

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO – CESED
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FACISA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

THIAGO BARBOSA CAMARA

**OS REFLEXOS DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE EMPREGO:
UMA ANÁLISE NAS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA CALAMIDADE PÚBLICA**

CAMPINA GRANDE – PB

2021

THIAGO BARBOSA CAMARA

OS REFLEXOS DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE EMPREGO:
UMA ANÁLISE NAS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA CALAMIDADE PÚBLICA

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico
– apresentado como pré-requisito para obtenção de
título de Bacharel em Direito pela Faculdade de
Ciências Sociais Aplicadas.

Área de concentração: Direito Privado.

Orientador: Professor da UniFacisa Francisco A. B.
Júnior.

CAMPINA GRANDE – PB

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
(Biblioteca da UniFacisa)
XXXXX

Último sobrenome do autor, Nome do autor.

Título do artigo e subtítulo, se houver / Nome completo do autor do artigo. – Local de publicação,
Ano.

Originalmente apresentada como Artigo Científico de bacharelado em Direito do autor (bacharel –
UniFacisa – Centro Universitário, Ano).

Referências.

1. Primeira palavra-chave retirada o resumo. 2. Segunda palavra-chave retirada o resumo. 3. Terceira
palavra-chave retirada o resumo I. Título...

CDU – XXXX (XXX) (XXX)

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Bacharelado em Direito como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Grau em Bacharel no curso de Direito da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas- FACISA.

Área de concentração: Direito do Trabalho sustentabilidade e transformações sociais.

APROVADO EM: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Dr. Francisco A. B.
Júnior.

Prof.º da UniFacisa.

Prof.º da UniFacisa.

OS REFLEXOS DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE EMPREGO: uma análise nas mudanças trazidas pela calamidade pública

Thiago Barbosa Camara *

Prof. Dr. Francisco A. B. Júnior.**

RESUMO

O presente trabalho tem o escopo de analisar bem como elucidar toda trajetória que o Direito do trabalho enfrentou durante o período pandêmico que se iniciou em 2020, será analisado algumas circunstâncias que se tornaram eficazes para os contratos de trabalho mesmo após a reforma trabalhista de 2017, como também será observado algumas medidas provisórias que entraram em vigor no início da pandemia como as MP's 927/2020, 928/2020, 936/2020, assim como as Leis 14.020/2020 e a Lei 13.982/2020. No primeiro capítulo será analisado todo contexto histórico e avanço pandêmico que foi o responsável por todo colapso no setor econômico do nosso país, trazendo subtópicos que irá tratar de forma mais detida sobre as medidas adotadas pelo governo a fim de evitar a lastração da desigualdade econômica, já no segundo capítulo será levado em questão às mudanças que tem perspectiva que permaneça mesmo após a pandemia, será ponderado durante todo o trabalho considerações de doutrinadores e também das legislações vigentes a época dos fatos.

PALAVRAS CHAVES: Direito do Trabalho. Contratos. Calamidade Pública. Covid-19

ABSTRACT

This paper aims scope to analyze as well as elucidate the entire trajectory that labor law faced during the pandemic period that began in 2020, it will analyze some circumstances that became effective for employment contracts even after the 2017 labor reform, as will also be observed some interim measures that came into force at the beginning of the pandemic, such as MP's 927/2020, 928/2020, 936/2020, as well as Laws 14.020/2020 and Law 13982/2020. The first chapter will analyze the entire historical context and pandemic advance that was responsible for every collapse in the economic sector of our country, bringing subtopics that will deal more closely with the measures adopted by the government to avoid the impact of

¹ Graduando do Curso Superior em Bacharel em Direito pela UNIFACISA.

² Francisco de Assis Barbosa Junior, Juiz do Trabalho, Professor da Unifacisa, Especialista em Direito do Trabalho, Mestre em História e Doutor em Direito com distinção pela Universidade do Minho-PT.

economic inequality, in the second chapter, the changes that have a perspective that will remain even after the pandemic, will be weighted during the entire work legal doctrine considerations and also the legislation in force at the time of the facts will be considered.

KEYWORDS: Labor Law. Contracts. Public calamity. Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

Esta proposta de pesquisa visa analisar as transformações do mundo depois do “novo normal” que assim ficou conhecido após ter se alastrado uma pandemia no nosso país ainda no final do ano de 2019, de tal forma que as legislações trabalhistas precisaram sofrer alterações nas quais trouxeram inúmeras consequências para a classe trabalhadora. Houve transformações em todo contexto histórico, social e econômico de nosso país e no trabalho não foi diferente.

