

**Direito ao Trabalho: flexibilização das relações trabalhistas em tempos de pandemia****Right to Work: flexibilization of labor relations in times of pandemic**

Rejane Godoi Anuniação <sup>1</sup>  
José Paes de Santana <sup>2</sup>

331

**Resumo:** O presente artigo tem por objetivo analisar até que ponto a flexibilização de certos direitos trabalhistas é possível em nome da manutenção da ordem jurídica, derogando-se alguns direitos para se manterem outros. Para tanto, é utilizada metodologia de pesquisa dedutiva, com propósito descritivo e abordagem qualitativa com enfoque no uso de artigos científicos, doutrinas e dispositivos legais. A importância desse artigo consiste em se estudar até que ponto a flexibilização das relações trabalhistas se torna possível e necessária, devido a excepcionalidade do momento, entretanto é importante observar o limite dessa flexibilização para que a pandemia não seja oportunizadora de perdas de direitos trabalhistas que levaram séculos para serem conquistados. Questiona-se, no entanto, se as medidas trabalhistas propostas diante da situação pandêmica se coadunam com a Constituição Federal de 1988, e se de fato estão limitadas à duração do estado atual, sendo restabelecidos todos os direitos trabalhistas quando cessada a pandemia.

**Palavras-chave:** Direito Fundamental ao trabalho; Pandemia; Flexibilização; Desregulamentação.

**Abstract:** The purpose of this article is to analyze the extent to which the flexibility of certain labor rights is possible in the name of maintaining the legal order, derogating from some rights to maintain others. Therefore, a deductive research methodology is used, with a descriptive purpose and a qualitative approach, focusing on the use of scientific articles, doctrines, and legal provisions.

<sup>1</sup> Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro - Oeste (UNIDESC) - Brasil. E-mail: rejane.anuniao@sounidesc.com.br.

<sup>2</sup> Mestre em Ciências da Educação pela UCB, graduado e pós-graduado em Direito. Advogado trabalhista e professor de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário, no UNICEPLAC e professor do curso de Direito em várias disciplinas no Curso de Direito do Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro - Oeste (UNIDESC) - Brasil. E-mail: jose.santana@unidesc.edu.br

Recebido em 14/12/2021  
Aprovado em 29/12/2021

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



The importance of this article is to study the extent to which the flexibilization of labor relations becomes possible and necessary, due to the exceptional nature of the moment, however, it is important to observe the limit of this flexibilization so that the pandemic does not lead to the loss of labor rights that led to centuries to be conquered. It is questionable, however, if the labor measures proposed in the face of the pandemic situation are in line with the Federal Constitution of 1988, and if they are limited to the duration of the current state, with all labor rights being restored when the pandemic.

**Keywords:** Fundamental right to work; Pandemic; Flexibilization; Deregulation.

Sumário: Introdução. 1. Direitos e Garantias Fundamentais. 2. Direito ao trabalho como direito social e fundamental do homem. 3. A necessidade da flexibilização das relações trabalhistas diante da COVID-19. 4. Limite da flexibilização do contrato de trabalho por meio de acordo individual. Considerações Finais. Referências Bibliográficas.

## Introdução

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) em seu título II aborda, os direitos e garantias fundamentais agrupando-os em: direitos individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e direitos alusivos à participação em partidos políticos e à sua organização e existência.

No Preâmbulo da Constituição brasileira consta que o Estado Democrático brasileiro tem como um de seus objetivos assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais de cada cidadão. Os artigos 6º e 7º da Constituição consagram o direito ao trabalho como direito social inserindo-o no título dos direitos fundamentais.

Nos direitos sociais estão inclusos o direito ao trabalho, que por sua vez está ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, conforme pode ser observado, inclusive, na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a qual, versa em seu artigo 23 que: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (DUDH, 1948)

Sendo os direitos sociais inclusos na categoria de direitos individuais fundamentais e positivados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), eles não apenas estão adstritos ao princípio da dignidade da pessoa humana, como também ao efetivo acesso à justiça, conforme se depreende de Leite (2017), quando preleciona que os direitos fundamentais positivados na CF/88 se consubstanciam enquanto princípios, regras e valores que pela força

normativa da Constituição Federal e sob a influência do neoconstitucionalismo e do neopositivismo jurídico, garantem a manutenção do status quo na constituição do Estado brasileiro.

