

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA**

**(ASCES - UNITA)**

**CURSO: BACHARELADO EM DIREITO**

ALEXSANDRO BEZERRA DA SILVA

MATHEUS VINÍCIUS DE LIMA E SILVA

RODRIGO BEZERRA MENESES

**ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS DE EMPREGO POR MEIO DA  
LEI 14.020/2020: UM ATAQUE À CONSTITUIÇÃO E AO  
PRINCÍPIO DA ALTERIDADE?**

CARUARU

2020

ALEXSANDRO BEZERRA DA SILVA  
MATHEUS VINÍCIUS DE LIMA E SILVA  
RODRIGO BEZERRA MENESES

**ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS DE EMPREGO POR MEIO DA  
LEI 14.020/2020: UM ATAQUE À CONSTITUIÇÃO E AO  
PRINCÍPIO DA ALTERIDADE?**

Trabalho científico apresentando como critério para conclusão parcial do curso de direito à coordenação do núcleo de trabalhos de conclusão de curso, do Centro Universitário Tabosa de Almeida (ASCES-UNITA), em requisito parcial para a aquisição de grau de bacharelado no curso de Direito, sob Orientação do Prof. MsC. Felipe d' Oliveira Vila Nova

CARUARU

2020

## RESUMO

**Introdução:** uma pneumonia associada a um novo coronavírus (SARS-CoV-2) advindo da China, se alastrou em 2019-2020, tornando-se uma pandemia, devido a necessidade de isolamento social e outras medidas protetivas, Medidas Provisórias foram desenvolvidas para a manutenção da economia e empregos o que acarretou muitas críticas e debates. **Objetivo:** analisar a Lei nº 14.020/2020 a luz da Constituição Federal de 1988 e o Princípio da alteridade. **Métodos:** Trata-se de um estudo bibliográfico, do tipo qualitativo, estruturado a partir de metodologia dedutiva. Como fonte tem-se a pesquisa doutrinária construindo um arcabouço teórico sobre o tema, analisando a existência de harmonia entre a Medida Provisória (MP) nº 936 em face tanto da Constituição Federal de 1988 quanto ao princípio de alteridade aplicada ao direito do trabalho. Ademais, tem a análise de estudos de casos (decisões e processos), determinando qual a eficácia da MP nº 936, verificando se atendeu ao pensamento do legislador ao elaborar a norma. **Resultados:** a Lei nº 14.020/2020 sofreu questionamentos acerca da sua relação com o princípio da alteridade e quanto a sua constitucionalidade, uma vez que a Constituição Federal impõe participação dos sindicatos e limita algumas flexibilizações para manutenção da segurança jurídica entre o empregado e empregador, para que esse ponto seja compreendido é necessário analisar vários fatores, dentre eles, os limites que alguns dispositivos podem chegar, oriundo de flexibilidades permitidas pela própria Constituição Federal. **Conclusão:** O presente estudo pôde observar que será cada vez mais frequente questões no Supremo Tribunal Federal, colocando em pauta a legalidade da Lei frente aos princípios do direito do trabalho e artigos constitucionais. É necessária uma maior discussão acerca desse assunto. O cenário em questão, é emergencial, temporário, deve ser visualizado a relação empregado-empregador e os efeitos que a COVID-19 está causando na economia brasileira e mundial, para compreender a Lei 14.020 a luz da Constituição Federal de 1988 e o Princípio da alteridade.

**Palavras chaves:** Lei nº 14.020/2020; Direito do Trabalho; Princípio da Alteridade; Pandemia.

## ABSTRACT

**Introduction:** a pneumonia associated with a new coronavirus (SARS-Cov-2) from China, spread in 2019-2020, becoming a pandemic, due to the need for social isolation and other protective measures, Provisional measures were developed to maintain the economy and jobs which led to much criticism and debate. **Objective:** to analyze Law 14,020/2020 in the light of the Federal Constitution of 1988 and the Principle of otherness. **Methods:** This is a bibliographic study, qualitative type, structured from deductive methodology. As a source there is the doctrinal research building a theoretical framework on the subject, analyzing the existence of harmony between Provisional Measure (MP) nº 936 in the face of both the Federal Constitution of 1988 and the principle of otherness applied to labor law. In addition, it has the analysis of case studies (decisions and processes), determining the efficacy of MP 936, verifying whether it met the thinking of the legislator when drafting the standard. **Results:** Law 14.020/2020 was questioned about its relationship with the principle of alterity and its constitutionality, since the Federal Constitution requires the participation of trade unions and limits some