Sabendo de que tal período que o Brasil passaria já tinha histórico em outros países de um colapso, o Brasil iniciou medidas para que pudesse se adaptar a situação que nos aguardaria, pois é de extrema importância a economia do nosso país, bem como a manutenção dos empregos para que as famílias não sofressem em dobro: pelo período pandêmico e pelo desemprego.

Apesar de já meditado e esperado, houve um grande choque de realidade no tocante aos trabalhos, pois há um índice muito grande de desemprego, bem como de desigualdade social antes mesmo da chegada de tal colapso, sendo assim muitos brasileiros sofreriam de uma forma inigualável e assim as autoridades precisariam adotar medidas com urgência para evitar o elevado índice de desemprego.

Além do cuidado que as autoridades tiveram com o pensamento voltado ao índice de desemprego, haveria também a preocupação com as classes sociais do Brasil, pois com o aumento de desemprego haveria um aumento no nível de pobreza, miséria e de fome, visto que o salário-mínimo é o que sustenta a maioria das famílias do país.

Desta forma o Presidente da República buscou combater de início, adotando medidas visando readaptar as situações de trabalho se utilizando do desenvolvimento tecnológico para solucionar a problemática, evitando que empresários sofressem com o impacto e também que os funcionários não perdessem seus empregos.

Neste estudo, busca-se levantar as medidas que o governo se utilizou para o combate ao covid-19 nos contratos de emprego a fim de evitar a precarização do trabalho, bem como as grandes consequências que sofreria essa classe caso atitudes não fossem impostas.

O presente artigo teve como proposta e objetivo geral analisar as alterações que houve na CLT em virtude da calamidade pública que assolou o nosso país e o mundo, de forma a fomentar pertinentes mudanças em pequeno lapso temporal que foram capazes de transformar perspectivas de empresários e funcionários e de modo que estes pudessem se readaptar a essas modificações a fim de evitar prejuízos, falência e desemprego.

Os objetivos específicos foram de analisar as Leis que foram capazes de trazerem mudanças durante o tempo pandêmico; Explorar os efeitos da pandemia nos contratos de emprego de forma a fomentar institutos que foram trazidos pela reforma trabalhista de 2017, porém não eram tão utilizadas como foram em tal intensidade durante a pandemia; e Avaliar as estratégias e atuação do governo federal e sua eficácia para todo o problema causado na área trabalhista.

Tendo em vista isso, é necessário proceder a uma profunda pesquisa a fim de entender toda a dinâmica que fizeram toda classe trabalhadora se reerguer em um período tão difícil e jamais esperado, ainda assim, buscar compreender quais as mudanças que foram positivas para essa classe e que poderá se alastrar mesmo após a pandemia.

As questões que nortearão o desenvolvimento deste estudo estão centradas nas seguintes problemáticas: I- Quais mudanças houve nos contratos de emprego durante o período pandêmico? II- Quais as novas regras nas suspensões de trabalho decorrido dessa calamidade pública? III- Houve mudança nos salários e jornadas/horários de trabalho, quais os efeitos dessas mudanças?

É de extrema importância ponderar sobre as transformações que estão acontecendo no mundo em virtude dessa grande calamidade e que tem gerado um grande impacto no direito do trabalho e ainda o quanto importante é se fazer um estudo detido a tais análises, visto que a abordagem de tal assunto é carente por ser um tema muito recente.

Portanto, esta pesquisa propicia um aprofundamento no sentido teórico-metodológico sobre todo o impacto causado pela pandemia nos contratos de emprego, da mesma forma que propicia verificar os reflexos decorrentes dessa transição que o mercado de trabalho teve que enfrentar, analisando ainda as consequências na vida dos trabalhadores e todo resultado deixado na economia do nosso país.

A pesquisa a ser realizada neste presente trabalho será classificada quanto ao objetivo em estudo exploratório, pois a maior finalidade da pesquisa é provocar uma maior

análise crítica bem como possibilitar um conhecimento mais abrangente a respeito do tema tratado.

Desta forma, tendo em vista a importância para obtenção do resultado desta pesquisa, será realizada uma abordagem bibliográfica, qualitativa, de tal forma que se busca acompanhar todo o fenômeno de mudanças que ocorreram na legislação trabalhista bem como a forma com que essa classe lidou com toda problemática.

