

O REGIME JURÍDICO DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Carmelina Dias Bastos de Moura

1. O contrato de trabalho e suas alterações – 1.1. Contratos relacionais – 1.2. Alterações nos contratos de trabalho – 1.3. Consequências da pandemia na economia – 2. Aplicação dos instrumentos do direito privado às relações de emprego – 2.1. Instrumentos previstos na CLT para redução de direitos – 3. Análise crítica das Medidas Provisórias – Conclusão

Resumo

Em um passado recente, a edição da Reforma Trabalhista (Lei Nº 13.467/2020) implementou profundas alterações no Direito do Trabalho, especialmente em pontos que eram considerados como dogma, seja pela legislação, seja pela doutrina especializada. O maior deslocamento do marco axiológico trazido por estas alterações foi o entendimento de que se deve considerar a legislação trabalhista como um conteúdo mínimo, conferindo aos entes sindicais poderes para superá-la, ao conceder força superior aos dispositivos convencionais¹ (Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho). Com o advento da pandemia da COVID-19, foram publicadas novas normas que tinham o propósito de regular situações emergenciais no âmbito do Direito do Trabalho; o impulso para o presente estudo foi a inquietação acerca desta legislação deter aptidão para regular (ou não) os contratos individuais de trabalho no contexto da pandemia, bem como avaliar como os conceitos do Direito Civil podem ser aplicados para regular estes mesmos contratos neste momento de pandemia. A elaboração deste artigo será com base em um aprofundamento de dados não mensuráveis a partir da leitura de livros e artigos (pesquisa bibliográfica exploratória), analisando as variáveis assunto em estudo.

Palavras-Chave: Contrato Individual de Trabalho; Pandemia; Legislação Trabalhista.

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 reflete uma crise mundial de múltiplas faces trazida por um inimigo invisível a olho nu, que começou, ao que tudo indica, em território chinês e se espalhou por todos os continentes, levando a Organização Mundial da Saúde – OMS

¹ CLT, art. 611-A.

a reconhecer, em 11 de março de 2020, uma epidemia que tem deixado perplexa a sociedade internacional. (SOUZA JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020, p. 7)

O Brasil vive um momento de crise nas áreas da saúde e da economia. Em nosso país, a pandemia testa a capacidade do nosso sistema de saúde – tanto público quanto privado –, ao mesmo tempo em que paralisa o dia a dia das cidades e a rotina dos cidadãos brasileiros. (ROUBICEK, 2020)

Sob a perspectiva econômica, a orientação para não sair de casa e a tendência ao aumento do desemprego são alguns dos combustíveis de uma crise que atinge um país que já vinha em lenta recuperação após a recessão de 2014 a 2016. (ROUBICEK, 2020)

Esta é também uma crise diferente, de origem na saúde, e não financeira ou econômica; cria-se um problema de complexidade enorme, quando se verifica que esta dificuldade não será superada do dia para a noite. (ROUBICEK, 2020)

É evidente que a crise decorrente do surgimento da COVID-19 foi responsável por uma forte queda de receita nas atividades empresariais, ocasionando dificuldade ou impossibilidade, de pagamento de obrigações legais ou contratuais. Nesta conjuntura, questiona-se como ficam as obrigações assumidas com terceiros, tanto pelas Pessoas Físicas quanto pelas Pessoas Jurídicas. (MENDES, 2020)

As medidas de contenção da propagação do novo coronavírus impactam as empresas, ainda que em diferentes graus, e, como resultado, emergem inevitáveis problemas a serem superados pelo Direito do Trabalho, normativamente despreparado para dar todas as respostas necessárias. Por conseguinte, o recesso geral de atividades econômicas acarreta dilemas empresariais, tais como a redução dos custos imediatos mediante negociação coletiva que propicie a redução salarial com a contrapartida da garantia de emprego durante o período de crise (CF/1988, art. 7º, VI; CLT, art. 611-A, § 3º), a invocação da pandemia como motivo de força maior para redução das despesas rescisórias (CLT, art. 503) e a concessão de férias coletivas (CLT, art. 139). (SOUZA JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020, p. 7)

Evidentemente, as medidas de acomodação empresarial ao período de crise acabam por repercutir sobre os trabalhadores, seja pela perda do emprego, seja pela sua precarização (temporária ou não), gerando um clima de angústia onde os trabalhadores se dividem entre o pavor de uma doença que o outro possa carregar (cujo contágio é rápido

e a cura nem sempre certa), o medo do presente profissional e o drama da incerteza do futuro, tanto na seara da saúde pessoal quanto no âmbito profissional. (SOUZA JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020, p. 8-9)

Neste momento de turbulência, toda a atenção se volta para o Governo Federal e as suas ferramentas disponíveis no combate à crise instalada.

A legislação publicada no período da pandemia tem por fim simplificar certas rotinas trabalhistas para agilizar a adoção de mecanismos que ofereçam ao empregador alternativas para gestão de seu pessoal diante da monumental crise, tais como a abolição ou redução de prazos, a suspensão de certas formalidades, a postergação de recolhimentos de encargos sociais e a mitigação de precauções da legislação trabalhista em favor dos próprios trabalhadores (como, por exemplo, as alterações alusivas ao teletrabalho e a concessão de férias individuais ou coletivas). (SOUZA JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020, p. 9)

Neste contexto de pandemia, importante estudo acerca do regime jurídico dos contratos individuais de trabalho se baseia em dois pilares, quais sejam: a relevância da análise dos fundamentos das normas trabalhistas existentes e os efeitos da aplicação destas normas na conjuntura atual; e o incremento da segurança jurídica na situação de incerteza econômica e social que o Brasil atravessa.

A metodologia empregada para a elaboração deste artigo é bibliográfica, ou seja, efetuada a partir da coleta de informações em artigos, revistas e livros científicos. O método de pesquisa bibliográfico serve como embasamento para os temas pesquisados, possibilitando a análise das variáveis do problema a ser enfrentado e o alcance das conclusões para o tema em estudo, já que, neste processo de pesquisa acadêmica, busca-se a compreensão de uma trajetória que levou ao problema do trabalho. Portanto, a metodologia é baseada em um aprofundamento de dados não mensuráveis e os resultados desta pesquisa é qualitativa.

Portanto, a pesquisa qualitativa é exploratória por natureza e viabiliza o entendimento dos detalhes sobre um assunto ou um problema. No presente artigo, estabeleceu-se como hipótese de pesquisa o estudo das Medidas Provisórias editadas com o objetivo de regular os contratos individuais de trabalho no contexto da pandemia, face à insuficiência dos instrumentos tradicionais do Direito do Trabalho para regulamentar os referidos contratos; além disso, pretende-se avaliar se o Direito Civil poderia servir de

fundamento para justificar as alterações nos contratos de trabalho no contexto da pandemia.

A presente pesquisa encontra-se estabelecida em três objetivos: (a) o auxílio na interpretação das normas trabalhistas no contexto da atual crise da COVID-19; (b) a extensão da pandemia nas empresas e o impacto nos contratos individuais de trabalho; e (c) a identificação dos limites referentes aos direitos trabalhistas, levando-se em consideração não apenas à manutenção da atividade econômica, mas também à garantia da subsistência dos trabalhadores.