A questão que desperta interesse é o limite em que se aplicarão os princípios, derogando normas coexistentes no ordenamento jurídico, quando no decurso do tempo ocorrem situações excepcionais do direito intertemporal, em que para a manutenção do referido status quo, é preciso flexibilizar direitos já ameadados para a garantia da ordem jurídica.

A situação que se empreende estudar vem ocorrendo com o surgimento da pandemia da COVID-19 (Corona Virus Disease, 2019), que fez com que os governos do mundo todo ao adotarem medidas para conter o avanço da doença, direta ou indiretamente, também criassem medidas para amenizar os impactos econômicos causados pelo novo coronavírus. Tais medidas adotadas pelos Governos dos diversos países, incluindo o Brasil, ainda que tivessem por objetivo a manutenção do emprego e da renda do trabalhador, resultaram na flexibilização de certos direitos trabalhistas, e por vezes, para garantia da ordem jurídica tiveram que derogar normas garantidoras de direitos outrora ameadados, entre as quais aquelas que figuravam no rol dos direitos individuais sociais, entendidos como direitos fundamentais.

Buscou-se a compreensão sobre até que ponto a derrogação de tais normas é possível em nome da manutenção da ordem jurídica derogando-se direitos para manter outros direitos. Neste diapasão surge à compreensão da flexibilização dos direitos trabalhistas que por muitas vezes pode beirar a desregulamentação.

Entretanto, não se pode confundir flexibilização com desregulamentação. Na flexibilização ocorre uma diminuição da rigidez das leis trabalhistas, permanecendo válidas normas básicas de proteção ao trabalho. Por outro lado, na desregulamentação há uma ausência de norma protetiva, cabendo as partes estabelecerem, por negociação, as condições do contrato de trabalho (CORREIA, 2021, apud YUNIS; SANTOS, 2021, p. 99).

Desta forma, foram levantados diversos questionamentos quanto à constitucionalização das medidas, por trazer regras, ainda que momentâneas, contrárias a alguns direitos trabalhistas fundamentais, e é exatamente o limite dessa flexibilização enquanto se aproxima da desregulamentação, que se busca compreender para, de forma clara, delimitar que direitos continuam válidos e quais seriam os critérios para eleger aqueles que haveriam de sucumbir.

Nesse contexto, surge a seguinte arguição: a relativização das garantias do contrato de trabalho em virtude da calamidade pública ocasionada pela pandemia da COVID-19 afrontaria os direitos sociais previstos na CF/88?

A hipótese defendida é de que a flexibilização de direitos trabalhistas durante a pandemia, ocorrida mediante acordo individual, se mostra compatível com a CF/88, uma vez que tal medida foi adotada com objetivo maior de preservar o emprego e a renda da coletividade.

Embora ocorra a relativização do contrato de trabalho, isso não significa que os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores serão retirados de forma definitiva, pois a Lei nº 14.020/20 que autorizou a flexibilização durante o estado pandêmico assegura que cessada tal situação todos os direitos trabalhistas serão restabelecidos.

Para chegar a essa conclusão, analisamos de forma específica os direitos e as garantias fundamentais, o direito ao trabalho como direito social e fundamental do homem, a necessidade de flexibilizar as relações trabalhistas diante do cenário pandêmico ocasionado pela COVID-19 e o limite da flexibilização do contrato de trabalho por meio de acordo individual.

## **1. Direitos e Garantias Fundamentais**

A Constituição do México de 1917 e a Constituição da Alemanha de 1919 foram as primeiras a inserirem em seus textos regras de direito social (DELGADO, 2019, p. 64). Para Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 309), os direitos trabalhistas ganharam maior dimensão no Brasil com o advento da Constituição de 1934. Delgado acrescenta (2019, p. 64/ 65) que essa Constituição foi a primeira a incluir em seu texto vários direitos trabalhistas, como o salário-mínimo, a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias, o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, dentre outros direitos. Nascimento destaca (2014, p. 309) que na Constituição de 1946 houve a flexibilização de direitos trabalhistas, diminuindo a rigidez da norma. Ressalta o autor que na vigência dessa constituição a Justiça do Trabalho passou a ser considerada como órgão do Poder Judiciário (NASCIMENTO, 2014, p. 309).