O objeto se dará sob-revisão bibliográfica, pois será de extrema relevância para esta pesquisa informações trazidas de artigos, livros, revistas bem como de uma pesquisa mais específica, sendo esta inclusive, a maior fonte de informações deste projeto. Assim levando em conta as opiniões de autores que trazem o conteúdo de forma explícita como também as legislações vigentes a época dos fatos.

2 PRIMEIRAS MEDIDAS UTILIZADAS PELO GOVERNO NA PANDEMIA

Em 2020, o Brasil foi tragicamente acometido por um mal que atingiu a todos de diferentes formas, no Direito do Trabalho houve também um grande impacto e com isso o governo se viu na obrigação de agir rapidamente para que a economia do país continuasse girando, tendo em vista que o que nos assolava tinha recente histórico em outros países de um vírus que iria se persistir por um vasto lapso temporal.

Tendo em vista o ocorrido, o Presidente da República adotou algumas medidas a fim de evitar a lastração desse vírus no país, dentre as poucas soluções estão: a Medida Provisória 927/2020 que autoriza a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses, com algumas ressalvas, em que a empresa deverá neste período seguir os requisitos que foram impostos pela MP.

Ainda assim o Presidente da República, após fortes críticas, decidiu revogar uma parte do que disponha tal medida, mais precisamente o artigo 18 da MP 927/2020 quando se falava dos salários, pois no primeiro momento os trabalhadores não teriam direito de receber o salário, durante o período de suspensão, deixando o empregador livre para conceder ajuda compensatória mensal não sendo especificado o valor, sendo revogado o referido artigo após ser sancionada a MP 928/2020 por ser totalmente prejudicial ao trabalhador.

Logo em seguida foi imposta a MP 936/2020 do qual foi convertida posteriormente na Lei 14.020 de 06 de Julho de 2020, visando com essas medidas readaptar todos os vínculos trabalhistas, fazendo com que empregados e empregadores permanecessem seus trabalhos de forma adaptada e garantindo uma segurança maior para estes, evitando que o empresário

falissem ou fechasse sua empresa e que o trabalhador não ficasse desempregado e corresse o risco de não conseguir sustentar sua família.

Dentre as ações do governo, uma delas é destaque, pois inclusive, foram medidas impostas em outros países e, considerando a grande crise financeira que estariamos enfrentando, surgiu o auxílio emergencial através da Lei 13.982/2020 fazendo com que brasileiros em situação de vulnerabilidade pudessem receber auxílio do governo durante um período de maior fragilidade, além de empresas que estariam sendo beneficiadas com tal auxílio caso comprovasse a inatividade ou a redução de fluxo da empresa/funcionários durante certo tempo.

Houve há pouco tempo uma reforma trabalhista do qual já havia acarretado algumas mudanças, no entanto algumas medidas não eram tão utilizadas por não haver benefícios para empresários, porém com a chegada da pandemia houve um grande fluxo nos contratos de emprego do qual os empregadores se utilizaram de modalidades impostas na reforma trabalhista de 2017.

Uma das adesões foi para o contrato intermitente que foi incluído pela reforma trabalhista, mas não estava em evidência, porém durante o período pandêmico esta modalidade esteve em alta, tendo em vista que o empregador só iria remunerar o funcionário quando este estivesse trabalhando e o trabalhador poderia ter mais de um contrato, sendo assim uma forma benéfica para ambas as partes.

Houveram algumas estratégias emergenciais do governo com a finalidade de manter a economia do nosso país, sendo intensificado a modalidade de suspensão do contrato de trabalho, trazendo melhorias para este instituto, onde o empresário que não esteve com seu estabelecimento aberto não teria prejuízo e, em contra partida, o empregado não perderia seu emprego de imediato.

Havendo o acordo entre o empregador e empregado, o trabalhador teria garantia de seu emprego por um período equivalente ao dobro da suspensão. Exemplificando, temos:

O empregado também tem garantia do seu emprego por um período equivalente ao dobro da suspensão. Ou seja, se foram 60 dias, ao retornar deverá ser mantido na empresa por pelo menos 120 dias, sem poder ser demitido. A não ser em situações de justa causa. (BARBOSA, 2021)

Sendo assim, além dessa garantia, o trabalhador durante a suspensão terá seus direitos garantidos como vale-alimentação, seguro de vida, invalidez, plano de saúde,

odontológico e outros a exceção, claro, do vale transporte, pois este não será utilizado em nenhum momento durante a suspensão pelo empregado.

