



BREVES COMENTÁRIOS À MP 927/20 E AOS IMPACTOS DO COVID-19 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Vólia Bomfim Cassar¹

INTRODUÇÃO

A Medida Provisória 927/20, em boa hora, foi editada para acalmar os ânimos e flexibilizar as relações de trabalho, autorizando uma série de medidas para tentar evitar a extinção de postos de trabalho e de empresas. Todavia, pecou a medida provisória quando não prevê uma participação efetiva do governo no socorro dos empresários e trabalhadores, com seus recursos públicos.

As disposições da Media Provisória se aplicam aos empregados urbanos, domésticos (na parte compatível), rurais, estagiários (na parte compatível) e terceirizados.

A ementa informa que o objetivo da MP é a de autorizar medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecida pelo DL 6/10 decorrente do COVID-19.

DO CONFLITO DE NORMAS

O artigo 2º da MP 927 prevê que, para manutenção do vínculo de emprego, o ajuste individual escrito prevalece sobre qualquer outra norma, inclusive os instrumentos coletivos e demais leis ordinárias, mesmo as não trabalhistas (previdenciária, tributária etc), respeitada a Constituição:

¹ Vólia Bomfim Cassar é advogada trabalhista, desembargadora aposentada do TRT 1ª Região aposentada, mestre e doutora em direito, professora, autora, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.



Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que **terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais**, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Entre as muitas celeumas começaremos nosso debate com o conflito de normas, pois o artigo 611-A da CLT colide frontalmente com o artigo 2º da MP 927, que prevê exatamente o oposto, isto é, a primazia das normas coletivas (acordos coletivos e convenções coletivas) sobre a lei:

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

Lado outro, o parágrafo 1º do artigo 2º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro (LINDB) dispõe:

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

Assim, as duas regras determinam a prevalência de uma sobre a outra. Logo, existindo norma coletiva que disciplina a mesma matéria de forma diversa daquela prevista na MP 927/20 estaremos diante do chamado conflito de normas heterogêneas.

Em se tratando de normas de mesma hierarquia, a hermenêutica² clássica nos ensina que a resolução do conflito seria pela regra: a posterior revoga a anterior quando tratar da mesma matéria de forma diversa.

²Hermenêutica é a ciência que estuda a arte de interpretar o sentido e alcance das palavras; estuda o fenômeno interpretativo através de técnicas e ferramentas que tornam mais fácil a interpretação. A interpretação do direito tem por objetivo a compreensão do texto e a busca da incidência da hipótese prevista ao caso concreto. Se as palavras dissessem tudo não haveria a ciência da interpretação. Uma das técnicas admitidas pela hermenêutica clássica é a de que, havendo conflitos entre regras da mesma hierarquia que versam sobre o mesmo assunto, a regra posterior revoga a anterior.



Sob este prisma, a MP 927/20 prevalece, temporariamente, enquanto estivermos vivenciando o estado de calamidade pública, sobre o artigo 611-A da CLT, revogando os dispositivos das normas coletivas que contrariarem o ajuste escrito formulado entre as partes. Este entendimento se coaduna com o princípio da prevalência da saúde pública sobre o interesse individual, princípio da prevalência do coletivo sobre o particular, da solidariedade, da preservação e função social da empresa, subprincípio da função social da propriedade (art. 170 da CF).

Entretanto, a questão não é tão simples como aparenta, pois em termos de Direito do Trabalho, a antinomia entre as normas é resolvida pelo princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador. Pergunta-se: em tempos de grave crise econômica e de calamidade pública ainda prevalece o princípio de proteção ao trabalhador ou as regras de exceção que protegem a empresa?

Colocando um grão de sal a mais em nosso debate, acrescenta-se que algumas normas coletivas foram confeccionadas após a MP 927/20 para regular as relações trabalhistas e flexibilizar a lei de forma diversa daquela prevista na MP. E neste caso, que norma prevalecerá: o pacto individual ou o coletivo? Muitos são os questionamentos e variadas serão as respostas dependendo do interlocutor. Assim, vamos tentar ponderar princípios e valores para chegarmos a uma solução mais próxima da técnica e que atenda a situação vivenciada nesta crise.

Defendemos que o conflito de normas é entre o *caput* do artigo 611-A da CLT e o artigo 2º da CLT e não entre o conteúdo da convenção ou do acordo coletivo e o conteúdo da MP 927/20. Partindo desta premissa e levando-se em conta que estamos vivenciando uma situação emergencial, de força maior, decorrente da pandemia do coronavírus e que o objetivo é a proteção das empresas e dos postos de trabalho, a regra de exceção prevalece e a interpretação do direito do trabalho deve ser analisada sob outra perspectiva. Assim, não mais prevalece, durante este período, o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, que deve ser mitigado. Da mesma forma, deve ser relativizado neste momento o princípio da primazia da norma coletiva e prestigiada a autonomia da vontade das partes comprovada pelo ajuste escrito entre patrão e empregado, salvo naquilo que pretender revogar direitos constitucionais ou ferir a Constituição ou em caso de comprovada coação.



Ultrapassada a primeira controvérsia, passemos à análise do restante da Medida Provisória.

De forma objetiva e sintética, a MP autoriza medidas bilaterais (ajuste direto entre patrão e empregado, desde que escrito) e medidas unilaterais, determinadas pelo patrão.