No entanto, o surgimento do Direito Constitucional do Trabalho ocorreu apenas com a promulgação da Carta Magna Brasileira de 1988, onde pela primeira vez se menciona o Estado Democrático de Direito composto pelo seguinte tripé: o ser humano; a sociedade política e a

sociedade civil, desempenhando o Direito do Trabalho papel imprescindível para a formação desse tripé. A CF/88 traz em seu texto princípios gerais de suma importância, tais como: princípios da dignidade da pessoa humana; da justiça social; da valorização do trabalho e emprego (DELGADO, 2019, p. 64/ 65).

Realça Nascimento (2014, p. 309), que os direitos sociais passaram a ser incluídos no rol de direitos fundamentais com a promulgação da CF/88, fato esse que resultou em maior visibilidade para os direitos trabalhistas

Os principais títulos da CF/88 (BRASIL, 1988) enfatizam a pessoa humana e o trabalho, a saber: o Título I trata sobre os Princípios Fundamentais, no Título II aborda os Direitos e Garantias Fundamentais, no Título VII versa a respeito da Ordem Econômica e Financeira e no Título VIII explana sobre a Ordem Social. Segundo DELGADO (2019, p. 67) a Carta Magna, constitucionalizou princípios próprios do Direito Individual do Trabalho, como por exemplo o da continuidade da relação de emprego, entre outros, e legitimou diversos princípios inerentes ao Direito Coletivo do Trabalho, dentre eles o da lealdade e transparência na negociação coletiva. O autor ressalta que, somente com a promulgação da CF/88 passou a existir no Brasil um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 67).

A CF/88 em seu preâmbulo estabelece os valores que devem nortear o Estado Democrático Brasileiro, tendo como um de seus objetivos assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais de cada cidadão, como se depreende do seu texto, in verbis:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. (BRASIL, 1988).

O artigo 1º da CF/88 dispõe acerca dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, dentre eles estão à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (BRASIL, 1988).

Um dos objetivos principais da República Federativa do Brasil é construir uma sociedade justa e solidária, promovendo o bem de todos e incentivando o desenvolvimento nacional (BRASIL, 1988).

O Título II da Constituição brasileira aborda o tema sobre direitos e garantias fundamentais do homem e os agrupa em cinco capítulos: I) direitos e deveres individuais e coletivos; II) direitos sociais; III) Nacionalidade; IV) direitos políticos; V) partidos políticos. (BRASIL, 1988). Tais direitos e garantias fundamentais, de acordo com Souza e Carvalhido (2020, p. 77) são direitos essenciais e imprescindíveis garantidos a todos os indivíduos, sem qualquer tipo de distinção.

É cediço que os direitos fundamentais não apenas protegem o particular contra as incursões decorrentes do Estado, mas também servem para proteger as minorias do vitupério das majorias, de sorte que resguardando um núcleo rígido esses direitos garantem que as decisões judiciais, mesmo aquelas da Corte Guardiã da Constituição não haverão de estabelecer privilégios que possam, no diapasão entre o capital e o trabalho, privilegiar o primeiro em detrimento do segundo, de sorte que sendo o direito ao trabalho um direito social e conseqüentemente fundamental, este não deverá ser suplantado, a despeito do momento histórico que vivenciamos, para dar lugar à proteção do capital, em nome da manutenção da ordem jurídica.

## **2. Direito ao trabalho como direito social e fundamental do homem**

A CF/88, em seu artigo 6º consagra o direito ao trabalho como sendo um Direito Social (BRASIL, 1988).

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 49) define o direito do trabalho como sendo um conjunto de regras, princípios e institutos que tem por objetivo regular as relações trabalhistas, inclusive as relações coletivas, existentes entre empregado e empregador.

Acrescentam Souza e Carvalhido (2020, p. 78) que o direito do trabalho além de estar expresso no artigo 6º, também encontra previsão no artigo 7º da Carta Magna, em que são estabelecidos os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Reconhecido solenemente em documentos internacionais, pode-se afirmar que além de um direito fundamental, o direito ao trabalho, é também um direito humano (LEITE, 2019, p. 20).