2.1 MEDIDA PROVISÓRIA 927 e 928/2020

A medida provisória 927/2020, entrou em vigor na data de sua publicação, 22 de março de 2020, sendo a primeira medida adotada pelo governo a fim de coibir o avanço devastador das possíveis trágicas consequências que a pandemia vinha rastreando deixar.

Sendo assim o presidente Jair Messias Bolsonaro adotou tal medida trabalhista com finalidade de enfrentar um estado de calamidade que já havia sido promulgado pelo Primeiro Vice-Presidente do Senado Federal, após aprovação no Congresso Nacional do Decreto Lei de nº 06/2020 que foi anterior a referida MP.

A MP em comento, pela real situação enfrentada pelo País, veio como uma emergência de saúde apontada para importância que estava sendo dada por outros países em decorrência do corona vírus, levando em consideração a grande dimensão que o vírus tomou nos países vizinhos, gerando enfermos, mortes e um grande colapso mundial.

Umas das principais medidas adotadas pela MP 927/2020 foram trazidas no rol do artigo 3º da Lei, vejamos:

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; (Vide ADI nº 6380)
- 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.

Desta forma, é nítido a importância que foi dada para que empregados e empregadores pudessem ter uma flexibilização nas relações de trabalho, facilitando as negociações contratuais e estabelecendo uma relevante margem de possibilidades para serem adotadas, obedecendo a realidade de cada indivíduo em cada situação que estaria vivenciando.

As possibilidades que foram trazidas pela Lei foram fundamentais pelo fato de que a realidade de um local com relação ao estado de saúde da população é diferente de outro, e desta forma as empresas de cada Estado precisariam se adequar a cada cenário e assim seguir os ditames da Lei que lhe traz alternativas para cada situação.

A explicação da Ementa trazida pelo Congresso Nacional mantém-se uma síntese do que é abrangido dentro da literalidade da Lei, vejamos:

Explicação da Ementa: Dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública. Prevê que empregado e 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 Federal. Permite, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, a adoção pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação (com suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses); e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Dispõe sobre a jornada de trabalho para os estabelecimentos de saúde. Estabelece que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Permite a prorrogação de acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória. Estabelece que Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora.

Posto isto, todas as medidas adotadas na contextualização dos artigos da MP 927 foram essenciais para que pudessem ter uma desaceleração na queda da economia, sendo uma tentativa de minimizar a grave consequência caso nada fosse feito.

A MP perdeu sua validade no dia 07 de julho de 2020 e com isso ocorreu algumas mudanças após sua revogação, consequentemente os atos praticados durante a vigência da MP permanece com validade, porém tudo aquilo que fora praticado após a sua revogação deverá observar a CLT.

A MP 928/2020 entrou em vigor um dia após a MP 927, ou seja, em 23 de março de 2020, inclusive, uma de suas atribuições foi à revogação do artigo 18 da MP 927, do qual trazia em seu texto o que segue:

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela

qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 1º A suspensão de que trata o caput: (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descharacterizada e sujeitará o empregador: (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (Revogado pela Medida Provisória nº 928, de 2020) (Vigência encerrada)

O artigo 18 foi revogado tendo em vista a desproporção de segurança do trabalhador, uma vez que na suspensão do trabalho não há trabalho, porém também não há salário, e assim, o trabalhador sendo uma pessoa hipossuficiente passaria, enquanto durasse a suspensão do contrato, por dificuldades para sustentar sua família.

É nítido quanto o tempo pandêmico mexeu economicamente com as pessoas, e tal artigo não traria justiça aos trabalhadores, onde estes por sua vez estariam recebendo uma ajuda de custo de seus empregadores do qual não era sequer estabelecido um percentual mínimo para dar segurança ao empregado, sendo assim enquanto uns poderiam estar

recebendo e conseguindo se manter, outros poderiam estar enfrentando dificuldades ainda maiores.

Apesar da MP 928/2020 ter vindo com um objetivo de revogar o artigo 18 da MP 927/2020, o que de fato aconteceu, ela trouxe também a possibilidade de suspensão e mudanças de prazos nos órgãos públicos, mudança essa importante porque os funcionários de cargos públicos também estavam em quarentena e tendo que seguir todos os protocolos de segurança da saúde e, por isso, necessitava de segurança em seu trabalho tanto quanto qualquer outro trabalhador.

2.2 MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 E LEI 14.020/2020

A medida provisória 936/2020, entrou em vigor na data de sua publicação, 01 de abril de 2020, ainda quando estava em vigor as MP's 927 e 928/2020, sendo até então a terceira medida adotada pelo governo, na seara trabalhista, depois de decretado o estado de calamidade pública no país, tais medidas visam dar maior segurança para esta classe.