MEDIDAS BILATERAIS

A Lei 13.979/20 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação. Em seu artigo 3º, p. 3º, a referida lei prevê o abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas preventivas acima, para fins de controle da epidemia. Isto quer dizer que o contrato de trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo que não infectado, mas como medida de prevenção, ficará interrompido. Desta forma, o empregado recebe o salário sem trabalhar.

Por outro lado, o artigo 2º da A MP 927/20 autoriza um leque de medidas que podem ser acordadas entre empregado e empregador para flexibilizar a lei, inclusive a regra contida na Lei 13.979/20, sempre com o objetivo de evitar a despedida. Abaixo alguns exemplos das medidas que podem ser tomadas:

- a) Suspensão total ou parcial do contrato de trabalho (*lay-off*);
- b) Não adiantamento de 50% do 13º salário ou sua postergação de seu pagamento para o ano subsequente;
- c) Pagamento parcelado do salário;
- d) Supressão de sobressalários ou de utilidades no período de inatividade ou de teletrabalho etc;
- e) Alteração de função e atribuições (o balconista deixa de vender e passa a ajudar na digitação de dados) ou da forma de pagamento (de comissionista para fixo ou vice versa);



- f) Alteração das forma de executar o trabalho (mudança de ferramentas, uso da tecnologia etc);

Como as hipóteses apontadas nas alíneas *b, c, d, e e f* são auto explicativas, passemos à análise da alínea *a*: suspensão total ou parcial do contrato:

Como regra geral, tem-se que as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho estão taxativamente previstas em lei e que não cabe o ajuste entre as partes para suspensão do contrato de trabalho, salvo quando requerido e em benefício do empregado. Isto se explica pelo princípio da proteção ao trabalhador que proíbe alterações *in pejus* e da proteção ao salário, ambos consagrados no artigo 468 da CLT. Além disso, a regra contida no artigo 3º da Lei 13.979/20 é clara quanto ao direito à falta justa do trabalhador no período de isolamento, devendo ser interpretada como interrupção do contrato de trabalho em face da semelhança com a redação contida no artigo 131 da CLT.

Diante de casos extremos e de situação emergencial, como um evento de força maior, a interpretação das regras trabalhistas deve ser flexibilizada e harmonizada com o princípio da função social da empresa (art. 170 da CF), para priorizar a sua proteção e garantia de sobrevivência, evitando, como consequência, centenas de despedidas e fechamento de estabelecimentos.

Além disso, o artigo 2º da MP 927/20 prevê a prevalência do ajuste escrito entre as partes sobre as demais normas. Logo, hipoteticamente é possível o pacto escrito para suspensão total do contrato de trabalho. Entretanto, dificilmente o empregado aceitará a suspensão total do contrato, pois sua sobrevivência depende de seu salário. Daí a necessidade do governo garantir o pagamento do seguro desemprego durante o período.

Firmado o acordo, o empregado para de trabalhar e o patrão para de pagar salários e demais benefícios. O contrato fica totalmente paralisado. Como dito acima, apesar de possível, ante a previsão implícita na MP, esta medida é drástica, beneficia o empregador, preserva postos de



trabalho, mas coloca o trabalhador em situação de risco econômico extremo, pois sem haveres para sobreviver.

Não vislumbramos inconstitucionalidade na suspensão total do contrato, pois a exigência de prévia autorização em norma coletiva ocorre apenas para as hipóteses em que o empregado permanece trabalhando (de forma presencial ou telepresencial) e seu salário é reduzido. Todavia, há forte risco de o trabalhador alegar que, premido pelo desemprego, se viu coagido a aceitar a suspensão contratual, trazendo risco trabalhista para o patrão.

A pior solução é adotar um dos extremos: a que onera demasiadamente um lado ou o outro. Colocar o trabalhador em licença remunerada é extremamente maléfico ao patrão, que provavelmente vai quebrar e extinguir a empresa, extinguindo os contratos por força maior. Lado outro, deixar o trabalhador em casa sem trabalho e sem salário é deixá-lo desprovido de recursos financeiros. O ideal seria uma solução ponderada, intermediária, como, por exemplo, o governo, através de outra MP autorizar a utilização de recursos do FAT ou criar programa de proteção ao emprego, como o fez com o PPE (Lei nº 13.189/2015 - Programa de Proteção ao Emprego) ou autorizar o pagamento temporário (até 3 meses) do seguro desemprego para estas situações. Todavia, enquanto não vier norma que amenize os efeitos desta pandemia na vida dos empresários e trabalhadores, muitos contratos serão suspensos.

Outra solução, mais justa, é a suspensão parcial do contrato acordado expressamente entre as partes, isto é, o empregado não trabalha e recebe parcialmente o salário com a rubrica de ajuda de custo. Por exemplo, o pacto prevê pagamento de 50% do salário + plano de saúde enquanto o empregado permanece em casa sem trabalhar. Como o ajuste prevalece sobre as outras leis, entendemos que sobre essa “ajuda de custo” não incide qualquer encargo previdenciário, trabalhista ou fiscal. Esta solução é mais justa e protege os dois lados da relação de emprego, assim como a economia do país.

Dúvida de relevo ocorre acerca da possibilidade de ajuste para parcelamento das verbas da rescisão para aqueles que foram despedidos em prol dos que permaneceram ativos, pois o ajuste



que prevalece sobre a lei é aquele que visa a manutenção do emprego e neste caso o empregado que autoriza o parcelamento perdeu seu emprego.