O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho andam juntos. Assim, não basta à existência do direito ao trabalho, mas que tal direito seja exercido com dignidade (SOUZA; CARVALHIDO, 2020, p. 20/ 21).

Na mesma linha desses autores Américo Plá Rodriguez (2000, p. 31 - 41) defende que o trabalhador é um ser humano e deve ter sua dignidade respeitada em qualquer circunstância, partindo-se do ponto de vista que o direito do trabalho não é estático, pois está em constante contato com a realidade de modo que sempre existiu certa flexibilidade em suas normas, e seus princípios específicos conseguem se ajustar a diferentes realidades.

O Direito do trabalho, para alguns autores, tem por finalidade proteger os interesses de empregados, mas também dos empregadores. Desta forma, qualquer uma das partes pode invocar os princípios trabalhistas, pois a proteção que em tese é primordialmente do trabalhador, não deve despir de proteção um dos pólos da relação binária do trabalho, de modo que qualquer proteção exagerada a uma das partes termina por produzir injustiça com respeito à outra. (RODRIGUEZ, 2000, p. 25 -38).

É compreensível que até certo ponto a flexibilização das normas trabalhistas pode gerar efeitos benéficos para todos na sociedade, segundo defende o autor (RODRIGUEZ, 2000, p. 41), entretanto, a flexibilização deve observar o direito adquirido, o princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção do empregado, a fim de que não resulte em uma precarização (YUNIS; SANTOS, 2021, p. 100).

### **3. A necessidade da flexibilização das relações trabalhistas diante da COVID-19**

No ano de 2019, na cidade de Wuhan, localizada na China, um vírus, até então desconhecido naquele momento, começava a infectar diversas pessoas causando a doença da COVID-19. Esta doença, causada pelo vírus Sars-Cov-2 (Síndrome Respiratória Aguda Severa) (BELFORT, 2020, p. 39/ 40), provocou sérios impactos econômicos e sociais no mundo com consequências diretas nas relações trabalhistas, conforme ressalta Sônia Mascaro Nascimento (2020, p. 421).

Na visão de Belfort (2020, p. 39), a fim de conter o avanço da doença, diversas medidas foram adotadas no mundo todo. Dentre estas medidas, e em especial do ponto de vista legislativo,

podemos enumerar, primeiramente, o advento da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que trouxe medidas médicas para o enfrentamento do coronavírus (BRASIL, 2020).

Logo após, o Congresso Nacional, através do Decreto nº 6, de 20 de março de 2020, decretou o estado de calamidade pública. (BRASIL, 2020).

A fim de reduzir os impactos causados pela COVID-19, Yunis e Santos (2021, p. 95) destacam que o governo federal implementou algumas Medidas Provisórias (MP), dentre elas a MP 927 e a MP 936, esta posteriormente convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, flexibilizando as relações trabalhistas visando a manutenção de empregos e empresas.

Neste contexto iniciou-se uma série de medidas que por muitas vezes não se pode observar qual o critério utilizado para sopesar a flexibilização e não deixá-la se confundir com a desregulamentação, pois é notória a diferença entre flexibilizar e desregulamentar. Na flexibilização ocorre uma diminuição da rigidez das leis trabalhistas, permanecendo válidas normas básicas de proteção ao trabalho. Por outro lado, na desregulamentação há uma ausência de norma protetiva, cabendo às partes estabelecer, por negociação, as condições do contrato de trabalho (CORREIA, 2021, apud YUNIS; SANTOS, 2021, p. 99).

Segundo Souza e Carvalhido (2020, p. 85), tais medidas permitem a flexibilização de direitos trabalhistas, como a redução de jornada, de salário ou a suspensão de contratos de trabalho, as quais poderão ocorrer por meio de acordo individual. Ambas as medidas foram questionadas quanto à sua constitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal (STF), tendo sido interposta a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363/Distrito Federal, questionando a validade da MP 936/20, decidindo a Corte Suprema por manter a eficácia da referida Medida Provisória.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal considerou em sua decisão que devido à excepcionalidade do momento enfrentado a flexibilização desses direitos trabalhistas por meio de acordo individual não fere os princípios constitucionais e se mostra razoável. Alegou que o momento impõe sacrifícios enormes a todos e, esclareceu ainda que a vedação constitucional é para não ocorrer a redução do salário sem que haja a redução proporcional da jornada sendo obrigatória, nesse caso, a negociação coletiva, o que não foi objeto proposto na MP 936/20 (AZEVEDO; GUNTHER; VILLATORE, p. 418/ 419).