1. O CONTRATO DE TRABALHO E SUAS ALTERAÇÕES

1.1. CONTRATOS RELACIONAIS

O caráter relacional do contrato de trabalho se torna cada vez mais atual, à medida que ocorrem mudanças de paradigmas de produção e surgem novos métodos e formas de trabalhar características das condições impostas à esfera econômica pela sociedade do conhecimento. (BARZOTTO, 2015, p. 1.345)

Esta espécie de contrato estabelece uma relação de cooperação de prazo indefinido, onde direitos e deveres das partes não estão centrados na realização de atos pontuais, mas na manutenção de uma posição de complementariedade recíproca; pode-se dizer que, ao contrário do caráter definitivo estabelecido pelos contratos tradicionais, em que a posição das partes é definida antes da relação, os contratos relacionais são abertos em um sentido procedimental, na medida em que a relação jurídica é permanentemente redefinida em um processo de negociação contínua. Conseqüentemente, os contratos relacionais implicam um conjunto de vínculos pessoais e com pressupostos fundamentais em solidariedade, em confiança e em cooperação, que se fazem presentes de diversos modos e em múltiplas intensidades ao longo do tempo. (BARZOTTO, 2015, p. 1.345)

A teoria dos contratos relacionais tem como um de seus principais fundamentos a reforma das teorias contratuais clássicas para abarcar demandas decorrentes das rápidas transformações operadas no direito, oportunidade que faz com que as condições pactuadas contratualmente sofram influências de natureza política, social, econômica do novo momento histórico. Os termos dos contratos devem ser ajustados durante a vigência de uma relação jurídica contratual, com fins de manutenção desta relação, especialmente se um dos contratantes está em posição de maior vulnerabilidade. São reconhecidos

também como contratos contínuos, cujo fundamento obrigacional é a necessidade de adaptação constante das partes envolvidas às mudanças de circunstâncias, para que possam subsistir. Neles está presente o dever de cooperar, balizando suas condutas pela lealdade, como pressuposto obrigacional básico das partes envolvidas, a fim de alcançar a satisfação contratual. Assim, os contratos sociais, dos quais o contrato de trabalho é espécie, visam regular situações concretas no momento presente que se projetam para o futuro, com duração prolongada. (BARZOTTO, 2015, p. 1.345)

Do exposto, pode-se aduzir que nos contratos relacionais há um duplo aspecto: o acordo (fixação de termos e condições contratuais pelas cláusulas essenciais) e a promessa (compromisso de revisão de cláusulas expressas e implícitas, incluindo-se a obrigatoriedade de atuar com boa-fé na gestão contratual cooperativa e solidária entre as partes). (BARZOTTO, 2015, p. 1.345)

Sob o aspecto jurídico, a função do contrato de trabalho pode ser delineada como a relação jurídica de trabalho assalariado, estabelecendo segurança nas relações entre as partes, pelo cumprimento de normas imperativamente dispostas. Ainda que se observe a ausência de contrato de trabalho formal ou a nulidade deste, a peculiaridade do instrumento é a de que a prestação de trabalho subordinado gera consequências jurídicas favoráveis ao prestador de serviços, em decorrência da aplicação ampla do princípio protetivo. (BARZOTTO, 2015, p. 1.346)

O pilar da autonomia da vontade diferencia o direito do trabalho dos demais ramos do direito civil, já que a liberdade e a vontade das partes se orientam pela natureza cogente das normas que regem a relação laboral; isto significa dizer que as cláusulas contratuais não são todas livremente pactuadas, vez que, do contrato de trabalho, decorrem direitos que não podem ser renunciadas pelo empregado e que estão previamente ajustadas por força de lei e da imposição estatal. No conteúdo da relação de emprego, verifica-se uma tutela legal mínima, impostas por cláusulas legais não podem ser desrespeitadas ou alterada por vontade das partes, sob pena de sanção estatal do Poder Executivo ou determinação de indenização ao empregado através do Poder Judiciário trabalhista. (BARZOTTO, 2015, p. 1.346)

Porquanto as alterações que geram a manutenção do contrato devem ser ajustadas de forma bilateral, pode-se verificar a incidência dos princípios do contrato relacional, que envolvem, entre outras coisas, a medida da transação das cláusulas no contrato de

trabalho. Esta transação é balizada pelas limitações legais protetivas do sujeito mais vulnerável ou hipossuficiente da teoria laboral clássica. O princípio protetivo abarca os princípios da boa-fé objetiva, da confiança, equidade e transparência para ampliar a esfera de proteção laboral e restitui o equilíbrio contratual, sempre ténue pela posição de subordinação do empregado. (BARZOTTO, 2015, p. 1.347)

Em regra, os elementos da subordinação, contraprestação mediante salário, pessoalidade e continuidade são admitidos pelos doutrinadores como configuradores da relação de emprego. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, especificamente em seu art. 442, dispõe que a relação de emprego é o conteúdo do contrato de trabalho.

Como a relação de emprego se manifesta a partir do plano dos fatos, necessária se torna a análise dos elementos que a caracterizam e a confrontação com os elementos dos contratos relacionais, quais sejam: a indefinição temporal do contrato relacional; o contrato relacional é autorreferente (o objeto do contrato é a própria relação); e é um contrato aberto (a alteração das cláusulas decorrem de uma negociação procedimentalizada). (BARZOTTO, 2015, p. 1.347)

Em síntese, pode-se perceber o impacto provocado pela crescente característica relacional dos contratos de trabalho ao se estudar os elementos da relação de emprego (personalidade, continuidade, subordinação e remuneração). (BARZOTTO, 2015, p. 1.351)

A pessoalidade implica que o contrato de trabalho esteja em constante revisão, capaz de incorporar as alterações trazidas pelos sujeitos e suas necessidades, pelas interferências do meio ou exigências estatais, mercadológicas, sociais e políticas, por exemplo. (BARZOTTO, 2015, p. 1.351)

O objeto do contrato de trabalho define as obrigações essenciais atribuídas ao trabalhador que exerce suas atividades profissionais sob comando de outrem (subordinação) e ao empregador pelo ato de remunerar (onerosidade). Estes elementos correspondem a característica de autorreferência do contrato laboral/relacional, ou seja, a permanência da relação laboral e a gestão desta relação precisa considerar o equilíbrio dos interesses e encontra-se direcionada ao bem comum de ambas as partes. (BARZOTTO, 2015, p. 1.351)

O elemento continuidade da relação de emprego significa do ponto de vista relacional que o contrato de trabalho deve durar de forma indefinida no tempo, em que as

partes devem estar dispostas a desenvolver uma atitude recíproca de cooperação, base para uma relação estável no tempo. (BARZOTTO, 2015, p. 1.351)

A relação estabelecida entre os entes envolvidos no contrato de trabalho permite um redimensionamento dos valores básicos da Modernidade — liberdade, igualdade, fraternidade, especificamente no que diz respeito à sua eficácia jurídica. (BARZOTTO, 2015, p. 1.351)

O princípio da liberdade pode ser identificado de plano no contrato de trabalho: a liberdade de trabalhar e escolher uma profissão transparecem uma materialização da autonomia da vontade válida tanto para o empregado como para o empregador, este último detentor da livre-iniciativa, numa sociedade de mercado. (BARZOTTO, 2015, p. 1.352)

O princípio da igualdade vem deslindado legalmente quando dispõe que o contrato de trabalho prevê uma igualdade formal entre os sujeitos da relação, de tal maneira que ambos tenham igualmente direitos e deveres exigíveis contratualmente. (BARZOTTO, 2015, p. 1.352)

Já o princípio da fraternidade é o que possui maior conflito relativo às implicações jurídicas, sendo possível refletir a propósito da sua exclusão dos pilares laborais, alegando-se exatamente que os conflitos latentes entre os objetivos das partes envolvidas no contrato de trabalho tornam-se oponentes e, diante desta situação de oposição, a perspectiva fraterna não é viável. (BARZOTTO, 2015, p. 1.352)