flexibility to maintain legal certainty between employee and employer, for this point to be understood it is necessary to analyze several factors, among them, the limits that some devices can reach, from flexibilities allowed by the Federal Constitution itself. **Conclusion:** This study could observe that there will be more and more frequent questions in the Supreme Court, putting on the agenda the legality of the Law before the principles of labor law and constitutional articles. Further discussion is needed on this subject. The scenario in question, is emergency, temporary, should be visualized the employer-employee relationship and the effects that COVID-19 is causing in the Brazilian and world economy, to understand Law 14,020 in the light of the Federal Constitution of 1988 and the Principle of otherness.

**Keywords:** Law 14,020/2020; Labor Law; Principle of Otherness; Pandemic.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>06</b>
<b>1 DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL</b>	<b>07</b>
1.1 HISTÓRIA DO DIREITO TRABALHISTA	07
1.2 RELEVÂNCIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS	09
<b>2 ALTERIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS</b>	<b>09</b>
<b>3 O IMPACTO DA LEI Nº 14.020/2020 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>10</b>
3.1 IMPLICAÇÕES FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO	10
3.2 CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 14.020/2020	13
3.3 - ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E A LEI 14.020/2020	15
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>17</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>19</b>

## INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, uma pneumonia associada a um novo coronavírus (SARS-CoV-2) surgiu em Wuhan, China. Em poucos meses, essa infecção se alastrou se tornando uma pandemia. Para restringir um maior contágio à população brasileira, o Estado precisou fazer uso de medidas protetivas, como o isolamento social. Visualizando a economia e manutenção dos empregos, foram publicadas algumas Medidas Provisórias (MP), como a de nº 936, o que acarretou muitas críticas e debates. O tema, por aqui abordado, tem sua base nesta problemática, em situações de eventuais e inesperadas calamidades, no qual é extremamente imperioso ter normas emergenciais para suprir lacunas (CHEN et al, 2020).

A MP nº 936 convertida em lei (14.020/2020) em julho do mesmo ano, veio para complementar a MP nº 927, com o intuito de apresentar um Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, trazendo situações que permitem alteração da jornada de trabalho em conjunto com salário, levantando questionamentos acerca de seu teor diante do artigo 7º da Constituição Federal e do princípio da alteridade (BRASIL, 1988; BRASIL, 2020c; BRASIL, 2020d).

A antiga MP 936, diante do momento de calamidade pública surgiu como uma alternativa para a manutenção dos empregos dos cidadãos, contudo levantou-se o debate que esta não teria compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro, seria até mesmo inconstitucional e que teria a consequência de também suprimir o princípio da alteridade (BRASIL, 2020d).

Com base no exposto, o objeto de estudo apresentado é atual e sem precedentes, sendo escassos os trabalhos acadêmicos neste gênero e espécie, com isso, torna-se evidente a necessidade de entender esta área e seus desdobramentos sociais e jurídicos. Visto que, situações emergenciais estão sempre passíveis de acontecerem, em razão disto, faz se mister legislações harmônicas e conscientes, que não excedam o equilíbrio das relações essenciais como as relações de emprego. Portanto, este trabalho tem como objetivo analisar a Lei nº 14.020/2020 a luz da Constituição Federal de 1988 e o Princípio da alteridade.

## **1 DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

### **1.1- História do Direito Trabalhista até a Constituição Federal de 1988**

Para que seja possível adentrar-se ao Direito Trabalhista, faz-se necessário a compreensão da história e como surgiu essa área do direito, tão importante para as relações atuais.