A MP em comento traz alguns pontos relevantes para a classe trabalhadora, quais sejam: o benefício emergencial, a redução proporcional da jornada de trabalho e consequentemente do salário e a possibilidade de suspensão temporária do contrato, estando expresso no artigo 3º da MP 936/2020, vejamos:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Todos os pontos abordados pela MP já se haviam discussões a respeito, pois é sabido que estava com o passar dos dias, cada vez mais difícil lidar com a crise que o país enfrentava, sendo assim, os trabalhadores brasileiros necessitavam de uma posição do governo a fim de reduzir o impacto que estava sendo causado pelo colapso.

A MP 936/2020, como fora expresso no parágrafo único do artigo 3º, não alcança os trabalhadores dos órgãos da administração pública, das empresas públicas e das sociedades de

economia mista, bem como aos organismos internacionais, porém tal MP será aplicada para qualquer outra classe trabalhadora.

Uma das atitudes mais importante do governo foi a implementação do auxílio emergencial para os trabalhadores, desta forma a empresa que não esteve em funcionamento ou diminuiu sua duração de trabalho, conseguiria implementar seus funcionários no programa do governo, do qual deverá seguir a regra exigida.

Portanto, foram impostos pela MP três possibilidades de redução da carga horário para o recebimento do auxílio emergencial, 25%, 50% ou 70%, sendo assim, com essa redução a empresa ao invés de pagar o salário 100% deverá pagar apenas aquilo em que o empregado trabalhar, tendo o governo que pagar o resto do percentual, porém esse percentual não será de igual valor ao que o empregado recebia, pois levará em conta o valor do seguro-desemprego como base de cálculo.

Para a redução da jornada de trabalho é necessário que haja acordo individual ou coletivo, tendo algumas ressalvas, pois só poderá haver redução de 50% ou de 70% da carga horária de trabalho através do acordo individual caso o empregado receba três salários-mínimos ou caso tenha diploma de nível superior e receba acima de 12.202,12. Já através do acordo coletivo, poderá haver a redução da carga horária em qualquer das porcentagens.

A terceira atitude do governo trazida pela MP foi a de suspensão temporária do contrato de trabalho, estabelecido um prazo máximo de 60 dias, desta forma, o trabalhador que não estivesse prestando serviços para a empresa não estaria recebendo seu salário, porém a empresa, com a vigência da MP, iria pagar apenas os benefícios que já eram concedidos pelo empregador e nada mais, para tanto, o empregado neste período de suspensão do contrato, receberia o restante do valor através governo, do qual pagaria levando em consideração o valor do seguro desemprego.

Nesta suspensão, o empregador não ficará sujeito a pagar o INSS do empregado, por conseguinte fica facultado ao trabalhador pagar ou não, de forma autônoma, o seu INSS para caso queira que conte como tempo de serviço.

Um dos grandes benefícios do empregado é a estabilidade que é adquirida quando esteve com seu contrato reduzido ou suspenso, sendo assim, após retomar para suas atividades o empregado não poderá ser demitido sem justa causa por um período igual ao da redução/suspensão.

Porém, se a empresa mesmo dentro da estabilidade que é garantida ao empregado quiser demiti-lo, esta deverá pagar uma indenização equivalente ao período em que o empregado ainda era estável. Exemplificando temos: Se o funcionário tiver se beneficiado da

suspensão ou tiver sua jornada de trabalho reduzida em 70%, o patrão terá que pagar 100% do que lhe era devido, se houver redução da jornada em 50%, o empregador deverá pagar 75% sobre o tempo em que o empregado tinha de estabilidade e, se houver redução de 25% o patrão terá que pagar 50% do salário devido.

Sendo assim, fica nítido que a MP 936/2020 é uma das mais importantes do período pandêmico, tendo em vista que busca, junto com o governo, estabilizar a economia da empresa e do empregado e foi de tamanha importância que a MP foi sancionada e convertida posteriormente na Lei 14.020/2020, porém não houve sanção integral da MP, tendo alguns vetos.

Na Lei, houve ratificação dos prazos quanto à redução e suspensão no contrato de trabalho, flexibilizando ainda mais a situação do trabalhador e permitindo este a usufruir dos dois benefícios em conjunto, porém com um limite que está previsto no artigo 16 da Lei, vejamos:

Art. 16. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º desta Lei, salvo se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas. Vide Decreto nº 14.022, de 2020

Parágrafo único. Respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei, o Poder Executivo poderá prorrogar o prazo máximo das medidas previstas no caput deste artigo, na forma do regulamento.