REDUÇÃO SALARIAL MEDIANTE AJUSTE ESCRITO - ARTIGO 503 DA CLT e LEI 4.923/65

Embora a MP não autorize expressamente a redução salarial mediante ajuste escrito entre as partes, alguns podem entender que a hipótese está implicitamente prevista no artigo 2º da MP 927/20.

Antes de adentrarmos ao mérito da questão, vale um breve histórico acerca do tema.

O direito à irredutibilidade do salário se funda não só no princípio tutelar do trabalhador, pois sua subsistência depende do pagamento do salário, como também na força obrigatória dos contratos – *pacta sunt servanda*, onde qualquer modificação que prejudique o trabalhador é nula de pleno direito – art. 468 da CLT. A impossibilidade de alteração inclui tanto a mudança do valor quanto a forma de pagamento do salário, quando for prejudicial ao trabalhador.

A Constituição só permite a redução de salário mediante acordo coletivo ou convenção coletiva – art. 7º, VI, da CRFB.

Entretanto, há muito a doutrina tem se preocupado também com a saúde da empresa, pois empresa saudável significa manutenção dos empregos,³ redução das taxas de desemprego e economia estável. Este quadro interessa aos empresários, aos empregados, sindicatos e principalmente ao governo. Pensando nisto o legislador constitucional manteve a possibilidade de redução salarial, antes preconizada na CLT (art. 503) e na Lei nº 4.923/65, desde que prevista em acordo coletivo ou convenção coletiva. A possibilidade de redução salarial constitui um dos tipos de flexibilização da legislação trabalhista.

³ Aliás, esse também foi o argumento para a Reforma Trabalhista ter sido efetuada de forma rápida.



Flexibilizar significa tornar maleável o que é inflexível. Em termos de Direito do Trabalho, cujas regras mínimas são impostas por lei de ordem pública, imperativa, flexibilização significava permitir, apenas para manutenção da saúde e existência da empresa, a redução ou alteração *in pejus* de direitos trabalhistas. Esse quadro mudou radicalmente depois da Lei 13.467/17 e agora com a MP 927/20, pois foi garantido às convenções e acordo coletivos e aos ajustes individuais o poder de reduzir e retirar inúmeras vantagens trabalhistas.

A possibilidade de redução salarial já estava prevista no art. 503 da CLT e no art. 2º da Lei nº 4.923/65. Em caso de força maior ou prejuízos que afetassem a economia da empresa, o empregador poderia reduzir os salários de todos os seus empregados, na proporção de 25%, respeitado o salário mínimo. Esta era a regra contida no art. 503 da CLT que, segundo a corrente majoritária (Alice Monteiro,⁴ Godinho⁵ e Amauri Mascaro⁶) está superada (total ou parcialmente) pela Constituição, pois não previa a intervenção sindical. Carrion⁷ e Sússekind⁸ defendem que o art. 503 da CLT já estava totalmente revogado tacitamente pela Lei nº 4.923/65. Nós concordamos com tais doutrinadores, pois a força maior abala a saúde financeira da empresa e, por isso, se enquadrava na Lei 4.923/65.

Segundo alguns estudiosos da matéria, a Constituição/88 teria recepcionado a Lei nº 4.923/65. Defendem que a recepção se deu apenas no que diz respeito à motivação (comprovada dificuldade econômica). Estamos com esta corrente. Mas, para outros, houve a recepção total da lei, salvo no que diz respeito à sentença normativa poder autorizar a redução salarial. Assim entende Arnaldo Sússekind.⁹

Esta lei permitia que, em situações excepcionais, recomendadas pela conjuntura

⁴ Alice defende a revogação parcial do art. 503 da CLT. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 769.

⁵ Mauricio Godinho também entende pela recepção da motivação da redutibilidade salarial prevista tanto no art. 503 da CLT, quanto na Lei nº 4.923/65. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 733.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 810.

⁷ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 330.

⁸ SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, v. 1, p. 444-445.

⁹ *Idem*.



econômica (aí implicitamente incluída a força maior), o empregador atingido poderia, mediante convenção ou acordo coletivo (não mais em virtude de decisão da Justiça do Trabalho, em face do comando constitucional – art. 7º, VI da CRFB) e por tempo limitado de três meses (prorrogáveis), reduzir a jornada ou o número de dias de trabalho, acarretando, conseqüentemente, na redução proporcional dos salários no máximo em 25%, respeitado o mínimo.

Ressalta-se ainda que a Lei nº 11.101/2005 (Lei de Recuperação Judicial, Extrajudicial e Falência), em seu art. 50, VIII, admite a redução salarial, compensação de horários e redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva. Para alguns, este dispositivo demonstra a recepção da Lei nº 4.923/65.