A proposta essencial (e intrínseca) de uma ideia de cooperação do caráter relacional do contrato de trabalho traz à tona a natureza comunitário-pessoal da relação laboral. Ao enfatizar a dimensão comunitária da presença da ideia de cooperação reflete o esforço para que o contrato atinja suas finalidades para cada um dos sujeitos desta relação laboral, das suas necessidades e dos seus interesses, existindo uma esfera de objetivos comuns, os quais não podem ser negligenciados pela experiência jurídica. À luz desses objetivos comuns, desenvolvem-se relações fraternais de reciprocidade, capazes de enquadrar os conflitos e viabilizar a relação no tempo. Isto porque não pode substabelecer relação jurídica de longa duração que não administre os conflitos que envolvam os direitos e os deveres de cada contratante. Pode-se concluir, portanto, que qualquer procedimento de revisão contratual na esfera trabalhista encontra-se embasado na liberdade dos contratantes, embora exija uma postura relacional mútua, que postula

que as partes assumam responsabilidades comuns em vista à realização do bem comum. Este é um viés fraternal do conteúdo relacional do contrato de trabalho: a imposição do cuidado do que engloba os resultados do processo produtivo e envolve, principalmente, as relações de produção que constituem a condição de possibilidade desses resultados. (BARZOTTO, 2015, p. 1.352)

Assim sendo, a associação fraterna decorrente do contrato de trabalho não deve ser compreendida como o meio para um fim ulterior, mas como a verdadeira riqueza na sociedade que sabe que o sistema econômico tem como fim produzir riqueza, mas que para o próprio ser humano. (BARZOTTO, 2015, p. 1.352)

1.2. ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS DE TRABALHO

É legítima uma reflexão acerca dos requisitos de validade das alterações contratuais bilaterais na seara trabalhista, elaborando uma análise da relativização do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas (no plano individual) em face do princípio da autonomia coletiva (no plano coletivo), alargada pela prevalência do negociado sobre o legislado contida no bojo da Lei Nº 13.467/2017. (COIMBRA, 2019, p. 181)

No Direito Privado observa-se o princípio da inalterabilidade contratual consagrada pelo brocardo romano *pacta sunt servanda*. Este princípio já sofreu significativas atenuações, sobretudo a partir da cláusula *rebus sic stantibus*, cuja acepção mais geral dispõe que a subsistência de uma relação contratual depende da continuidade das circunstâncias existentes por ocasião da celebração do contrato e cuja variação não era previsível pelas partes contratantes. Caso haja um posterior desequilíbrio contratual grave, alheio à vontade das partes e imprevisível, são admitidas alterações contratuais. Esta noção fundamenta a chamada Teoria da Imprevisão, responsável pela revisão dos contratos em alguns casos. (COIMBRA, 2019, p. 182)

A compreensão dessas noções é importante para o estudo dos contratos de trabalho que, por constituírem contratos de trato sucessivo, deparam-se com frequentes e diversas possibilidades e impossibilidades de alterações do mencionado contrato ao longo do tempo. De forma geral, os contratos que envolvem relações de trabalho podem alterar-se de forma subjetiva ou objetiva. Na primeira hipótese, são aquelas cláusulas que atingem os sujeitos contratuais. Na segunda hipótese, são aquelas cláusulas que atingem as

condições contratuais ou circunstanciais, expressas ou tácitas, alteradas ao longo da execução do contrato de emprego. (COIMBRA, 2019, p. 184)

Nesta esteira, o princípio da inalterabilidade contratual no Direito do Trabalho possui contornos próprios, considerando que as partes que compõe o contrato de trabalho não estão em igualdades de condições (sobretudo econômicas). A constatação de desigualdade entre os sujeitos do contrato de trabalho no mundo dos fatos é a premissa para a incidência do princípio protetor do empregado, segundo o qual se pretende nivelar tais desigualdades fáticas por meio de um tratamento jurídico que protege o empregado em algumas questões centrais, dentre as quais veda alterações contratuais que sejam lesivas ao empregado, conforme o disposto no art. 468 da CLT. (COIMBRA, 2019, p. 184)

A partir das noções extraídas do art. 468 da CLT, os sujeitos do contrato de trabalho podem pactuar ou repactuar cláusulas, desde que sejam iguais ou melhores para o empregado que as estipulações mínimas e máximas estabelecidas pela lei ou pelas normas coletivas vigentes². Esta é a regra geral para as alterações contratuais bilaterais trabalhistas no plano individual. A vedação das alterações contratuais lesivas ao empregado no plano individual é inspirada por um dos mais tradicionais princípios do Direito do Trabalho no plano individual: o princípio da irrenunciabilidade de direitos, que pode ser compreendido como a impossibilidade jurídica do empregado, no plano individual, privar-se voluntariamente em caráter amplo e por antecipação das vantagens que lhe são asseguradas no ordenamento jurídico laboral trabalhistas. (COIMBRA, 2019, p. 187)

Todavia, o panorama modifica-se sensivelmente no plano coletivo, já que os empregados estão necessariamente representados por seus sindicatos tanto nas negociações coletivas quanto nos dissídios coletivos. A partir desta equiparação de condições das partes coletivas, passa a vigor o princípio da autonomia coletiva que a autonomia negocial dos entes coletivos³; portanto, enquanto no plano individual o Direito

² CLT, art. 444.

³ Representados pelo sindicato dos empregados e pelo sindicato dos empregadores ou uma ou mais empresas

do Trabalho parte-se da premissa da hipossuficiência do empregado⁴, no plano coletivo a premissa é a autossuficiência dos sujeitos. (COIMBRA, 2019, p. 204)

Não obstante, existem direitos trabalhistas em que a redução ou supressão é proibida de forma absoluta, não sendo possível nem no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, como ocorre com todos os direitos trabalhistas mínimos, como ocorrem com os direitos previstos no art. 611-B da CLT, incluído pela Lei Nº 13.467/2017. (COIMBRA, 2019, p. 205)

Com a publicação da Lei Nº 13.467/2017, manteve-se alguma proteção com o art. 611-B da CLT, mas ocorreu grande abertura para redução e supressão de direitos trabalhistas com a inclusão do art. 611-A da CLT. A lei que instituiu a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe a prevalência do negociado (coletivamente) sobre o legislado, conforme já referido anteriormente. (COIMBRA, 2019, p. 199)

A Reforma Trabalhista de 2017, por meio do art. 620 da CLT, estimula a previsão de que as condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva de Trabalho. Antes da Reforma deveria ser aplicada a norma mais favorável ou benéfica, quando uma ou mais normas estipulassem sobre a mesma matéria; desta forma, negociações coletivas poderão conter estipulações que reduzam ou suprimam direitos trabalhistas nas hipóteses do art. 611-A da CLT. Trata-se de mudanças paradigmáticas no Direito do Trabalho brasileiro. As possibilidades geradas pelos art. 611-A e 620 da CLT são vastas e abertas. (COIMBRA, 2019, p. 206)

As tensões da intersecção dos planos coletivo e individual é complexa e muito dinâmica, tais como são as relações trabalhistas. Acrescenta-se a essa complexidade que as alterações contratuais no plano individual ocorrem de forma escrita, verbal e tácita. Agrega-se ainda o fator tempo dos contratos de trabalho (sendo o contrato individual de trabalho de trato sucessivo, inspirado pelo princípio da continuidade). Nesse contexto, os