Salienta-se que a Lei fixou um prazo para os acordos de suspensão dos contratos e redução da jornada e, ainda, abriu a possibilidade de haver prorrogação, delegando tal responsabilidade para o poder executivo e caso haja a prorrogação dos prazos, deverá ser respeitado o limite do estado de calamidade pública.

Sendo assim, logo após a vigência da Lei 14.020/2020, entrou em vigor também o Decreto 10.422/2020 que trata da prorrogação dos prazos do qual prorrogou por mais 30 dias em caso da redução da jornada de trabalho e em 60 dias em caso de suspensão no contrato de trabalho, somando um total de 120 dias para ambos os benefícios, estando fixado nos artigos 2º e 3º do Decreto, vejamos:

Art. 2º O prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de que trata o caput do art. 7º da Lei nº 14.020, de 2020, fica acrescido de trinta dias, de modo a completar o total de cento e vinte dias.

Art. 3º O prazo máximo para celebrar acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata o caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, fica acrescido de sessenta dias, de modo a completar o total de cento e vinte dias.

Parágrafo único. A suspensão do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo de cento e vinte dias de que trata o caput.

O prazo para a junção das duas medidas também fica estabelecido o máximo de 120 dias de acordo com o artigo 4º do Decreto, com alteração dos prazos, o artigo 14 estabelece que os acordos firmados durante a vigência da MP são válidos, porém a partir da data da vigência da Lei, será esta última utilizada como parâmetro para se ter validade, trazendo assim segurança jurídica para os que utilizam dessa medida.

2.3 LEI 13.982/2020

A Lei 13.982/2020 foi sancionada no dia 2 de abril de 2020 e veio com uma de suas finalidades trazer a renda básica emergencial, porém a mesma Lei contempla outros assuntos como a alteração e ampliação em alguns casos dos critérios para acessar o benefício de prestação continuada, também traz pontos do auxílio-doença, dentre outros, percebemos:

Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e 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) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Focaremos desde então nas medidas excepcionais de proteção social que foram adotadas, mais precisamente do auxílio emergencial para os trabalhadores do qual foi regulamentado especificamente no artigo 2º da mencionada Lei, vejamos alguns pontos:

Art. 2º Durante o período de 3 (três) meses, a contar da publicação desta Lei, será concedido auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais ao trabalhador que cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

I - seja maior de 18 (dezoito) anos de idade, salvo no caso de mães adolescentes; (Redação dada pela Lei nº 13.998, de 2020)

II - não tenha emprego formal ativo;

III - não seja titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, ressalvado, nos termos dos §§ 1º e 2º, o Bolsa Família;

IV - cuja renda familiar mensal per capita seja de até 1/2 (meio) salário-mínimo ou a renda familiar mensal total seja de até 3 (três) salários-mínimos;

V - que, no ano de 2018, não tenha recebido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos); e

VI - que exerça atividade na condição de:

a) microempreendedor individual (MEI);

b) contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social que contribua na forma do caput ou do inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 ; ou

c) trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, inclusive o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, cumpra o requisito do inciso IV.

Sendo assim, a Lei estabeleceu diversos parâmetros para que o trabalhador pudesse receber o auxílio, um deles está expresso no inciso II do artigo, do qual é necessário que o trabalhador não esteja com emprego formal ativo, um dos motivos para tal requisito seria justamente de que o auxílio deverá ser destinado àqueles trabalhadores que estavam ativos e ficaram desamparados com a chegada do vírus, de tal forma que não teriam de onde tirar sustento, sendo assim, houve a necessidade de que o governo tomasse tal atitude.

Ainda nesse ínterim é possível observar que houve por parte do governo a intenção de abranger tal benefício ao Microempreendedor Individual, bem como aos autônomos, trabalhadores informais, desempregados... Sendo assim, todos aqueles que não estivessem recebendo algum tipo de renda durante esse período, receberia do governo o auxílio para que eles pudessem manter suas despesas.

É possível observar que caso alguma atitude parecida não fosse adotada, trágicas consequências poderiam sobrevir, como a baixa em grande potencial na economia, um maior índice de desemprego, pobreza elevada e pior, o avanço da fome e da miséria em nosso país.