No período em que se inicia a independência do Brasil (1822) até a abolição da Escravatura não se consegue falar em legislação, tendo em vista que não houve possibilidade de desenvolvimento dessas leis, já que o País era regido por trabalho escravo. A abolição pode ser tomada, em certo sentido, como marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, pois com esta foi estimulada a incorporação da relação empregatícia (JORGE NETO, 2018).

O período de 1888 a 1930, foi marcado pela ocorrência de greves periódicas, cujo objetivo era a redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de emprego. Em 1891, houve a promulgação da Constituição, esta não abrangeu os direitos sociais dos trabalhadores, apenas ressaltou o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial. Devido essas situações, em 1917, uma greve com grande repercussão aconteceu na cidade de São Paulo, o local foi o Cotonifício Rodolfo Crespi no bairro da Mooca, os operários protestaram contra o baixo pagamento pela prestação dos serviços, além de realizarem uma paralisação. Essa onda se alastrou, e em 12 de julho já haviam em torno de 20.000 trabalhadores reivindicando por direitos e abrangendo várias atividades econômicas como bondes, luz, comércio, isso acabou acarretando um aumento de 20% no salário e nenhum trabalhador dispensado. (JORGE NETO, 2018).

A partir da Revolução de 1930, foi iniciada a fase da oficialização do Direito do Trabalho no governo de Getúlio Vargas, passando a ter intervenção estatal nessas relações. Nesse mesmo ano, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o que ocasionou várias implementações de diplomas legais, como a regularização da sindicalização, legislação das Caixas e Aposentadoria e Pensões, e horário do trabalho do comércio (JORGE NETO, 2018).

Em 1934, foi promulgada uma nova Constituição Federal (CF) que procurava conciliar as filosofias antagônicas emanadas das cartas magnas de Weimar, sendo essa social-democrata e a dos Estados Unidos da América (liberal-individualista), além de também mesclar a representação política resultante do voto direto com a escolhida pelas associações sindicais (representação corporativa) (SUSSEKIND,2010).

Após vários diplomas legais emitidos em 1943 foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho, reunindo uma vasta legislação com direitos individuais, coletivos. A consolidação trouxe em um único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivos de trabalho, além das concernentes à procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionando um conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, sendo destinada aos intérpretes, mas também aos empregadores e os empregados. Esta foi efetivamente educativa, gerando também um clima propício à industrialização do país, já que incentivou menos conflitos trabalhistas violentos (SUSSEKIND,2010).

Em 1946 foi decretada e promulgada uma nova Constituição e apesar do cunho social-democrático, conviveu com o pensamento corporativista presente na CLT. As Constituições de 1967 e que foi revisada pela Emenda Constitucional não alterou de forma expressiva os direitos sociais. Todavia, alguns diplomas legais foram editados como os que regulam o direito à greve, a lei que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), lei de trabalho rural, doméstico e temporário. Percebe-se que a partir de 1964 acontece a oficialização do Direito do Trabalho. (JORGE NETO, 2018)

A redemocratização do Brasil, fez com que surgisse uma nova CF em 1988, ocorrendo uma evolução no universo jurídico das relações trabalhistas, com um novo modelo que é baseado na autonomia coletiva privada, como fórmula para o redimensionamento normativo das condições de trabalho. (JORGE NETO, 2018)

Resta claro que o Direito do Trabalho durante a história Brasileira passou por inúmeras mudanças e evoluções até chegar à legislação vigente, sendo fruto de inúmeras influências durante o tempo para que fosse chegado aos princípios e fundamentos que regem os vínculos trabalhistas.



## 1.2 - Relevância do Direito Trabalhista na Constituição Federal.

Primeiro faz-se necessário esclarecer que os direitos trabalhas estão inseridas nos direitos sociais da Constituição. Os direitos sociais são basicamente prestações positivas proporcionadas pelo Estado, podendo ser direta ou indiretamente, enunciativas em normas constitucionais que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais e desiguais (SILVA,1988).