⁴ O trabalhador individualmente considerado é hipossuficiente, tendo menor poder de negociação e demandando maior proteção, que se dá por meio da limitação das vontades do sujeito, mediante a intervenção do Estado fixando limites que estabelecem direitos trabalhistas mínimos. Assim, o princípio da irrenunciabilidade perde um pouco da rigidez no plano coletivo (relativização do princípio da irrenunciabilidade ou flexibilização dos direitos trabalhistas).

operadores do Direito do Trabalho convivem com um emaranhado de regras⁵, com diversos reflexos sociais e econômicos. (COIMBRA, 2019, p. 206)

No Direito do Trabalho, o plano coletivo e o plano individual conversam entre si e se influenciam. De fato, trata-se de um tema intrincado, mas nessa intersecção está o diferencial do Direito do Trabalho. Pela dinâmica do Direito do Trabalho, a intersecção entre o plano coletivo e o plano individual ganhou novos contornos e ainda mais importância a partir das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017: de um lado, a Lei Nº 13.467/2017 concedeu mais abertura, profundidade e complexidade para o princípio da autonomia coletiva; de outro lado, a regra geral protetora dos empregados sobre as alterações contratuais trabalhistas no plano individual permanece no caput do art. 468 da CLT, protegendo os trabalhadores das alterações contratuais que lhes sejam prejudiciais. (COIMBRA, 2019, p. 206)

1.3. CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA NA ECONOMIA

A pandemia da COVID-19 impôs um custo terrível para a sociedade brasileira, tanto em relação às vidas perdidas quanto ao panorama da crise econômica, que vai se estender por muito tempo).

De um lado, o crescimento da economia brasileira passou a depender fundamentalmente da evolução de uma crise sanitária global que ainda suscita muita incerteza. De outro, a paralisação de algumas atividades em magnitude nunca observada dificulta a estimação de cenários prospectivos em diversas frentes, em especial no mercado de trabalho e na saúde financeira das empresas. Soma-se a este ambiente de incerteza o risco de que medidas fiscais necessárias no curto prazo se tornem um problema no longo prazo.

Os impactos econômicos da crise decorrente da COVID-19 são diretamente relacionados à determinação do isolamento social e sua duração. Tais efeitos podem ser decompostos em três componentes: (a) o impacto imediato diante das restrições à produção e ao consumo; (b) a duração do período de recuperação; e (c) o impacto sobre a trajetória de longo-prazo da economia.

⁵ Princípios, leis, cláusulas de instrumentos normativos negociados e de sentenças normativas.

A economia brasileira encolheu no primeiro trimestre de 2020. O Produto Interno Bruto – PIB⁶ do país caiu 1,5% na comparação com o último trimestre do ano anterior, afetado pelos efeitos da pandemia da COVID-19 e o distanciamento social. (BASTOS, 2020, p. 1)

Em valores atuais, o PIB chegou a R\$ 1,803 trilhão. Na comparação com o primeiro trimestre de 2019, o PIB teve variação negativa de 0,3%. No acumulado em doze meses, terminados em março de 2020, o PIB registrou aumento de 0,9%, comparado aos quatro trimestres imediatamente anteriores.

O resultado interrompe uma sequência de quatro trimestres seguidos de crescimento e marca o menor resultado desde o segundo trimestre de 2015 (-2,1%) e se encontra em patamar semelhante ao que se encontrava no segundo trimestre de 2012.

De acordo com a Carta de Conjuntura N° 47, publicada pelo IPEA, a expectativa para o PIB em 2020, por trimestre, em variação percentual em relação ao mesmo trimestre do ano anterior é que, com o maior impacto recessivo esperado para o período abril-maio-junho, deve apresentar redução de 13,1% em relação ao mesmo período de 2019, de acordo com a última coleta divulgada. (BASTOS, 2020, p. 2)

O comércio registrou queda nas vendas de 16,8% em abril, em comparação com o mês anterior, segundo dados divulgados em 16 de junho de 2020 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, configurando a pior retração das atividades comerciais desde o início da série histórica. (CABRAL, 2020)

Dados da Pesquisa Mensal do Comércio demonstram que a queda identificada pelo IBGE foi a segunda consecutiva, acumulando uma perda de 18,6% no período. Embora a retração nas atividades comerciais tenha ocorrido em todas as atividades pesquisadas, o setor mais atingido foi o de tecidos, vestuários e calçados, com uma redução de sessenta por cento. Até mesmo hipermercados e supermercados registraram queda no período (retração de 11,8%); a venda de artigos farmacêuticos caiu dezessete por cento. (CABRAL, 2020)

A produção industrial registrou em abril o seu pior resultados em dezoito anos. De acordo com os dados do IBGE divulgados em 3 de junho de 2020, houve uma queda de 18,8% na produção, em comparação com os dados de março. Esta foi a maior retração

⁶ Soma dos bens e serviços produzidos no Brasil.

registrada na Pesquisa Industrial Mensal, desde o início da série histórica, em 2002. (BARROS, 2020)

Em comparação com os dados de abril de 2019, houve um recuo de 27,2% na produção industrial, trazendo outro recorde da série histórica. Os dados sofreram impacto das medidas restritivas adotadas nos estados e nos municípios desde o início da pandemia, para conter a disseminação da COVID-19. (BARROS, 2020)

Indústrias de setores essenciais tiveram alta de produção em abril. O setor de produtos alimentícios, por exemplo, registrou um crescimento de 3,3% e a indústria de produtos farmacêuticos observou alta de 6,6% em abril, após recuo em março; a produção de perfumaria, sabões, produtos de limpeza e de higiene pessoal também subiu 1,3%. (BARROS, 2020)

As indústrias mais impactadas pelo resultado negativo foram as de bens de consumo duráveis, com uma queda de 79,6% em abril. A fabricação de automóveis teve um tombo alarmante: foi o terceiro mês seguido de queda na produção, com perda acumulada de 84,4% no período. (BARROS, 2020)

Os dispositivos elencados nas legislações editadas no período da pandemia, particularmente as Medidas Provisórias 936 e 937, têm o objetivo de auxiliar as empresas afetadas pela crise econômica gerada pela COVID-19, vez que apresentam alternativas para as empresas superarem as dificuldades decorrentes da crise econômica e sanitária; acaso adotem as prerrogativas, estas disposições devem ser consideradas estratégicas e estar alinhadas à cultura organizacional. Desta maneira, alcançam os trabalhadores que trabalham na formalidade, de forma tangencial.

Quanto aos trabalhadores informais, fortemente impactados com a imposição do isolamento social, é evidente que o sustento de sua família ficou bastante prejudicado. Com o objetivo de garantir o sustento próprio e das famílias, estes trabalhadores que estão fora da formalidade terão de sair às ruas e tal conduta torna as medidas sanitárias ineficazes, atingindo a toda a coletividade. Por isso, a importância do sistema público de proteção social efetuado pela Seguridade Social e as leis⁷ promulgadas no período da pandemia (infelizmente, não serão objeto deste artigo).

⁷ Tais como a Lei Nº 13.982/2020.

No início da pandemia da COVID-19 no Brasil, verificou-se o desaquecimento econômico, decorrente do isolamento social, afetando fortemente o mercado de trabalho. De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, divulgados pelo Ministério da Economia, o Brasil perdeu 1.198.363 de postos de trabalho com carteira assinada no primeiro semestre de 2020, refletindo o pior resultado para o período desde o início da série histórica. (UOL Economia, 2020)

Segundo os dados divulgados pelo CAGED, nos meses de março e abril de 2020, respectivamente 259.917 e 918.286 pessoas perderam seus empregos e foi neste contexto, aliado ao aumento do número de casos da COVID-19, tornou-se imprescindível que o Governo Federal fosse capaz de preservar a saúde da população e apontar o melhor caminho possível para a economia; acreditava-se que a recuperação econômica brasileira após a crise do COVID-19 dependeria das medidas tomadas ao longo da pandemia, como o auxílio do governo à economia e aos trabalhadores, o tamanho do isolamento e o impacto do número de mortos. Foi neste contexto que se definiram as normas com redução de direitos trabalhistas e a própria redução dos contratos individuais de trabalho.

2. APLICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DO DIREITO PRIVADO ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

Neste tópico, serão abordados importantes dispositivos legais responsáveis por fundamentar a discussão das normas publicadas no contexto da atual crise da COVID-19.

2.1. INSTRUMENTOS PREVISTOS NA CLT PARA REDUÇÃO DE DIREITOS

A alteração do conteúdo dos contratos individuais de trabalho é regulada de modo geral pelo art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que impede, de maneira genérica, a mudança promovida por ato unilateral e/ou que gere prejuízo direto ou indireto ao empregado.

Da dicção do caput do art. 468 da CLT, observa-se o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, ou seja, para que se altere o contrato de trabalho, é fundamental que haja mútuo consentimento e que essa alteração não cause prejuízo ao empregado (neste caso, as alterações seriam inválidas). Importante destacar que, quando se fala em alteração

unilateral da jornada de trabalho, a doutrina e a jurisprudência entendem ser perfeitamente possível; entretanto, vale alertar que para que haja essa diminuição da jornada, o salário não poderá ser reduzido (deve-se manter o valor da hora trabalhada).

Em seu livro Curso de Direito do Trabalho, o ministro Maurício Godinho Delgado analisa que um dos pontos centrais de interrelação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho encontra-se na aferição e na harmonização dos critérios de validade jurídica e de extensão da eficácia das normas derivadas de Convenção Coletiva de Trabalho, de Acordo Coletivo de Trabalho ou de Contrato Coletivo de Trabalho em face da legislação estatal imperativa que tanto demarca o ramo justralhista individual especializado. (DELGADO, 2019, p. 1.050)

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas elaboradas para incidirem sobre uma categoria econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo se as normas autônomas elevarem o patamar setorial dos direitos trabalhistas em comparação com o padrão geral imperativo existente e, conseqüentemente, não afrontarem o princípio da indisponibilidade dos direitos. (DELGADO, 2019, p. 1.050)

Uma outra possibilidade de as normas autônomas prevalecerem sobre o padrão legislado é se, à luz do princípio da adequação setorial negociada, se observar a promoção de despojamento bilateral ou multilateral, hábil a promover transação e geração de normas jurídicas capazes de estabelecer direitos e deveres entre as partes. (DELGADO, 2019, P. 1.051)

Aplicados à jornada de trabalho, estes dois critérios permitem a formulação, no âmbito jurídico, da validade da redução da jornada de trabalho, com redução salarial, desde que negociada a medida, correspondendo a uma transação (CF/1988, art. 7º incisos VI e XIII). (DELGADO, 2019, P. 1.052)

Nesta esteira, caso a alteração da jornada de trabalho se efetue, não poderá haver o regresso da jornada anterior (se realizado, torna-se um ato ilícito).

Tendo como referência o § 1º do art. 8º da CLT, é possível utilizar conceitos e categorias do Direito Civil para definir a situação jurídica dos contratos individuais de trabalho nesse contexto excepcional.

No que se refere às obrigações regidas pelo Direito Civil, serão invocáveis os arts. 393 e 422 do Código Civil. (MENDES, 2020)

Conforme leciona Donizette e Quintella, “a doutrina mais recente do Direito dos Contratos tem estudado quatro desdobramentos do princípio da boa-fé: a vedação do *venire contra factum proprium*, a *supressio*, a *surrectio* e a vedação da *tu quoque*”⁸. (DONIZETTE; QUINTELLA, 2017, p. 463)

Os deveres da conduta impostos pela boa-fé objetiva vedam que uma parte pratique uma determinada conduta na relação contratual e, posteriormente, queira adotar outra, oposta à primeira; esta alteração comportamental proibida é denominada pela doutrina como *venire contra factum proprium* (vedação do comportamento contraditório). (DONIZETTE; QUINTELLA, 2017, p. 464)

Por força dos deveres objetivos de conduta impostos pelo princípio da boa-fé, não se admite que a parte que durante um longo período deixou de exercer um direito que lhe era atribuído, com isso gerando expectativas para a outra, venha posteriormente a exercê-lo; ocorre que o não exercício do direito importa a sua *supressio* (supressão ou renúncia tácita). Trata-se de uma particularização da vedação do *venire contra factum proprium*. (DONIZETTE; QUINTELLA, 2017, p. 464-465)

Além disso, acaso uma parte voluntariamente assumira uma obrigação que originariamente não integrava a relação contratual, criando tacitamente para a outra um direito, e essa obrigação se consolida na relação, os deveres de conduta impostos pela boa-fé objetiva não permitem que a parte posteriormente se negue a cumprir tal obrigação. A doutrina se refere a este fenômeno como *surrectio*. Trata-se da outra face da *supressio*, já que esta atua na extinção de um direito que se presume renunciado e aquela atua no nascimento de um direito por ajuste tácito. (DONIZETTE; QUINTELLA, 2017, p. 465)

No Direito dos Contratos, apelidou-se de *tu quoque* a situação de uma parte que sendo descumprido a lei ou o contrato, posteriormente pretende se valer do preceito descumprido em benefício próprio. Evidentemente, tal situação é vedada pelo princípio da boa-fé. (DONIZETTE; QUINTELLA, 2017, p. 467)

É certo que a COVID-19 vem impondo forte restrição ao cumprimento pontual e exato das obrigações (inclusive de natureza trabalhista), mas não deve constituir motivo

⁸ A locução *tu quoque* vem das palavras de Júlio César a Marcus Brutus quando distinguiu este em meio aos seus assassinos: “*tu quoque, Brute, fili mi?*” (“até tu, Brutus, meu filho?”). (DONIZETTE; QUINTELLA, 2017, p. 466)

para que todos se declarem liberados, por ato próprio, de suas obrigações. (MENDES, 2020)

A regra do art. 393 do Código Civil (força maior) deve ser compatibilizada com o art. 422 do mesmo diploma legal (boa-fé objetiva). No cumprimento das obrigações, cabe atentar-se para a boa-fé, para o comportamento que se espera das pessoas de bom proceder. Se o devedor pode pagar na íntegra seu débito, por ter reservas suficientes, que o faça; entretanto, se estiver carente, que então procure a via da negociação direta com o credor. Neste momento, aumenta a necessidade de franqueza e clareza entre os interessados, com o objetivo de se obter solução razoável, em linha com a boa-fé objetiva. (MENDES, 2020)

Imagine-se que o empregado não aceite negociar e exija de forma categórica o adimplemento exato da obrigação de pagar. Então, o empregador poderá explicar a impossibilidade de pagar na íntegra e ofertar, em consignação, valor reduzido em conformidade com o percentual delimitado no art. 503 da CLT. Na audiência com o magistrado será tentada a conciliação, e, como muitas vezes acontece, encontrado ponto de equilíbrio entre os interesses do empregador e do empregado. (MENDES, 2020)

Em consequência do caráter excepcional da alteração das rotinas, decorrente da pandemia da COVID-19, é necessária uma análise circunstancial de forma mais analítica da situação enfrentada, sob a égide do Direito Civil. Neste sentido, face às perspectivas do Direito Civil consagradas no Código Civil de 2002, o Direito Contratual passou a valorizar mais os ditames de igualdade e justiça entre os contratantes; destarte, sem prejuízo dos princípios da liberdade das partes ou da autonomia da vontade, da força obrigatória dos contratos e da relatividade dos efeitos contratuais, as relações contratuais passaram a ser regidas pelos princípios da boa-fé objetiva, do equilíbrio econômico entre os contratantes e da função social do contrato. Portanto, ao regularem as relações contratuais, os princípios contratuais limitam os interesses individuais dos contratantes às noções de boa-fé, de equilíbrio contratual e de função social, imprescindíveis para a justiça e igualdade, embora confirmem a liberdade de contratar, a obrigatoriedade no cumprimento das obrigações e a relatividade de seus efeitos.