Não concordamos com a tese, apesar de louvável. A redução salarial não mais pode ficar sob o crivo e os critérios impostos pela Lei nº 4.923/65, pois a forma de flexibilização escolhida pelo legislador constitucional foi aquela efetuada através da tutela sindical e não estatal, com o intuito de defender os empregos, garantida a saúde da empresa. Só as entidades sindicais, diante das necessidades de cada caso, do clamor da categoria, poderão estipular livremente a forma, os quantitativos, a amplitude e a duração da medida que visa reduzir os salários e/ou vantagens trabalhistas. Não pode o empregador ser punido por ter atendido as regras impostas pelas normas coletivas que autorizaram a redução em benefício dos próprios trabalhadores, quando estas não corresponderem aos exatos termos da Lei nº 4.923/65. Poderia o empregador ter optado pela dispensa coletiva, em massa, diminuindo sua folha de pagamento. Se não o fez, foi em proveito dos próprios empregados que preferiram não perder seus valiosos empregos. Da mesma forma Valentim Carrion¹⁰ e Amauri Mascaro Nascimento.¹¹ Os argumentos *supra* se tornam mais fortes depois da Lei 13.467/17, que autorizou as dispensas plúrimas e coletivas, sem a prévia participação dos sindicatos, e ainda deu ampla liberdade de negociação aos sindicatos, cujas normas coletivas se sobrepõem à lei (art. 611-A da CLT). Depois da pandemia do COVI-19 a matéria voltou à baila e a MP 927 deu prevalência aos pactos individuais sobre os coletivos, acirrando, ainda mais o debate.

¹⁰ CARRION, Valentin, *op. cit.*, p. 330.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 810.



Sergio Pinto Martins,¹² por sua vez, sustenta que a Lei nº 4.923/65:

(...) foi derogada pela Constituição Federal, na parte que determina o prazo de três meses para redução, limite de 25% da redução, proibição de retirada de gratificações, de admissão de novos empregados por seis meses e de prestação de horas extras. Pois de acordo com este autor todas estas condições podem ser modificadas mediante acordo ou convenção coletiva.

De qualquer forma, não entendemos pela revogação total da Lei nº 4.923/65, mas sim pela sua derrogação, devendo ser aproveitado o *caput* do seu art. 2º, ou seja, só poderá ser admitida a redução salarial, quando para manutenção da saúde e existência da empresa e desde que feita por norma coletiva, desde que esteja atravessando grave crise financeira ou econômica, que se inclui a força maior.

Se prevalecer a Lei nº 4.923/65, a redução do valor nominal do salário, deve importar na redução correspondente do número de horas trabalhadas pelos empregados, mesmo assim por um período máximo de três meses e em até 25%. Da forma por nós defendida, poderá haver redução do salário e/ou da correspondente jornada (art. 611-A, p. 3º da CLT), salvo quando feita na forma do art. 58-A, § 2º, da CLT, pelo tempo que se fizer necessário para a empresa sobreviver e no percentual que as partes ajustarem. Isto porque a Constituição deu ampla legitimação aos sindicatos para, através dos convênios coletivos, estipularem a redução salarial. Cada categoria escolherá os parâmetros a serem respeitados, desde que o motivo seja para defender a existência da empresa.

Cumprе ressaltar que o art. 58-A à CLT autoriza a redução salarial em percentual superior a 25%, pois o § 2º do referido dispositivo legal autoriza qualquer redução de jornada, desde que não ultrapasse 26 ou 30 horas semanais e seja autorizado por norma coletiva.

Amauri Mascaro Nascimento¹³ também defende que a redução salarial terá as dimensões resultantes da negociação coletiva.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 304/305.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, 16. ed. 1999, p. 620.



O que não se admite é a redução salarial, mesmo que autorizada por norma coletiva, sem que tenha algum benefício para o empregado (garantia do emprego durante a vigência da redução). Nesse sentido o § 3º do art. 611-A da CLT, que exigiu, para os casos de redução de salário por norma coletiva, a contrapartida será a da proteção dos empregados contra a despedida imotivada durante a vigência da norma coletiva.

Por outro lado, a Lei nº 13.189/2015 criou o Programa de Proteção ao Emprego (hoje chamado Programa¹⁴ Seguro-Emprego) e autorizou a redução de 30% do salário¹⁵ e proporcionalmente da jornada, em momentos de comprovada crise decorrente da retração econômica, mediante acordo coletivo e adesão ao programa até o prazo determinado, respeitado o salário mínimo, por um período máximo de 24 meses. Todavia, esta lei teve vida curta, pois só permitiu a adesão até o dia 31 de dezembro de 2018). O governo poderia se inspirar neste programa para estender o programa para este período de pandemia.

Havia, antes da Lei nº 13.189/2015 e da Lei 13.467/17, portanto, quatro principais correntes a respeito da flexibilização salarial. A primeira, defendida por Sússekind,¹⁶ no sentido de que a redução salarial deveria respeitar os parâmetros e limites da Lei nº 4.923/65, defendendo que apenas restaria revogada a autorização de redução pela Justiça do Trabalho, ante o comando constitucional – art. 7º, VI, da CRFB. Outros defendiam que a diminuição salarial poderia ocorrer tanto nos casos do art. 503 da CLT, como nas hipóteses previstas na lei mencionada, desde que houvesse a intervenção sindical em ambos os casos. A terceira, no sentido de que a redução deveria respeitar os parâmetros estabelecidos na norma coletiva que a autorizou, não havendo limites impostos por qualquer lei, desde que seja para manutenção da saúde e existência da empresa. Por último, havia aqueles que delegavam à negociação coletiva todos os critérios da redução salarial,

¹⁴ Lei nº 13.456/17 alterou antigo PPE para alterar o nome do programa e prorrogar o prazo de adesão até dezembro de 2018.