Os direitos sociais podem ser agrupados em direitos do trabalhador, relativos à seguridade social, pertinentes à cultura e à educação, vinculados à moradia, relacionados com a família, adolescente e idoso, relativos ao meio ambiente. Eles são divididos nos relativos às relações individuais de trabalho (art. 7º), e concernentes às relações coletivas do trabalho (art. 8 a 11) (SILVA,1988; JORGE NETO, 2018).

O direito trabalhista na Constituição é de grande relevância, sendo a mais importante fonte formal heterogênea de produção estatal dos Direitos Trabalhistas. Muitos dos preceitos contidos na CF de 1988 já foram acolhidos na legislação ordinária e/ou nas Constituições anteriores, outros foram totalmente inovadores como a despedida arbitrária, piso salarial, igualdade de direitos entre avulsos e empregados permanentes (GOMES; GOTTSCHALK, 2011; LEITE, 2018).

Como já foi demonstrado, quando é inserido direitos trabalhistas na Carta Magna o ordenamento jurídico dá um enorme grau de importância para esses direitos, pois a Constituição ocupa o lugar mais alto do ordenamento jurídico vigente, sendo assim, todas as normas infraconstitucionais devem obedecer e respeitá-la.

## **2 ALTERIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO**

Extraído do art. 2º da CLT, o princípio da alteridade traz a ideia de que os riscos do contrato de trabalho correm exclusivamente por conta do empregador. Antes da CF de 1988, o art. 503 da CLT e a Lei 4.923/65 traziam atenuações a este princípio, possibilitando a redução de salários (por acordo individual e por sentença judicial) em situações de prejuízo comprovado do empregador. Atualmente, por restrição constitucional, a regra é a de que os salários poderão ser reduzidos apenas por negociação coletiva. Os riscos intrínsecos à atividade econômica são ônus do

empregador. Assim, qualquer prejuízo ou perda do empregador não pode ser assumido pelos empregados, de maneira que, em regra, são vedados descontos nos salários dos empregados (art. 462 da CLT), havendo intangibilidade à contraprestação do empregado (art. 7º, VI, da CF/88 e art. 468 da CLT).

A alteridade é um dos requisitos para o vínculo empregatício. O empregador é quem assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio trabalho, o empregado deverá prestar seus serviços através das condições estruturais e materiais estabelecida pelo empregador, que deverá prover os meios, insumos, ferramentas e tudo mais quanto necessário ao trabalho do empregado. Quando o prestador de serviços o faz com seus meios e por sua conta e risco não é empregado, é autônomo (DELGADO, 2019).

No campo prático, há um acórdão do TST, julgado em setembro de 2017, negando seguimento de um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR), estabelecendo a exclusividade do empregador na responsabilidade ou no ônus decorrente de sua atividade empresarial e obrigações assumidas nos contratos de trabalho firmados. O fundamento da decisão foi o princípio da assunção dos riscos do empreendimento, também denominado princípio da alteridade. Uma decisão como esta, enfatiza o papel primordial do ideal por trás de tal princípio, visto que, o empregador é a parte detém o ônus em assumir o risco da atividade, devendo arcar com os resultados do empreendimento, seja ele positivo ou negativo.

### **3 O IMPACTO DA LEI Nº 14.020/2020 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

#### **3.1 IMPLICAÇÕES FRENTE AO DIREITO DO TRABALHO**

A medida trabalhista adotada em razão da pandemia da Covid-19, houve, como informado, a edição da medida provisória 936/2020, cujo texto institui o Programa Emergencial do Emprego e da Renda, entre outras previsões que posteriormente foi confirmado pela Lei 14.020/2020 (BRASIL, 2020b).

A lei foi instituída para que fosse aplicada durante o estado de calamidade pública a que se refere o decreto legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, com os objetivos de preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir os impactos social das consequências do estado de

calamidade pública e da emergência de saúde pública (BRASIL, 2020b; BRASIL, 2020e).

Para atingir tais objetivos, o programa prevê as medidas do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda (BEPER); redução proporcional de jornada de trabalho e a suspensão temporária do contrato de trabalho. O Benefício Emergencial será pago em razão da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo custeado pela União. (BRASIL, 2020b)

O BEPER tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, conforme escalonamento e regras previstos no próprio anteriormente, mesmo que exista o subsídio da União, haverá redução salarial (EÇA; FONSECA, 2020).