Conquanto o ponto de partida da revisão contratual tenham sido os casos de aplicação das teorias da imprevisão e da onerosidade excessiva, o Direito evoluiu no sentido de viabilizar a intervenção do Estado-juiz em outras situações contratuais, tais

como os contratos individuais de trabalho no decorrer da crise imposta pela pandemia da COVID-19. Neste sentido, é possível asseverar que o Direito Civil admite a revisão contratual em qualquer hipótese em que uma das partes demonstre ter sofrido alguma violação dignidade, o que fere a função social do contrato. (DONIZETTE; QUINTELLA, 2017, p. 535)

Face ao exposto, torna-se evidente que a justiça, a equidade e a socialidade são anseios da norma legal e devem estar presentes em todos os contratos e disposições entre particulares, sejam ou não de natureza trabalhista, não apenas no plano ideal da igualdade formal. Os ditames da boa-fé objetiva e a função social do contrato impõem uma circulação de interesses mais equilibrada e igualitária, com uma fiscalização maior do Estado, tanto por meio da edição de normas legais quanto no Poder Judiciário. Não é mais possível aceitar a inércia e até a chancela estatais estabelecidas apenas e tão somente no princípio da *pacta sunt servanda*.

Neste sentido, as expectativas dos sujeitos envolvidos não podem ser violadas neste contexto de pandemia e, para coibir os que buscam, dentro do contrato, subterfúgios para se desviar daqueles princípios, existe agora um instrumento poderoso que terá o propósito de confirmar a esperança básica de que lidamos com pessoas íntegras no seio social. Essa nova ótica impõe o exercício equânime e razoável dos direitos subjetivos, de acordo com seu contexto e mais tecnicamente de acordo com sua função social. A visão ultrapassada e limitada do contrato, como se o seu texto fosse a única fonte de inspiração para a análise de sua validade e eficácia não mais vigoram e os ditames da justiça e da equidade devem se sobrepor na efetiva busca da paz social.

3. ANÁLISE CRÍTICA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

Neste tópico, analisar-se-á a Medida Provisória 936/2020⁹, que tem como objetivos: a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais e, por fim, a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

⁹ Aprovada na Câmara dos Deputados em 28 de maio de 2020.

A Medida Provisória 936/2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e estabelece medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da COVID-19. Dentre as disposições elencadas no referido diploma, encontram-se disciplinadas a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário (por um prazo máximo de noventa dias) e a suspensão temporária do contrato de trabalho (por um prazo máximo de sessenta dias).

A suspensão temporária do contrato de trabalho considera a receita bruta da empresa. Se a renda empresarial bruta anual da empresa não superasse R\$ 4,8 milhões, a ajuda compensatória paga pelo empregador não era obrigatória e o valor do benefício emergencial seria de 100% do seguro desemprego. Já se a renda empresarial bruta anual da empresa superar R\$ 4,8 milhões, a ajuda compensatória paga pelo empregador se torna obrigatória (limitada a 30% do salário do empregado) e o valor do benefício emergencial seria de 70% do seguro desemprego.

Ainda, os empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou acima de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) firmam com a empresa acordo individual para a suspensão temporária do contrato de trabalho; já os empregados que recebem entre três salários mínimos (R\$ 3.135,00) e dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) firmam com a empresa acordo coletivo para a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A garantia da suspensão temporária do contrato de trabalho é assegurada durante o período de suspensão (sessenta dias) e, após o reestabelecimento da jornada, por período equivalente ao da suspensão.

Em 17 de abril, o STF derrubou uma decisão de Lewandovski por sete votos a três: a redução da jornada ou a suspensão dos contratos foi permitida em medida provisória, pela qual o governo compensa a redução salarial com o valor integral ou parte do seguro-desemprego. A maioria dos ministros considerou que, se os acordos fossem submetidos aos sindicatos, a maior parte das empresas optaria pela demissão, ante o risco de exigências maiores que as previstas pela MP do governo.

A suspensão de contratos de trabalho começou a vencer no dia 30 de maio, quando se completam os sessenta dias de prazo máximo dos acordos fechados em 1º de abril, voltam a valer normalmente já a partir do dia 31 de maio. Como o Governo Federal não editou nova medida para prorrogar o benefício previsto na Medida Provisória 936/2020, os contratos de trabalho voltam a vigorar os contratos conforme vencerem as suspensões

destes contratos de trabalho. As suspensões foram o caminho mais adotado pelos empregadores. Já os contratos de redução de jornadas e de salários tinham prazo máximo de noventa dias, o que significa que muitos só expiram no final de junho. (PINHO, 2020)

A saída para as relações de trabalho a partir do término da vigência da Medida Provisória 936/2020 é optar pela adoção de outras regras previstas na Medida Provisória 927/2020, que estabelece algumas possibilidades como antecipação de períodos futuros de férias, concessão de férias coletivas, antecipação de feriados e banco de horas. A melhor saída, entretanto, depende do ramo da empresa e das regras relativas à quarentena em cada local, já que, muitas vezes, as empresas que migraram para a redução são as que já estão retomando paulatinamente. (PINHO, 2020)

A leitura atenta da Medida Provisória 927/2020 demonstra que o Governo Federal enfrentou as repercussões trabalhistas da calamidade pública trazida pela COVID-19 com fundamento em quatro pilares: (a) a fixação do escopo nuclear de máxima manutenção do emprego e da renda; (b) o reconhecimento de que o estado de calamidade pública impele à hipótese jurídica de força maior; (c) a priorização da negociação individual entre os sujeitos da relação trabalhista (empregados e empregadores); e (d) a promoção de intensa flexibilização contratual. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 2)

Para fins trabalhistas, o § 1º do art. 1º da Medida Provisória 927/2020 reconhece que o estado de calamidade pública vigente, induzindo à hipótese jurídica de força maior, reconhecida nos termos do art. 501 da CLT. Neste ponto do estudo, é imprescindível destacar que a CLT não distingue caso fortuito de força maior, subsumidos na referida norma na expressão generalizada força maior. Entretanto, é mister esclarecer que a força maior constitui gênero a abranger as espécies¹⁰: força maior *stricto sensu*, caso fortuito e fato do príncipe. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 3)

No presente artigo, tratar-se-á apenas de aspectos relacionados à força maior *stricto sensu*.

Na hipótese da força maior qualificada¹¹, nas situações em que a extinção do contrato de trabalho for inexorável, o empregador deverá arcar com o pagamento integral

¹⁰ Os artigos 501 a 504 da CLT versam sobre força maior *stricto sensu* e caso fortuito, enquanto o fato do príncipe recebe regramento diferenciado no art. 486 da CLT.