Sendo falado do auxílio emergencial, muito se era perguntado sobre os limites para cada residência, sendo assim, o artigo 2º da Lei 13.982/2020 de que resguarda o benefício não foi omissivo, do qual tratou exatamente das limitações por família em alguns de seus parágrafos, percebemos:

(...) § 1º O recebimento do auxílio emergencial está limitado a 2 (dois) membros da mesma família. (...)

§ 2º-B. O beneficiário do auxílio emergencial que receba, no ano-calendário de 2020, outros rendimentos tributáveis em valor superior ao valor da primeira faixa da tabela progressiva anual do Imposto de Renda Pessoa Física ficam obrigado a apresentar a Declaração de Ajuste Anual relativa ao exercício de 2021 e deverá acrescentar ao imposto devido o valor do referido auxílio recebido por ele ou por seus dependentes. (Incluído pela Lei nº 13.998, de 2020) (...)

§ 3º A pessoa provedora de família monoparental receberá 2 (duas) cotas do auxílio emergencial, independentemente do sexo, observado o disposto nos §§ 3º-A, 3º-B e 3º-C deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 14.171, de 2021) (...)

Desta forma, aqueles que preenchiam todos os requisitos exigidos pela Lei e estavam aptos a receber o benefício eram direcionados pelo paragrafo 11, do artigo 2º da Lei 13.982/2020 a receber as informações que estariam sendo disponibilizadas pelo governo federal: “§ 11. Os órgãos federais disponibilizarão as informações necessárias à verificação dos requisitos para concessão do auxílio emergencial, constantes das bases de dados de que sejam detentores”.

3 MUDANÇAS COM PERSPECTIVA DE PERSEVERAR

Algumas determinações impostas durante a pandemia, muito provavelmente, deverão permanecer mesmo quando tudo voltar ao normal, visto que trouxe benefícios como, por exemplo, o trabalho a distância através do home office e que nada alterou no contrato de emprego, a exceção do benefício vale transporte, pois como já dito acima, deste o empregado não fará uso durante esta modalidade de trabalho.

O home office é atualmente o maior meio de trabalho e estudos que temos, tendo também o alcance da flexibilização de trabalho por este meio, o que antes era autorizada por poucas empresas e empresários teve que haver uma implementação forçada em virtude das circunstâncias atuais.

É sabido que tal meio tão utilizado agora é uma revolução já esperada, pois a tecnologia vem progredindo cada vez mais e com isso ganhando destaque e praticidade nas vidas profissionais e pessoais, o home office facilita trabalhos, estudos, encontros e tantos outros momentos que se tem mais vantagem do que desvantagem com tal modernização.

Apesar das muitas vantagens nessa perspectiva de inovação e tecnologia, há também algumas desvantagens relativas, pois tal desvantagem atinge especificamente o público de renda baixa, tendo em vista que, para trabalhos, estudos e momentos de obrigações é necessário se ter um aparelho eletrônico bem como conexão com a internet para assim se ter a finalidade esperada.

Nesse sentido, uma outra desvantagem que é possível perceber de logo é que durante todo período pandêmico, os empregados estão lidando em um mesmo ambiente com suas rotinas, deste modo, apesar dos benefícios que sucedeu com a flexibilização, houve para algumas famílias um desafio a ser vencido, tendo em vista que deve haver uma maior organização por parte do profissional e ainda manter a sanidade mental diante de uma situação nunca vivida antes, saindo de sua rotina.

Desta forma é nítido que de acordo com o avanço da tecnologia é de suma importância uma boa saúde mental para lidar com todas as consequências advindas de tal mudança, principalmente no caso em comento, em que houve uma mudança drástica em todos os setores da humanidade, tendo assim a sociedade que se aquedar ao novo normal e de tal forma controlar seus ânimos e receios, a fim de manter uma boa saúde mental para enfrentar o que há de vir.

Além do home office outra mudança que também tem previsão que permaneça mesmo após a pandemia é o caso do contrato intermitente, como já fora citado anteriormente. Diante de tudo que fora exposto, o autor Bernardo Gomes Barbosa Nogueira e Fernanda Nigri Faria traz uma exposição mais detalhada quanto a flexibilização do trabalho neste período:

[...] Ademais, houve a flexibilização de exigências relativas a aspectos formais e prazos para a adoção de medidas como: a possibilidade de mudança do regime presencial para o tele trabalho, independentemente de concordância do empregado, com 48 horas de antecedência; a antecipação de férias individuais, com a antecedência de 48 horas e pagamento diferido até o 5º dia útil do mês subsequente – ainda deve ser pago o terço constitucional junto com o 13º salário –; a concessão de férias coletivas e a flexibilização do prazo de comunicação previa e períodos mínimos de duração; e a adoção de banco de horas para a compensação em até 18 meses após o período de calamidade; o V - diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS: as contribuições referentes aos meses de março a maio, podem ser pagas a partir de julho de 2020 e parceladas em até 6 vezes. [...] (FARIA E NOGUEIRA, 2020, p. 227).