Em seu estudo, Garcia (2020) afirma que o efeito da redução salarial, citado anteriormente, acarreta perda de renda aos trabalhadores, o que pode gerar redução do nível de consumo, impacto negativo nas atividades econômicas e, por consequência, acentuação da crise econômica. Outro estudo desenvolvido por Silva e Takeshita (2020) ressalta também que a redução salarial causa um grande receio, pois o salário tem natureza alimentar, que resta prejudicado com a determinada lei, ferindo frontalmente a dignidade humana em seu mínimo existencial.

Para que a redução de jornada de trabalho e de salário ocorra conforme foi estabelecido, deve ser observado alguns requisitos como a preservação do valor do salário-hora de trabalho; pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado e ambas reduções prefixadas em 25%, 50% e 70%. No que concerne a suspensão temporária do contrato de trabalho o prazo máximo é de 60 dias e pode ser fracionado em até dois períodos de 30 dias (BRASIL, 2020b).

Deve ser avaliado também algumas especificidades que a própria lei 14.020/2020 estabelece, como em casos de o empregador possuir uma receita bruta superior a R\$4.800.000,00, que somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante uma ajuda compensatória de 30% do salário. É válido mencionar, que o BEPER poderá ser acumulado com o pagamento, por parte do empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de

trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho. A ajuda compensatória mensal não deve ter natureza salarial, nem remuneratória, mas sim de indenização, não ocorrendo contribuições previdenciárias, tributos incidentes, imposto de renda (BRASIL, 2020b).

Conforme Garcia (2020) traz, entende-se ainda que na ajuda compensatória mensal o empregado pode ser prejudicado já que há a ausência de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e com a não integração no cálculo de verbas trabalhistas, também não terá o tempo de contribuição computado para fins previdenciários, fazendo-se a exclusão da incidência de tributos e de contribuições sociais, o que certamente acarretará na diminuição das receitas dos orçamentos públicos e impulsionará o déficit da previdência social.

O art. 10 da lei 14.020/2020 esclarece que para os empregados que estão recebendo o BEPER fica reconhecido a garantia provisória no emprego, sendo efetiva durante o período acordado de redução da jornada de trabalho; suspensão temporária do contrato de trabalho; após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente para redução e suspensão, o §1º estabelece que a dispensa sem justa causa que ocorra durante o período de garantia já relatado, fica o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias, de indenização, não se aplicando aos pedidos de demissão ou dispensa por justa causa (BRASIL, 2020b).

Garcia (2020) traz, que é inefetiva a garantia no emprego e o correto seria determinar a reintegração do empregado com o pagamento de todas as verbas trabalhistas do período. Tendo em vista, que é necessário ser aplicado o que dispõe o art; 611-A,§3º da CLT, o qual prevê que em caso de cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção ou acordo coletivo deverão dispor a proteção dos empregados contra a dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo (BRASIL, 1943).

As medidas trabalhistas disposta na lei poderão ser celebradas por negociação coletiva, e por acordo individual, o que gerou um grande debate. Essas negociações se aplicarão aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, nos casos em que o empregador possui uma receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 ou R\$ 3.135,00

nas situações em que a renda bruta é igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00, também aos portadores de diploma de nível superior desde que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Os que não foram enquadrados nas condições relatadas, as medidas serão, como regras por convenção ou acordo coletivo, exceto a redução de trabalho e salário de 25%, que poderá ser realizada por acordo individual (BRASIL, 2020b).

Com base no exposto, é possível mencionar que a lei 14.020/2020 permite a redução da jornada e do salário e a implementação da suspensão do contrato de trabalho seja por acordo ou convenção coletiva ou acordo individual para os casos previstos. Devido à urgência para a publicação desta lei, visto à necessidade de normas que abarcasse a nova realidade, ela é passível de inúmeros questionamentos, sendo possível a discussão quanto à constitucionalidade de alguns dispositivos, ponto esse que será abordado no próximo subtópico.