¹⁵ Os empregados de empresas que aderirem ao PSE e que tiverem seu salário reduzido fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho. Os empregados atingidos têm garantia de emprego pelo período de adesão ao programa e, após o seu término, por mais 1/3 do período de adesão.

¹⁶ SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, v. 1, p. 444-445.



inclusive no que se referia à motivação. Sendo assim, para esta última corrente, poderia haver redução salarial, até para as empresas saudáveis, desde que a norma coletiva autorize, mesmo que para aumentar seus lucros em detrimento dos empregados.

Portanto, o texto legal que autorize a redução salarial (proporcional ou não à redução da jornada) mediante ajuste individual entre patrão e empregado é inconstitucional, devendo ser considerado nulo o ajuste.

A matéria não é pacífica, mas majoritária nos tribunais:

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. INVALIDADE. O artigo 7º, VI, da Constituição Federal garante ao trabalhador a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. O inciso XIII do aludido dispositivo constitucional fixou a "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". O artigo 468 da CLT dispõe que só é lícita a alteração das condições contratuais por mútuo consentimento, e ainda assim se não resultar, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado. Da leitura desses dispositivos, extrai-se que a redução da jornada de **trabalho é lícita quando autorizada por norma coletiva e se não implicar diminuição do salário do empregado**, hipótese que não se verifica no caso. Recurso de revista de que não se conhece. (...). (TST - RR: 300420125040026, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 15/03/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017)

Há entretanto, raras decisões em sentido contrário, algumas aceitando a redução quando requerida pelo empregado e em seu benefício, como se verifica abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇA SALARIAL. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO A PEDIDO DO EMPREGADO. O Tribunal a quo, analisando o conjunto fático-probatório existente nos autos, entendeu que ficou comprovado que a redução da jornada e a diminuição proporcional do salário aconteceram por interesse pessoal da empregada em virtude de seu marido ficar enfermo e não por uma suposta necessidade de redução de custas do Réu, como alegado no recurso



de revista denegado. Incidência da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 5072020115040751 507-20.2011.5.04.0751, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 25/09/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013)

Melhor seria flexibilizar as regras do artigo 617 da CLT, para autorizar o “acordo coletivo *express*”. Explico: é razoável entender que, diante da calamidade pública e do risco iminente de extinção em massa das empresas e dos empregos, os prazos e requisitos contidos no artigo 617 da CLT, para invocação do sindicato para fins de negociar coletivamente com a empresa, devem ser reduzidos e excepcionados. Exemplo: durante esta pandemia poderá o grupo de trabalhadores notificar ao mesmo tempo o sindicato, a federação e confederação representativos de sua categoria para, em 48 horas, assumir as negociações, sob pena de, no silêncio entender como recusa e os trabalhadores prosseguirem na negociação através da comissão de negociação. Com isso, dispensa-se o prazo de 8 dias previsto na norma legal, assim como a exigência de notificar as demais entidades sindicais após a recusa do sindicato. As assembleias podem ser feitas por whatsapp ou telefone e email. Com isso, atende-se ao comando constitucional de negociação coletiva e aos anseios do empresário de redução de custos.

Em suma: há grande risco trabalhista para o empresário que determina a redução dos salários de seus empregados ativos (trabalhando) por simples ajuste escrito, sem a intervenção do ente sindical.

MEDIDAS UNILATERAIS

O artigo 3º da MP 927/20 prevê as ações que podem ser praticadas pelo empregador de forma unilateral, salvo banco de horas e antecipação de feriados religiosos (que devem ser bilaterais), isto é, podem ser impostas, independente da concordância do empregado.



Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

TELETRABALHO, HOME-OFFICE E TRABALHO À DISTÂNCIA

O trabalho em domicílio ou home office ou trabalho à distância é todo trabalho executado pelo empregado em sua casa ou outro local escolhido pelo trabalhador, longe do estabelecimento do patrão.

O teletrabalho é espécie do gênero trabalho em domicílio ou à distância desde que executado através da tecnologia da informática ou telemática, na forma do artigo 75-A e seguintes da CLT.

Deixa de ser bilateral a transferência do empregado presencial para o regime telepresencial ou à distância, desde que comunicado com antecedência de 48 horas e cai a exigência de registro desta alteração no contrato, na forma do artigo 4º da MP.



A Medida Provisória é incongruente ao tratar do tema “jornada”, pois trata de forma diferente o teletrabalhador e o trabalhador remoto que não utiliza equipamentos fornecidos pelo patrão para o trabalho em domicílio, pois para aquele foi mantida a regra da exclusão do Capítulo da Jornada de Trabalho (art. 62, III da CLT) e para este, ao contrário, foi incluído o direito à jornada, independentemente da existência de controle ou fiscalização (artigo 62, I da CLT), como se percebe do trecho abaixo retirado da MP:

Art. 4º - ...

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, **aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

(....)

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

(...)

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, **o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.**

Assim, o teletrabalhador que utiliza da infraestrutura fornecida pelo patrão para executar seus serviços não tem direito à jornada, nem às horas extras, noturnas, intervalo, adicional noturno etc. De forma diferente, o empregado que executa serviços com suas próprias ferramentas, mesmo que através da *internet* ou do telefone ou aquele que trabalha sem tais tecnologias (costura, pintura, escrita, cozinha etc) tem direito à jornada (limite de 8 horas por dia). Mesmo tendo direito à jornada,



o parágrafo 5º do mesmo artigo 4º da MP, exclui deste trabalhador o direito às horas extras, sobreaviso ou prontidão. Da forma como está colocada o parágrafo 5º, pode-se concluir pela sua inconstitucionalidade, pois viola o artigo 7º, XIII e XVI da CF.

