolis, v. 6, n. 1, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6630/pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.