### 3.2 CONSTITUCIONALIDADE DA LEI 14.020/2020.

Os direitos sociais, expressos na Constituição Federal, possuem caráter pleno e irrenunciável, trazendo segurança jurídica ao trabalhador. Dessa forma, é possível estabelecer parâmetros que mantenham as normas e regras em prol dos trabalhadores frente aos seus empregadores. O que for de encontro a esse pensamento deve observar a legislação pertinente para se adequar aos limites da flexibilização constitucionalmente permitida (LOSS; NASCIMENTO; CABRAL, 2020; ALEXANDRE, 2016).

A carta magna de 1988 estabelece hipóteses para relativização dos direitos trabalhistas, são elas: a irredutibilidade do salário, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e, também, a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, conforme expresso no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV (BRASIL, 1988).

Ao trazer este dispositivo para o presente estudo, é plausível analisar que das alterações normativas em face do momento atípico, origina-se um conflito dessas legislações emergenciais frente a princípios e dispositivos de proteção aos vulneráveis, com a possibilidade de uma flexibilização danosa aos trabalhadores. Para chegar a um resultado razoável e dentro do que estabelece a constituição, é preciso um estudo

aprofundado visando estabelecer os significados dos valores em jogo e alcançar o real bem jurídico que está sendo tutelado (SILVA, 2002).

A autora Gabriela de Campos Sena (2020), segue essa linha de raciocínio, ao entender que a proteção social é imediatamente diminuída em face de qualquer crise econômica deixando-a sem a devida eficácia, expondo os mais vulneráveis ao sistema capitalista. Nestes casos, é imprescindível o apoio do governo para que seja mantida a situação garantida pela constituição, dando efetividade aos direitos sociais (que engloba os direitos trabalhistas).

Atualmente vive-se uma calamidade pública em razão de uma pandemia que interfere em vários aspectos da vida dos indivíduos. Até o presente momento deste estudo, fica evidente que a palavra-chave para atravessar da melhor maneira possível é adaptação, por um novo cenário causado por um mal inesperado que está assolando a história contemporânea, e que possuem consequências drásticas para vida de muitos.

Neste momento caótico de calamidade pública, as demandas judiciais que envolvem o direito do trabalho estão encontrando dificuldades para que sejam atendidas com a celeridade necessária, devido ao procedimento próprio de tais negociações (coletivas). Mesmo com toda essa problemática sistêmica, é razoável expressar que as medidas tomadas estão à altura do que a situação permite, preservando as garantias positivadas na constituição (NAHAS, 2020).

Com todo o exposto até aqui, é notória a intenção por parte do legislador, que buscou preservar ao máximo as garantias constitucionais em face das reduções salariais e, também, manter as flexibilizações até o desfecho desse momento turbulento, visando preservar a dignidade do empregado, o mínimo existencial e a manutenção da legislação que garante esses direitos em condições normais de Estado.

Abordar acerca da constitucionalidade da lei 14.020/2020 não é tarefa fácil e simples, requer debates e estudos profundos para analisar o grau de impacto na vida não só dos empregados, mas também dos empregadores, visto que, a situação requer adaptação e flexibilidade além dos previsto pela Constituição. Questionamentos contrários, explanam o afastamento da atuação dos sindicatos, questão essa que será tratada a seguir, por outro lado, entende-se pela necessidade de tal dispositivo em razão

da intenção em manter a relação de emprego, dispondo de alternativas quanto a redução de carga horária e salário.

### 3.3 - ATUAÇÃO DOS SINDICATOS E A LEI 14.020/2020

Como principal medida, para proteção da atividade produtiva e também das relações de emprego, a Medida Provisória nº 936 que tornou-se a Lei 14.020/2020, abriu a possibilidade de pactuação por acordo individual, redução de salários e jornada de trabalho, anulando assim a participação dos sindicatos nos acordos durante a pandemia (BRASIL, 2020b).