Foi autorizado o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, desde que a supervisão também ocorra e à distância.

FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

O artigo 6º da MP 927/20 flexibilizou as regras contidas na CLT para concessão de férias individuais e coletivas. Assim, não haverá mais necessidade de o empregador comunicar as férias com 30 dias de antecedência e pagar com até dois dias de antecedência ao gozo.

Está autorizada a comunicação com até 48 horas de antecedência e o pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente e o pagamento do terço constitucional até o dia 20 de dezembro. Além disso, houve autorização explícita de antecipação de férias futuras, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Assim, para o empregado que conta com apenas 8 meses de contrato, é possível o empregador, por exemplo, antecipar 2 períodos de férias, por exemplo. Se demitido antes da compensação (no fim o 2º ano de contrato) o empregador poderá deduzir tal parcela daquelas devidas em virtude da rescisão contratual.

Mais uma vez, é de discutida constitucionalidade a postergação do pagamento do terço constitucional para até o dia 20 de dezembro, pois o inciso XVII do artigo 7º da CF determina que o gozo das férias deve ser acrescido do terço remuneratório, pressupondo o pagamento antecipado. O pagamento postergado das férias em si (até o 5º dia útil do mês subsequente) é razoável e não fere a Constituição, mas o terço constitucional não poderia ser alterado por lei ordinária.



Em virtude da calamidade pública que estamos vivenciando e em prol da saúde pública, correto o artigo Art. 7º da MP 927 que autoriza o empregador suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Entendemos que são aplicáveis os artigos 6º a 10 da MP 927/20 também para as férias coletivas, pois compatíveis.

Os artigos 11 e 12 da MP 927/20 permitiram a concessão de férias coletivas desde que a comunicação ao grupo ocorra com até 48 horas de antecedência, podendo ser partidas (as férias) da mesma forma que as férias individuais, respeitado o período mínimo de 5 dias corridos, dispensadas as comunicações determinadas pela CLT. O empregador deve tomar cuidado com a partição do período de férias para não ferir a Convenção 132 da OIT, daí porque defendemos que os critérios de férias partidas devem respeitar as regras da CLT ou aquelas da Convenção 132 da OIT.

APROVEITAMENTO DOS FERIADOS

Como a tentativa é de dar às empresas algum alívio financeiro e aos empregados a manutenção dos empregos e dos salários, o artigo 13 da MP 927/20 permitiu a compensação unilateral (por determinação do patrão) do período de interrupção do contrato com os feriados não religiosos e de forma bilateral a compensação com os feriados religiosos:

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.



§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

ACORDO DE COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS

O período que o empregado permanecer sem trabalhar, recebendo seus salários (interrupção do contrato de trabalho) e desde que a empresa tenha interrompido ou paralisado suas atividades, durante o período de pandemia, poderão as partes (empregado e empregado) ajustar por escrito a compensação, para determinar que as horas paradas sejam compensadas pela majoração da jornada todos os dias, por até 18 meses, contados a partir da cessação do estado de calamidade, desde que não ultrapasse duas horas por dia e dez por dia.

Para tanto, a MP exigiu em seu artigo 14 o ajuste escrito entre patrão e empregado ou norma coletiva para que a compensação de jornada tradicional ou através do banco de horas (compensação variável), nestes termos, possa ser pactuada.

Todavia, nada obsta que o empregador se utilize do banco de horas previsto no artigo 59, p. 5º da CLT, para a compensação do trabalho extra ou a menor efetuado durante o período de calamidade, desde que haja prévia autorização em norma coletiva ou no ajuste escrito individual. Também poderá ser utilizada a compensação tradicional mediante ajuste individual para compensação anual.

LICENÇA REMUNERADA X BANCO DE HORAS

O empregador que não adotar as medidas previstas na MP 927/20 estará sujeito à lei 13.979/20, que prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação.

Em seu artigo 3º, p. 3º, a referida lei prevê o abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas preventivas acima, para fins de controle da epidemia. Isto quer dizer que o



contrato de trabalho dos empregados atingidos pelo isolamento social, quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo que não infectado, mas como medida de prevenção, ficará interrompido. Desta forma, o empregado recebe o salário sem trabalhar.

Se a licença for superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais e novo período aquisitivo se inicia após o fim deste afastamento (art. 133, III da CLT).

Poderá o empregador ajustar por escrito com o empregado que o período de licenciamento servirá como compensação das horas extras antes laboradas ou adotar unilateralmente a regra do artigo 61 da CLT, abaixo explicada.

Como a situação epidemiológica se enquadra na categoria de força maior (art. 501 da CLT), poderá ser adotada a regra contida no artigo 61, p. 3º da CLT, isto é, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período e quando retornar o patrão poderá exigir, independente de ajuste escrito, até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.