Cabe salientar que a Consolidação das Leis Trabalhistas nos seus arts. 501 e 503 prevêm a possibilidade de redução do salário do empregado pela empresa quando houver motivo de força

maior. Estabelecendo que tal redução será de até 25% (vinte e cinco por cento) e, que cessada o motivo para redução o salário deverá ser restabelecido integralmente (BRASIL, 1943).

Neste sentido, também, a Lei nº 4.923/65 que regulou a redução salarial com proporcional diminuição da jornada de trabalho, não apresenta empecilhos para respectivas alterações (BRASIL, 1965).

Todavia, indaga-se, se a flexibilização dos direitos trabalhistas, durante a pandemia, afrontaria os direitos sociais, especialmente os direitos trabalhistas previstos no art. 7º da CF/88, e se passada a pandemia as normas derogadoras de garantias teriam, de alguma forma, previsto a retomada dos salários com a conseqüente retomada do crescimento econômico.

Dada a excepcionalidade devido ao momento de urgência enfrentado da pandemia da COVID-19, a flexibilização das relações trabalhistas torna-se necessária e legítima, conforme defendem alguns doutrinadores (AZEVEDO; GUNTHER; VILLATORE, p. 419). Todavia, parece óbvio que a derrogação de direitos deveria criar janelas para a retirada e conseqüente retomada dos direitos outrora amealhados, podendo resultar em perdas irreparáveis.

Assim, a flexibilização das relações trabalhistas se torna possível, devido à excepcionalidade do momento pandêmico que enfrentamos (YUNIS; SANTOS, 2021, p. 100), mas devemos ser cautelosos para que a pandemia não seja oportunizadora de perdas que, chanceladas pela atual conjuntura possam levar décadas para se recompor, sob a derrogação descomedida de direitos que se levaram séculos para serem conquistados, razão porque se chama atenção para o comedimento nas atuais flexibilizações que vêm se ensejando, especialmente por meio de Medidas Provisórias.

#### **4. Limite da flexibilização do contrato de trabalho por meio de acordo individual**

A pandemia da COVID-19, segundo Nahas e Frediani (2020, 382) fez com que surgisse um novo fato jurídico na sociedade, o isolamento social. O isolamento social foi uma das medidas instituídas pela Lei nº 13.979/2020 para combater a pandemia do coronavírus (BRASIL, 2020). Acrescentam os autores (NAHAS; FREDIANI, 2020, p. 382) que essa medida foi adotada com o objetivo de preservar a vida e a saúde de todos os indivíduos na sociedade.

O isolamento social somado aos impactos econômicos provocados pela pandemia exigiu que as categorias econômicas e trabalhistas se ajustassem à realidade dos fatos. Dentre esses ajustes se encontra a possibilidade da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho (NAHAS; FREDIANI, 2020, p. 385).

Importante ressaltar que a viabilidade de redução da jornada e do salário se encontram expressos no art. 7º, incisos VI e XIII da CF/88, com a ressalva de que deveriam ocorrer por meio de convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 1988).

Entretanto, a atipicidade da situação instaurada no país em decorrência da situação pandêmica causada pelo vírus da COVID-19, oportunizou que tanto a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário quanto a suspensão temporária do contrato de trabalho se dessem por meio de acordo individual direto, pactuado entre empregado e empregador, por ser considerado a forma mais rápida de se adequar o contrato de trabalho e se evitar o aumento excessivo de demissões durante esse período (NAHAS; FREDIANI, 2020, p. 385).

No caso da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário prevê a Lei nº 14.020/20, no art. 7º, inciso III, (BRASIL, 2020) que tais reduções poderiam ocorrer nas faixas de 25%, 50% e 70%, sendo possível segundo Belfort (2020, p. 41) que estas ocorressem também em outras porcentagens, nesse caso sendo necessária que houvesse a participação dos sindicatos.