Contrário a tal medida, o partido Rede Sustentabilidade, por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6363), buscou com pedido de medida cautelar, ir contra a Medida Provisória. O pedido, foi em parte acolhido pelo Ministro Ricardo Lewandowsky, que entendeu que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao devido sindicato, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração. Essa medida cautelar, decisão do Ministro Lewandowsky, no dia 17 de abril, após votação no Supremo Tribunal Federal (STF) não prosperou, prevalecendo a aplicabilidade da Lei, excluindo a necessidade de se negociar com os sindicatos, o que trouxe o questionamento da inconstitucionalidade.

O artigo 7º da CF de 1988, incisos VI e VII, traz os direitos fundamentais dos trabalhadores, que salários e jornada de trabalho somente podem ser reduzidos mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, não devendo ser violados. Para Dworkin (2014) os direitos, quando básicos, constituem-se em trunfos dos indivíduos contra qualquer ação estatal, seja pela via da negação direta de sua satisfação, mas também, perece quando o Estado legisla no sentido de negá-los em favor de quem quer que seja (BRASIL, 1988).

Mesmo diante de uma cenário atípico e de caráter urgente, a conduta da Lei 14.020/2020 trouxe a indagação de sua inconstitucionalidade, uma vez que a constituição veda esse tipo de ação, visando que o poder de negociação perde a segurança jurídica entre trabalhador e empregador, e os sindicatos, que tem como sua principal função garantir ao máximo os interesses daqueles frente a este, decorrente do poder impositivo do patrão. Por outro lado, essa medida pode ter apresentado

expectativas para que empresas e empregados possam seguir suas atividades preservando emprego e renda.

Portanto, com base no que foi mencionado, é possível salientar que o sindicato é direito fundamental de todo o trabalhador, e é necessário maior discussão acerca desse assunto. O cenário em questão, é emergencial, temporário, deve ser visualizado a relação empregado-empregador e os efeitos que a Covid-19 está causando na economia brasileira e mundial, para compreender a Lei 14.020 a luz da CF de 1988 e o Princípio da alteridade.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho acadêmico é oriundo de uma situação atípica que se instalou não só no Brasil, mas também em todo o mundo. A propagação global da COVID-19, deixou exposto vários aspectos da vida humana, dentre eles a vulnerabilidade dos trabalhadores, que se viram em circunstâncias inesperadas e desesperadoras frente ao empregador, que, por sua vez, precisou flexibilizar sua estrutura para não perder o seu negócio.

Para se adequar à nova realidade, o poder público editou algumas medidas, visando o controle e manutenção do emprego neste tempo de crise, dentre esses ajustes, veio a Medida Provisória de nº 936, que foi convertida na lei nº 14.020/2020. Essa lei trouxe flexibilizações, uma delas foi acerca de carga horária reduzida com salário proporcional a esse tempo de serviço, tendo como fim a manutenção do emprego em face do impacto do mercado no empregador.

É com base nesta problemática que este trabalho busca a discussão, tendo em vista que foram gerados questionamentos acerca da constitucionalidade da lei nº 14.020/2020 no tocante a essas flexibilizações, principalmente do afastamento dos sindicatos nas negociações, deixando ocorrer uma negociação mais franca entre empregado e empregador.

Para proteção da atividade produtiva e das relações de emprego, diante de medida emergencial, a lei 14.020/2020, deu ênfase a possibilidade de pactuação por acordo individual. O que parece violar um direito fundamental do trabalhador, de acordo com o art.7º da CF/88, que garante que salários e jornada de trabalho somente podem ser reduzidos mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, não devendo ser violados, o papel dos sindicatos. Mesmo diante de uma pandemia deve ser necessária a rediscussão da função dos sindicatos nas relações, protegendo sempre as garantias fundamentais dos trabalhadores.

O princípio da alteridade, que pode ser encontrado na legislação no art. 2º da CLT, basicamente é o senso que os riscos do contrato de trabalho correm por conta do empregador e com a legislação atual têm-se a regra que os salários poderão ser reduzidos apenas por negociação coletiva, pois os riscos intrínsecos à atividade econômica são ônus do empregador, então entende-se que o prejuízo ou perda do

empregador não pode ser assumido pelos empregados, contudo com a lei 14.020/2020 vê-se que houve uma flexibilização da CLT e da Constituição Federal trazendo atenuação ao princípio da alteridade.