Todavia, a MP 927/20, autorizou, mediante ajuste escrito entre patrão e empregado ou norma coletiva, a utilização destas horas não trabalhadas no período de interrupção da atividade econômica e dos contratos de trabalho, a compensação de jornada, isto é, poderá ser ajustada a majoração da jornada em até 2 horas por dia, no limite de dez, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Portanto, enquanto a regra do artigo 61, p. 3º da CLT independe de ajuste e a compensação só ocorre por um período de até 45 dias, o ajuste poderá prorrogar esta compensação em até 180 dias após o fim do estado de calamidade pública.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

De acordo com os artigos 15 a 17 da MP 927/20:



Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

§ 1º Os exames a que se refere **caput** serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o **caput** serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o **caput** poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Art. 17. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Percebe-se que temporariamente foi suspensa a exigência de exame médico admissional e demissional, sendo este dispensado apenas se o último exame ocupacional ocorreu há pelo menos 180 dias da data do início desta pandemia. Foram prorrogados os mandatos dos dirigentes da CIPA.

Assim, será do empregador o ônus de provar a capacidade do empregado demitido neste período, pois optou em não fazer o exame médico demissional.

A não realização de exame médico admissional pode favorecer a admissão de empregado doente ou incapaz para o trabalho, o que também poderá gerar transtornos futuros.

DEMAIS MATÉRIAS DA MEDIDA PROVISÓRIA 927



Foi suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente e permitido o pagamento parcelado quando do vencimento, desde que faça a declaração dentro do prazo.

Também foi autorizado aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso pro prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no artigo 61 da CLT ou adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

Foi excluída a hipótese de doença ocupacional para os casos de contaminação pelo coronavírus (**COVID-19**), exceto mediante comprovação do nexo causal.

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Foram convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na MP 927/20, desde que tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta.

TRABALHADOR INFECTADO

O empregado infectado pelo vírus vai se submeter às mesmas regras dos demais doentes, isto é, o empregador paga os primeiros quinze dias e a previdência paga o benefício previdenciário (auxílio doença), em caso de preenchimento dos requisitos. Este afastamento não se confunde com aquele destinado à prevenção, isto é, a quarentena ou afastamento social para evitar contato com



outros trabalhadores, como medida de contenção. Este caso é de interrupção enquanto aquele de licença médica (interrupção pelos primeiros 15 dias e suspensão pelo período posterior).

Se o infectado for um trabalhador autônomo que preste serviços à empresa, ou estagiário, o afastamento também será necessário e mera comunicação basta para esse efeito. Se, todavia, for um trabalhador terceirizado, o tomador deverá impedir o trabalho imediatamente e comunicar a empresa prestadora de serviço empregadora para tomar as medidas cabíveis. Cabe lembrar que o terceirizado é subordinado à empresa prestadora e não ao tomador, mas é de responsabilidade do tomador os cuidados com o meio ambiente de trabalho, na forma do artigo 5º-A, p. 3º da Lei 6.019/74. Por isso, as ordens para cumprimento das medidas de segurança, de higiene, utilização do EPI devem partir do tomador, não excluindo a possibilidade de o patrão também fazê-lo.

O doméstico se submete às mesmas regras do empregado comum, salvo quanto ao benefício previdenciário, quando devido, já que é pago desde o primeiro dia, não se lhe aplicando a regra do pagamento pelo patrão dos primeiros 15 dias, na forma do artigo 72, I do Decreto 3.042/99.

TRABALHADOR SUSPEITO

Caso o patrão ou o próprio empregado suspeite que foi contaminado, o isolamento/quarentena é medida necessária a ser tomada para evitar o contágio a outros empregados, terceiros e clientes, com as devidas precauções médicas antecedentes, como atestado médico recomendando o afastamento. Se o trabalhador for um autônomo, estagiário ou eventual, a mesma recomendação deverá ser tomada. Entretanto, caso seja um terceirizado, o tomador deverá comunicar o empregador (empresa prestadora de serviços) das medidas que tomará para proteção do meio ambiente, podendo, excepcionalmente, determinar regras de proteção à saúde e segurança do trabalho, como acima explicado.

O empregador deve tomar precauções para não praticar discriminação no ambiente de trabalho, encaminhando apenas os casos realmente suspeitos ao INSS ou ao médico do trabalho.



As empresas de tendência, isto é, aquelas em que o trabalhador precisa manter sua saúde intacta, pois trabalham com outros doentes ou com risco de contaminação coletiva ou em massa, podem obrigar todos os seus empregados e terceirizados a se submeterem ao exame preventivo do vírus, a seu custo (do patrão), já que neste caso a finalidade é coletiva e de saúde pública.

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO X PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

As empresas devem tentar conter a pandemia do coronavírus, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus. A medida não é só de higiene e medicina de trabalho, mas também de solidariedade, de colaboração com a coletividade, de interesse público e de dever de colaboração.

Por isso, ações como o isolamento social, quarentena, exames obrigatórios em determinados casos, obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras em casos específicos estão de acordo com a Lei 13.979/20, sempre respeitando o princípio da razoabilidade e da preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade.

Por sua vez, o empregado deve se submeter ao exame oferecido e custeado pelo patrão para comprovar que não está contaminado e poder trabalhar, pois o princípio da proteção à saúde pública, neste caso, prevalece sobre o princípio da privacidade.

Da mesma forma, o empregado que se recusar a utilizar EPI adequado, como luvas, máscara ou uso de álcool gel, ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou justa causa.