¹¹ CLT, art. 502.

de todas as verbas rescisórias; exceção feita para a multa do FGTS (quando houver expressa disposição legal) e para o aviso prévio e as férias proporcionais (indenizáveis pela metade, por razoável inferência jurídica). (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 8)

Quanto às verbas rescisórias de natureza salarial, é interessante destacar que estão inteiramente blindadas do cutelo legal redutor, como é o caso, por exemplo, da gratificação natalina (integral ou proporcional), de eventuais salários retidos e do saldo de salário. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 6)

No que tange ao percentual limite de 25% para redução salarial¹², não se verifica impedimento para que os próprios atores sociais, diante da situação peculiar e cientes da realidade específica de suas categorias, pactuem percentuais maiores mediante contrapartida razoável. Afinal, a Constituição Federal fomenta a democratização do poder normativo, com o correspondente respeito à autonomia privada coletiva, por meio do reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho¹³. Entretanto, deve-se destacar que a regra consolidada, não por outra razão, para fins de impedir coletivamente que a redução seja superior a 25%, quando houver acordo individual fixando este limite, com garantia de emprego e sob a tutela da Medida Provisória 927/2020. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 9)

Ainda, existe a possibilidade de colocar o contrato em *lay off*, que é uma suspensão ou redução prevista no art. 476-A da CLT, que precisa ser pactuada com o sindicato e vale por até cinco meses. (PINHO, 2020)

Importante destacar que foi aprovado na Câmara dos Deputados, em 28 de maio, Projeto de Lei que transforma em permanentes as regras da Medida Provisória 936/2020, evitando que elas caduquem no prazo máximo que tem esse tipo expediente do Presidente da República (120 dias). O prazo máximo para que as regras se transformem em lei é o dia 14 de agosto, considerando que há recesso em julho. O texto aprovado traz alterações na Medida Provisória permite, por exemplo, que o Governo Federal prorogue os benefícios enquanto durar o estado de calamidade pública. (PINHO, 2020)

Com a análise desta Medida Provisória, verificou-se três aspectos relevantes:

¹² CLT, art. 503.

¹³ CF/1988, art. 7º inciso XXVI.

- (a) O foco principal é a estabilidade econômico-financeira das empresas e não, os trabalhadores (muito embora estes se beneficiem de forma reflexa);
- (b) Esta Medida Provisória alcança apenas os trabalhadores formais, deixando à margem toda a população desempregada ou que trabalha na informalidade;
- (c) Há uma sociabilização dos riscos da atividade empresarial¹⁴ e da manutenção do emprego dos trabalhadores¹⁵.

No Direito Constitucional brasileiro, de acordo com o determinado no art. 62 da CF/1988, a existência de um estado de necessidade justifica a edição de Medidas Provisórias, que impõe ao poder público a adoção imediata de providências, de caráter legislativo, inalcançáveis segundo as regras ordinárias de legislar, em face do próprio *periculum in mora* que fatalmente decorreria do atraso na concretização da prestação legislativa. No plano da organização do Estado e na esfera das relações institucionais entre o Poder Executivo e o Poder Legislativo, é indiscutível que as Medidas Provisórias traduzem um instrumento de uso excepcional, cuja emanção, pelo Presidente da República, configura momentânea revogação do princípio constitucional da separação dos Poderes.

A edição de medida provisória gera dois efeitos imediatos, quais sejam: (a) a Medida Provisória, que possui vigência e eficácia imediatas, inova a ordem jurídica; e (b) a publicação da Medida Provisória atua como verdadeira *provocatio ad agendum*, estimulando o Congresso Nacional a instaurar o adequado procedimento de conversão da Medida Provisória em lei.

Neste sentido, e em observância aos §§ 3º e 11 do art. 62 da Carta Magna, se a Medida Provisória não for convertida em decreto no prazo máximo de sessenta dias (prorrogáveis por igual período), perderá a validade.

¹⁴ Esta sociabilização pode ser verificada não apenas nas medidas existentes na Medida Provisória estudada, mas também na suspensão dos processos de cobrança da Dívida Ativa da União e nas novas condições de parcelamento, na liberação de cinco bilhões de reais em recursos do FAT para expansão do crédito à produção e na disponibilização de mais aporte de crédito do BNDES para empresas que trabalham para inovar (*fintechs*).

¹⁵ O ônus da cobertura dos salários pago pelo Governo Federal é coberto pela receita gerada pelo recolhimento dos impostos de todos os brasileiros.

O prazo para a votação da Medida Provisória 927/2020 se encerrou no último dia 19 de julho, e o Governo Federal não se esforçou para manter o texto da mencionada Medida Provisória vigente, já que não interessava ao Poder Executivo o texto elaborado pelo relator na Câmara dos Deputados. Este texto previa a prorrogação da suspensão da cobrança de tributos das empresas até o fim da calamidade pública, em dezembro, e não interessava o desfalque que isso provocaria aos cofres públicos, já sob pressão diante da necessidade de aumento de gastos e do adiamento de cobranças concedido no segundo trimestre de 2020. (TOMAZELLI, 2020)

CONCLUSÃO

A flexibilização das normas trabalhistas tem sido objeto de discussões, face à enorme preocupação demonstrada nas discussões acadêmicas e no meio jurídico laboral, sobretudo em razão de preceitos constitucionais ou infraconstitucionais.

Com o objetivo de atenuar as consequências decorrentes da COVID-19 para as atividades empresariais e laborativas, foram adotadas pelo Governo Federal medidas profiláticas para combater o feroz inimigo. Neste artigo, estudou-se as Medidas Provisórias 927, 928 e 936, que fora objeto de muita oposição por parte dos juristas, notadamente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA e da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT. O fundamento destas críticas está no fato destas normas violarem dispositivos constitucionais, especialmente em relação às disposições contidas no artigo 7º, incisos VI¹⁶ e XIII¹⁷, e no artigo 8º, incisos III¹⁸ e IV¹⁹.

Esta discussão, levada ao STF, fixou que a flexibilização das regras estabelecidas nestas Medidas Provisórias deveriam prevalecer face ao estado de calamidade decorrente da COVID-19, não apenas com a finalidade de evitar que a imprevisibilidade econômica impacte de forma significativa nas empresas, mas também reflete na manutenção de empregos e garantia, ainda que reduzida, da percepção de salários e de renda pelos trabalhadores.

¹⁶ Irredutibilidade salarial.

¹⁷ Redução da jornada do trabalho.

¹⁸ Cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais das categorias.

¹⁹ Obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Face à fixação dos termos e das condições contratuais pelas cláusulas essenciais do contrato de trabalho e ao compromisso de revisão de cláusulas contratuais, incluindo-se a obrigatoriedade de atuação com boa-fé na gestão cooperativa e solidária entre as empresas e os trabalhadores, pode-se considerar como legítimas as alterações contratuais bilaterais na esfera trabalhista estabelecidas no decorrer do período da pandemia. Isto porque, considerando que a continuidade de uma relação contratual depende da perpetuação das circunstâncias existentes por ocasião da celebração do contrato e a pandemia da COVID-19 instaura um desequilíbrio contratual grave, oportunizando alterações contratuais com base na Teoria da Imprevisão (excetuando-se os direitos trabalhistas elencados no art. 611-B da CLT e no art. 7º da Carta Magna). Para tanto, é indispensável que se verifique a ocorrência da boa-fé objetiva por ambas as partes para a alteração das relações laborais nos contratos individuais de trabalho, ponderando a eficiência e a adequação das modificações no que se refere à tutela dos direitos trabalhistas e observando o equilíbrio econômico-financeiro das empresas.