A lei 14.020/2020 tem como objetivos preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e reduzir os impactos sociais das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública. Então para atingir os objetivos algumas medidas foram estabelecidas como: redução proporcional de jornada de trabalho e a suspensão temporária do contrato de trabalho e de salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo custeado pela União. O efeito da redução salarial, acarreta a perda de renda dos trabalhadores, gerando a redução do nível de consumo, impactando negativamente nas atividades econômicas e assim acentuando a crise econômica.

No que tange à constitucionalidade da lei 14.020/2020, é preciso uma ênfase maior para estabelecer os limites das flexibilizações implementadas, e uma nova discussão da incidência do ativismo sindical, preconizado na constituição, nas negociações (coletivas). Neste trabalho, é possível clarear o entendimento que essa legislação estabelecida na pandemia foi necessária para salvar tanto os empregados, como também os empregadores, conservando a relação de emprego. Uma limitação deste trabalho é a não precisão ao estabelecer a constitucionalidade da lei 14.020/2020, devido às poucas questões levantadas ao STF até o presente momento.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, F. D. C. **A flexibilização e seus impactos nos direitos dos trabalhadores**. Salão do Conhecimento UNIJUI. Ijuí, 2016. Disponível em: <<https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaoconhecimento/article/view/7062/5827>>. Acesso em 06 de novembro de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020**. Estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19). Brasília, 2 de abril de 2020a.

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 reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, 6 de julho de 2020b.

BRASIL. **Medida provisória no 927, 22 de março de 2020**. Diário Oficial[da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, 2020c.

BRASIL. **Medida provisória no 936, de 01 de abril de 2020**. Diário Oficial[da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, 2020d.

BRASIL. **Decreto legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade

pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, 2020e.

CHEN, N; ZHOU, M; DONG, X; et al. Epidemiological and clinical characteristics of 99 cases of 2019 novel coronavirus pneumonia in Wuhan, China: a descriptive study. **The Lancet**, v. 395, p. 507–13, jan, 2020.

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

DWORKIN, R. **A raposa e o porco-espinho: justiça e valor**. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Editora WMF Martins fontes, 2014.

EÇA, V. S. M; FONSECA, B. G. B. **Medida Provisória 936/2020 (lei 14.020/2020), ação direta de inconstitucionalidade 6.363 e o risco de mudança paradigmática a partir do (e para o) direito do trabalho**. Revista dos Tribunais Online, v.213, p.49-71, set-out. 2020.

GARCIA, G. F. B. **Coronavírus e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual**. Revista dos Tribunais, vol. 2017/2020, p.269-287, jul, 2020.

GOMES, O; GOTTSCHALK, E. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2011.

JORGE NETO, F.F; CAVALCANTE, J.Q.P. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018.

LEITE, C.H.B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

LOSS, M. M; NASCIMENTO, B. L; CABRAL, H. L. T. B. **A flexibilização dos direitos trabalhistas face à pandemia da covid-19**. Revista Transformar, n. 14, p. 188-202, mai./ago. 2020.

MOURA, A.W. D. **Curso de Direito Constitucional**. 8ª edição, Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2014.

NAHAS, T. C.; MARTINEZ, L. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais**. Notícias CIELO, p. 10, 2020.

SENA, G. C. **Flexibilização Trabalhista e violações constitucionais frente ao Princípio da Vedação do Retrocesso Social**. e-Revista Facitec, v. 11, n. 1, 2020.

SILVA, A. A. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, J. A. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA, L. M. M; TAKESHITA, L. M. A. **A medida provisória 936/2020 e a mediação coletiva aos trabalhadores idosos aposentados**. Revista UFG, v.20: e64688, 2020.

SUSSEKIND, A. L. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed., ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: 19492620115030144**, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 27/09/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/10/2017.