Lado outro, o empregador que não adote as medidas preventivas e de contenção pode estar praticando justa causa, de modo a ensejar a rescisão indireta daqueles que se sentirem diretamente prejudicados. É claro que a punição máxima depende do caso concreto e da probabilidade real de contágio e disseminação.



O empregador não poderá impedir o empregado do exercício de atividades particulares, como comparecimento a locais públicos ou viagens internacionais, mas deve reagendar viagens nacionais ou internacionais a trabalho não urgentes, assim como feiras, congressos, palestras e todo e qualquer ato que coloque em risco seus trabalhadores. Ressalte-se que o empregador que obriga o empregado a viajar em período de pandemia tem responsabilidade objetiva sobre eventual contágio pelo contato com outras pessoas em decorrência deste deslocamento a trabalho (doença ocupacional – artigo 118 da Lei 8.213/91), salvo no caso do artigo 20, p. 1º, d, da Lei da Previdência.

É bom lembrar que não é apenas o ambiente de trabalho que coloca em risco a saúde do trabalhador pela possibilidade de contágio, mas também a utilização do transporte público para ir e voltar do trabalho. Por isso, o isolamento social é necessário mesmo no caso de a empresa possuir poucos empregados. É claro que para as atividades essenciais ou aquelas cuja interrupção acarrete prejuízo irreparável outras medidas podem ser tomadas de forma a manter contínua a atividade empresarial, como escalas de trabalho, home-office (mesmo que não se enquadre em teletrabalho), utilização obrigatória de álcool gel na entrada, nas salas e setores, além de máscaras e luvas, despesas que correrão sempre por conta do patrão.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No caso de a atividade econômica não resistir aos graves impactos da paralisação imposta pelo Governo ou pelas consequências do isolamento ou afastamento social, o empregador poderá romper o contrato de trabalho dos empregados, sem justa causa, pagando as respectivas verbas da rescisão, salvo aviso prévio. A indenização adicional do FGTS cai para 20%, na forma dos artigos 486 e 501 da CLT.

A extinção do contrato pode ocorrer em virtude de *factum principis* (paralisação temporária ou definitiva do trabalho em razão de ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade), que é uma subespécie de força maior. Nesse caso, o art. 486, *caput*, da CLT, estabelece que a autoridade que tomou a medida será responsável pela indenização resultante da extinção do contrato de trabalho.



Portanto, se a empresa ou um ou mais de seus estabelecimentos foi extinto em decorrência do afastamento social das pessoas resultante desta pandemia, será hipótese de extinção do contrato de trabalho por força maior e não por *factum principis*. Assim, para melhor entendimento, vamos a um exemplo: uma mercearia ou a farmácia não foi impedida de funcionar pelo poder público. Entretanto, não há clientela suficiente para a manutenção da empresa e, por isso, encerra sua atividade.

Diferente é a situação dos *shopping*, teatros, cinemas, comércio não essencial, em que houve determinação em algumas regiões de fechamento. Neste caso, a extinção da empresa ou do estabelecimento é hipótese de fato do príncipe.

No caso de *factum principis*, há controvérsia em relação ao montante devido e em se fixar quais são estas parcelas, pois a lei se refere à “indenização”.

Uma vertente¹⁷ considera que a autoridade competente é responsável pelo pagamento de todas as parcelas decorrentes da cessação do contrato de trabalho, isto é, pelas parcelas resilitórias (férias +1/3, trezeno, indenização adicional sobre o FGTS e saldo de salários).

Valentin Carrion,¹⁸ Mauricio Godinho¹⁹ e Gabriel Saad²⁰ (posição majoritária) defendem que a responsabilidade da autoridade que extinguiu a empresa está limitada à indenização por tempo de serviço por contrato indeterminado (atualmente corresponde à indenização adicional sobre o FGTS, isto é, aos 40%) ou por contrato determinado (art. 479 da CLT). Entrementes, para os que defendem esta corrente há uma divergência quanto ao percentual. Para alguns²¹ essa indenização deve ser paga pela metade, ou seja, 20% sobre o FGTS – art. 18, § 2º, Lei nº 8.036/90. Outros,²² de forma

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 535.

¹⁸ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 378.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 1.112.

²⁰ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. São Paulo: LTr, 1993, p. 367.

²¹ Aparentemente esta é a posição SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 354.

²² Neste sentido CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 378.



diversa, no sentido de que a autoridade não pode se beneficiar do comando legal, pois foi dirigido ao empregador e não ao terceiro que praticou o ato. Concordamos com esta corrente e com a posição de que o art. 486 da CLT transferiu para a autoridade interveniente apenas a responsabilidade pela indenização adicional do FGTS.

A doutrina e a jurisprudência não consideram o fechamento das casas de bingo caso de *factum principis*, já que estas funcionavam de forma precária.

Em caso de extinção da empresa ou estabelecimento por força maior extinguem-se todas as estabilidades e não é devido pré-aviso, já que o empregador não tinha como prever o evento.

Os empregados com contratos determinados extintos antes do termo final por força maior, a indenização prevista no artigo 479 da CLT será paga pela metade.

CONCLUSÃO

A pandemia do coronavírus vai impactar na economia do país e com isso gerar situações desastrosas para empresários, trabalhadores e governo, de forma que é recomendável razoabilidade, flexibilização das regras trabalhistas e ponderação para análise de cada caso.

Rio de Janeiro, 24 de março de 2020