Caso a redução da jornada e do salário se dê no percentual de 25% poderá ser realizada por meio de acordo individual. Se ocorrer no percentual de 50% ou 70% também poderá ser acordada por meio de acordo individual, desde que o salário percebido pelo empregado seja inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou superior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos). Do contrário, as reduções deverão ocorrer através de acordo coletivo sendo obrigatória a participação do sindicato (BELFORT, 2020, p. 41), excepcionando em parte a regra dos artigos 501 a 503 consolidados.

Ressalta o art. 7º da Lei nº 14.020/20 (BRASIL, 2020) que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário deverá respeitar o limite temporal de, no máximo, 90 (noventa) dias.

Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho Belfort (2020, p. 40) explica que caso a empresa fature até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), anualmente, poderá dispensar temporariamente o empregado sem a obrigatoriedade de realizar o pagamento do

salário deste, ficando o Governo responsável pelo pagamento integral do seguro-desemprego que o trabalhador teria direito. Entretanto, se a empresa auferir receita bruta anual acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) deverá arcar com o pagamento de 30% do salário do empregado ficando o Governo responsável pelo pagamento de 70% de seguro-desemprego.

A Lei nº 14.020/20 delimita que a suspensão temporária do contrato de trabalho será de, no máximo, 60 (sessenta) dias e, salienta que nesse período o empregado não poderá desempenhar qualquer atividade laboral, ainda que remotamente, do contrário será descaracterizada a suspensão e o empregador será responsabilizado pelo pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais trabalhistas, além de estar sujeito às penalidades e sanções previstas na referida lei (BRASIL, 2020).

Ressalta Belfort (2020, p. 40) que os acordos individuais devem ser registrados e comunicados ao empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas. Realça o autor, que o pagamento de benefícios, como vale-alimentação, deve continuar a ser efetuado pelo empregador.

Importante salientar que a Lei nº 14.020/20 garante estabilidade provisória ao empregado que receber o benefício emergencial em razão da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo mesmo período em que teve a jornada de trabalho e o salário reduzidos ou o contrato de trabalho suspenso (BRASIL, 2020).

Diante das circunstâncias, Nahas e Frediani (2020, p. 396 - 398) esclarecem que a flexibilização de direitos, ainda que sejam direitos fundamentais, por meio de acordo individual mostrou-se medida necessária para a contenção e controle da pandemia, o que não retira a possibilidade de que a negociação individual seja apreciada pelo judiciário, caso seja necessário.

O presente artigo buscou demonstrar que a flexibilização de direitos trabalhistas, autorizadas pela MP 936/20, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/20, em decorrência da pandemia causada pelo vírus da COVID-19, foram necessárias uma vez que procurou evitar o aumento do desemprego no país, e se mostrou compatível com o texto constitucional e com seus princípios fundamentais.

Para alcançar os objetivos propostos o artigo utilizou pesquisa dedutiva, com propósito descritivo e abordagem qualitativa. Para a compreensão dos assuntos abordados o artigo se baseou em artigos científicos disponibilizados na plataforma Scielo.org, entre outras que disponibilizem

artigos e material especializado, bibliografias, dispositivos legais e decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal relacionados ao tema.

### **Considerações Finais**

No decorrer desse artigo observamos que os direitos fundamentais são compostos por um conjunto de princípios, regras e valores que sob a influência do neoconstitucionalismo e do neopositivismo jurídico, garantem a manutenção do status quo na constituição do Estado brasileiro.

Corroborando com o que preleciona o doutrinador Pedro Lenza (2020, p. 68 – 72) o neoconstitucionalismo apresentou uma nova interpretação do constitucionalismo em que se busca não apenas limitar o poder político do Estado, mas também garantir a eficácia da Constituição. A Constituição passa a ser o centro do sistema, devendo as demais leis e os poderes públicos observar tanto sua forma prescrita quanto seus valores, especialmente no que tange a respeito à dignidade humana e os direitos fundamentais.