A avaliação da possibilidade de aplicação de princípios econômicos à escolha da solução jurídica implica em uma modulação das normas que enquadram a relação contratual, de forma a conciliar a solução justa e equilibrada que desta relação possa se retirar com uma ponderação em termos de eficiência e de adequação, especificamente no que tange ao grau de informação de que as partes no contrato vêm acompanhadas para tutela de interesses. (ARAÚJO, 2016, p. 164) A modulação dessas normas oscilará entre a imperatividade e a subsidiariedade, traçando uma linha tênue entre áreas de disponibilidade e de indisponibilidade de direitos. (ARAÚJO, 2016, p. 225)

A flexibilização do quadro jurídico brasileiro pode trazer vantagens ao nível da eficiência, seja por tornar mais transparente ao trabalhador os ganhos potenciais que podem advir de um alinhamento dos seus interesses com os do empregador, no sentido de uma distribuição de riscos menos desequilibrada, seja até por permitir ao trabalhador uma maior amplitude na negociação, constituindo-o em árbitro dos seus interesses em pontos em que a renúncia a direitos disponíveis possa ser mais do que compensada, do seu ponto de vista, por contrapartidas ou por uma participação mais extensa no processo produtivo. (ARAÚJO, 2016, p. 226-227)

A blindagem dos direitos indisponíveis que rodeia as relações laborais não é fruto de um acaso ou de uma perversão de princípios, mas constitui um progresso e uma

conquista cultural que seria preocupante discutir, ao menos enquanto subsistam vulnerabilidades provocadas pelo próprio mercado. (ARAÚJO, 2016, p. 227)

Afinal, o aspecto mais importante desta discussão que envolve a atual situação dos trabalhadores é que o legítimo interesse privado patronal de amortizar seu prejuízo material não deve se sobrepôr ao genuíno interesse público norteador da ação estatal refreadora da propagação da COVID-19, em situação sem precedentes, tanto no âmbito fático quanto no âmbito normativo. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 12)

Em relação a novos contratos firmados com conhecimento dos efeitos da COVID-19, é muito importante que as partes tratem expressamente – e, se possível, de forma detalhada – da alocação dos riscos da pandemia. Para eles, a possibilidade de revisão contratual com base na força maior, será reduzida em razão da previsibilidade dos efeitos econômicos e sociais da crise, especialmente a teoria da imprevisão (Código Civil, art. 317) e a onerosidade excessiva (Código Civil, art. 478).

No contexto de extrema polarização em que o Brasil vive, que compromete a nossa capacidade de diálogo e de tolerância com as divergências (tão essenciais para a democracia), até mesmo o combate à pandemia foi afetado pela polarização.

Faz-se necessário implementar grandes reformas neste período pós-pandemia, mediante relevantes mudanças na legislação ordinária ou, até mesmo, por atos emanados do Poder Executivo. Porque, afinal, embora a pandemia da COVID-19 seja uma tragédia sem precedentes, com a perda de vidas, de empregos e de renda, tem o potencial de promover a união de forças em busca de reconstrução do Brasil em torno da reconstrução em torno da agenda das reformas necessárias, desde que se abandone nossas diferenças e se trabalhe com as indispensáveis convergências.

Abraham Lincoln, quando venceu a reeleição em 1864, em meio a um cenário de devastação advinda da Guerra Civil Americana e consequente divisão entre as pessoas, encorajou a todos a abandonar o ressentimento para viabilizar a reconstrução do país. O espírito que guiava o segundo mandato de Lincoln encontra-se atualmente gravado em uma parede do Memorial de Lincoln em Washington DC: "Sem malícia contra ninguém; com caridade para com todos; com firmeza no correto, que Deus nos permita ver o certo, nos permita lutar para concluirmos o trabalho que começamos; para fechar as feridas da nação..." (SILVA, 2014). A implantação de acepção similar de direcionamento político poderia corrigir o rumo do nosso país e o segundo semestre de 2020 seria um grande teste,

pelas boas oportunidades que oferece para incrementar pautas reformistas (também no âmbito trabalhista), com o fortalecimento das relações de emprego e das empresas que superarem a crise enfrentada ao longo deste ano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ARAÚJO, Fernando. **A análise econômica do contrato de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 171. Ano 42. P. 163-238. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, set-out. 2016.
2. BARROS, Alexandre. **Indústria cai 18,8% com pandemia em abril e tem pior resultado em 18 anos**. Agência de Notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27854-industria-cai-18-8-com-pandemia-em-abril-e-tem-pior-resultado-em-18-anos>>. Acesso em 15, junho de 2020.
3. BARZOTTO, Luciane Cardoso. **O Contrato de Trabalho como Contrato Relacional**. Revista LTr. Vol. 79. Número 11. P. 1345-1352. São Paulo: LTr Editora, nov. 2015.
4. BASTOS, Estevão Kopschitz Xavier. **Boletim de Expectativas – Maio de 2020**. IPEA – Carta de Conjunturas Nº 47, 2º trimestre de 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200529_boletim_maio.pdf>. Acesso em 30, maio de 2020.
5. CABRAL, Umberlândia. **Queda de 16,8% nas vendas no varejo em abril é a mais intensa em 2020**. Agência de Notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27963-queda-de-16-8-nas-vendas-no-varejo-em-abril-e-a-mais-intensa-em-20-anos>>. Acesso em 16, junho de 2020.
6. COIMBRA, Rodrigo. **Alterações Contratuais Bilaterais: Relações entre o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos Trabalhistas e o Princípio da Autonomia Coletiva**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 205. Ano 45. P. 179-208. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, set. 2019.
7. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 Ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

8. DONIZETTE, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. **Curso Didático de Direito Civil**. 6 Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017.
9. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. **COVID-19: Força Maior e Fato do Princípe**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, mar. 2020. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/COVID-19%20-%20FOR%C3%87A%20MAIOR%20E%20FATO%20DO%20PR%C3%8DNCIPE.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2020.
10. MENDES, Francisco A. Fabiano. **A COVID-19 e o (in)adimplemento de obrigações tributárias, trabalhistas e civis**. Migalhas, 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/322538/a-covid-19-e-o-in-adimplemento-de-obrigacoes-tributarias-trabalhistas-e-civis>>. Acesso em 27, março de 2020.
11. PINHO, Márcio. **Suspensão dos contratos de trabalho termina a partir deste sábado**. Jurídico Certo, 2020. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/suspensao-de-contratos-de-trabalho-termina-a-partir-deste-sabado-30052020?amp>>. Acesso em 31, maio de 2020.
12. ROUBICEK, Marcelo. **As Falhas da Resposta Econômica à Pandemia, Segundo Armínio Fraga**. Nexo Jornal, 2020. Disponível em: <<http://www.nexojornal.com.br/entrevista/2020/04/03/As-falhas-da-resposta-econ%c3%b4mica-%c3%a0-pandemia-segundo-Arminio-Fraga>>. Acesso em 04, abril de 2020.
13. SILVA, Alisson Oliveira da. **16º Presidente dos Estados Unidos da América. Preservou a União durante a Guerra Civil**. Grupousa, 2014. Disponível em: <<https://udfusa.wordpress.com/2014/11/11/16-o-presidente-dos-estados-unidos-da-america-preservou-a-uniao>>. Acesso em 05, julho de 2020.
14. SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020 Comentada Artigo por Artigo**. Disponível em: <<https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>>. Acesso em 26, abril de 2020.
15. TOMAZELLI, Idiana. **Governo quer deixar MP das regras trabalhistas perder validade**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao->

conteudo/2020/07/12/governo-quer-deixar-mp-perder-validade.htm>. Acesso em 26, junho de 2020.

16. UOL Economia. **Com pandemia, país perde 1,2 milhão de empregos com carteira no primeiro semestre.** Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2020/07/28/caged.htm>>. Acesso em 30, julho de 2020.