Os Autores expuseram os institutos trazidos durante o colapso mundial e aos empregadores e empregados foram impostos no país de tal forma a amenizar todo o impacto causado pelo covid-19.

4 CONCLUSÃO

É sabido, após as discursões que este trabalho propiciou, que em todos os novos momentos que o país passa por alguma dificuldade econômico-financeira é necessário à

adoção de medidas que estabilize este momento para que não haja uma maior propagação de prejuízos, neste aspecto, o governo é o maior responsável por tomar tais medidas.

À vista disso, foi-se adotado diversas medidas a fim de coibir o avanço catastrófico da crise econômica, principalmente na esfera trabalhista, pois é de onde qualquer ser humano tira sua subsistência. Sendo assim, a preocupação dos governantes foi no sentido de não haver desamparo a todos aqueles que não teriam hipótese de ficar sem receber seu salário e se manter por muito tempo, pois não tinham uma economia pensada em longo prazo.

Apesar de que todas as medidas acima citadas serem impostas para o atual momento de crise em que o país vivencia, é possível se deter a algumas excepcionais normas que tem o condão de permanecer para um futuro próximo, o que pode se levar a repensar em todas as regras trazidas pela reforma trabalhista de 2017.

Isto posto, pode-se imaginar que houve uma leve mudança que acarretou benefícios aos contratos de trabalho, pois houve uma flexibilização que por mais que no inicio tenho sido uma alternativa obrigatória, se tornou agora uma medida mais acessível, eficaz e eficiente em quase todos os aspectos, dando inclusive, uma celeridade nos trabalhos que podem ser realizados em diversos ambientes, por isso, é pensado em que essas mudanças tenham caráter permanente mesmo após a pandemia da covid-19 como é o caso, sobretudo, do tele trabalho e do home office.

É vantajoso pensar nessa hipótese, onde existe flexibilização nos dois lados da relação de trabalho, sendo inclusive, situações que já poderiam estar sendo executadas até mesmo antes da pandemia.

A presente pesquisa se deteu a analisar tão somente as primeiras e principais medidas adotadas pelo governo para o enfrentamento da chegada do novo coronavírus, principalmente no segmento trabalhista, pois houve diversas outras MP's que trouxeram mudanças e atualizações sempre quando se mostrou necessário, não sendo abordadas no presente trabalho.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA. Senado. **LEI Nº 13.982, DE 2 DE ABRIL DE 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm>. Acesso em: 19 de out. de 2021 às 9h43min.

BARBOSA, Guilherme. **Migalhas. 06 de jan. de 2021.** Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/quentes/338564/suspensao-no-contrato-de-trabalho--mudancas-que-podem-ficar-para-o-futuro>>. Acesso em: 29 de maio de 2021.

BRASIL. Poder Executivo. **MEDIDA PROVISÓRIA N° 927, DE 2020**. Brasília, 22 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

BRASIL. Secretaria-Geral. **MEDIDA PROVISÓRIA N° 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020**. Brasília, 1º de abril de 2020; 199º da Independência e 132º da República

BRASIL. Secretaria-Geral. **LEI N° 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020**. Diário Oficial da União, Brasília, 6 de novembro de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

BRASIL. Secretaria-Geral. **DECRETO N° 10.422, DE 13 DE JULHO DE 2020**. Diário Oficial da União, Brasília, 24 de agosto de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

MELO, Ezilda; BORGE, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio (org.). **Covid-19 e Direito brasileiro: mudanças e impactos**. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. 615 p.

PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à luz da Medida provisória n. 927 de 2020 (Covid-19): um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 51-56, out. 2020.

SEHO, Gabriela. **Blog convenia. 27 de maio de 2020**. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/mudancas-nas-leis-trabalhistas/>>. Acesso em: 29 de maio de 2021.

SERAU JUNIOR, M. A.; PETRY, J. D. **Medida Provisória n 945: Alterações no Trabalho Portuário Brasileiro durante a Pandemia de Covid-19**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária v. 30, p. 50-60, 2020.