Os direitos sociais são direitos fundamentais positivados na Constituição da República Federativa do Brasil. Entre os direitos sociais encontra-se o direito ao trabalho. Tais direitos são essenciais e imprescindíveis a todos os indivíduos, porém não possuem caráter absoluto podendo ser relativizados.

A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê a possibilidade de ocorrer, em caso de força maior, a redução do salário do empregado. Entretanto, devido à excepcionalidade do momento enfrentado com o surgimento da pandemia da COVID-19, as hipóteses previstas na CLT não se mostraram suficientes para enfrentar este período de calamidade pública. Dessa forma, o Governo Federal implementou novas medidas para conter os impactos econômicos causados pela pandemia. Tais medidas foram implementadas com o objetivo de manter o emprego e a renda do trabalhador e, para cumprir com tal objetivo, ocorreu a flexibilização de certos direitos trabalhistas. As medidas autorizaram que ocorresse a redução do salário, da jornada ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio de acordo individual estabelecido entre empregado e empregador.

Ao longo do artigo observou-se também que a Lei nº 14.020/20 a qual implementou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, flexibilizou alguns direitos trabalhistas, se mostrando necessária e legítima. Contudo é importante ter cuidado para que a

pandemia não seja utilizada como “ponte” para a retirada definitiva de direitos que levaram séculos para serem conquistados. Assim, a flexibilização deve respeitar os limites temporais, ou seja, as reduções e suspensões de direitos só poderão perdurar enquanto existir o estado pandêmico, sendo restabelecidos todos os direitos trabalhistas pactuados anteriormente com a cessação do estado de calamidade pública.

Desta forma, note-se que desregulamentação não houve, todavia, a pandemia advinda logo após a reforma ensejou-se não só como ratificadora da flexibilização ocorrida, como também, apresentou-se conveniente e oportuna para que as ações do poder executivo concretizassem a vontade do legislador no sentido de reduzir direitos trabalhistas que a reforma já intencionava suprimi-los.

Por último, se faz importante ressaltar que o objetivo do presente trabalho foi o de debater a respeito de um assunto recente, porém complexo, e que, todavia, não se esgota aqui, mas remanesçam pontos passíveis de futuras discussões.

### **Referências Bibliográficas**

AZEVEDO, A. J; GUNTHER, L. E; VILLATORE, M. A. C. Validade constitucional de acordo individual e reduções de carga horária e de salários. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 17 - 47.

BELFORT, F. Pandemias que assolaram a humanidade. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 17 - 47.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de outubro de 1988.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 de maio de 2021.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm)>. Acesso em: 20 de março de 2021.

BRASIL. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm)>. Acesso em: 26 de maio de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.979/2020, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União, Brasília, Distrito Federal, de 7 de fevereiro de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm)>. Acesso em: 20 de março de 2021.

344

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 20 de março de 2021.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Diário Oficial da União, Brasília, Distrito Federal, de 7 de julho de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm)>. Acesso em: 28 de abril de 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)>. Acesso em: 20 de março de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363/DF – Distrito Federal. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Pesquisa de Jurisprudência, Decisão Monocrática, 07 de abril de 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>>. Acesso em: 28 de abril de 2021.

Declaração Universal dos Direitos do Homem – DUDH. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/declaracao-dos-direitos-humanos-60-anos>>. Acesso em: 12 de maio de 2021.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, C. H. B. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.



LENZA, P. Direito Constitucional Esquemático. 24. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NAHAS, T. C; FREDIANI, Y. Limites da negociação individual em tempos de coronavírus. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano, MARANHÃO, Ney. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 381 - 399.

NASCIMENTO, A. M; NASCIMENTO, S. M. Curso de Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

345

NASCIMENTO, S. A. C. M. COVID-19 – Redução de salário e jornada. Constitucionalidade. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Coords.: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano, MARANHÃO, Ney. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 421 - 424.

RODRIGUEZ, A. P. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA, A. J. M; CARVALHIDO, A. C. M. Os limites constitucionais da flexibilização juslaboral na pandemia do COVID-19. Revista Científica do Centro Universitário Governador Ozanam Coelho, Minas Gerais, v. 1, n. 1, p. 76 – 90, 2020.

YUNIS, J. E. D; SANTOS, M. A. D. A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia da COVID-19. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 25, p. 92 – 102, 2021.

