



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
TRABALHO DE CURSO II

**O IMPACTO DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO:
EFEITOS SOBRE OS EMPREGADOS E EMPREGADORES**

ORIENTANDO – LUCAS PEREIRA BITENCOURT

ORIENTADORA – PROFA. DRA. MARIA CRISTINA VIDOTTE BLANCO
TARREGA

GOIÂNIA
2021

LUCAS PEREIRA BITENCOURT

**O IMPACTO DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO:
EFEITOS SOBRE OS EMPREGADOS E EMPREGADORES**

Artigo Científico (ou Monografia Jurídica)
apresentado à disciplina Trabalho de
Curso II, da Escola de Direito e Relações
Internacionais, Curso de Direito, da
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
(PUCGOIÁS).

Profa. Orientadora – Dra. Maria Cristina
Vidotte Blanco Tarrega

GOIÂNIA
2021

SUMÁRIO

RESUMO.....	03
INTRODUÇÃO.....	03
1. IMPACTO DA PANDEMIA NO MUNDO DO TRABALHO.....	06
1.1 O IMPACTO SOBRE OS EMPREGADORES.....	06
1.1.1 A vulnerabilidade dos microempreendedores individuais.....	06
1.1.2 Os efeitos sobre o setor industrial.....	07
1.2 O IMPACTO SOBRE OS EMPREGADOS.....	09
2. AS MEDIDAS GOVERNAMENTAIS ADOTADAS PARA DIMINUIR O IMPACTO DO CORONAVÍRUS.....	10
2.1 MEDIDA PROVISÓRIA N. 927.....	11
2.1.1 Teletrabalho.....	11
2.1.2 Antecipação de férias individuais.....	12
2.1.3 Concessão de férias coletivas.....	12
2.1.4 Antecipação de feriados.....	13
2.1.5 Banco de horas.....	13
2.1.6 Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.....	13
2.1.7 Recolhimento do FGTS.....	14
2.2 MEDIDA PROVISÓRIA N. 936 – LEI 14.020/2020.....	15
2.2.1 Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.....	16
2.2.2 Redução proporcional da jornada de trabalho e de salários.....	17
2.2.3 Suspensão temporária do contrato de trabalho.....	18
2.2.4 Forma de implementação.....	19
CONCLUSÃO.....	20
REFERÊNCIAS.....	20

O IMPACTO DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO: EFEITOS SOBRE OS EMPREGADOS E EMPREGADOSRES

RESUMO

A presente pesquisa foi realizada com o intuito de enfatizar os principais malefícios causados pela pandemia do COVID-19 sobre as relações de trabalho. Desta maneira, foram abordados os efeitos que atingiram diretamente os microempreendedores (trabalhadores autônomos), as empresas e seus funcionários, destacando a drástica queda de renda e o aumento da taxa de desempregados. Assim, foram apresentados, de maneira sucinta, algumas medidas adotadas pelo Poder Executivo, com o intuito de evitar as rescisões contratuais e a diminuição da renda.

Palavras-chave: Relações de trabalho, queda de renda, aumento de desempregados.

INTRODUÇÃO

Recentemente, em dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), o qual foi identificado em Wuhan na China e causou a COVID-19, sendo em seguida disseminada e transmitida de uma pessoa doente para outra ou por contato próximo por meio de toque do aperto de mão contaminadas, espirro, tosse e até mesmo objetos ou superfícies contaminadas.

Tedros Adhanom, diretor geral da Organização Mundial da Saúde (OMS), declarou em 11 de março de 2020 que a organização elevou o estado da contaminação à pandemia de Covid-19. A mudança de classificação não se deve à gravidade da doença, e sim à disseminação geográfica rápida que o Covid-19 tem apresentado.

Diante da declaração feita pelo diretor geral da OMS, os Poderes Executivo e Judiciário tomaram diversas medidas de preservação e contenção à pandemia que afetam as relações de trabalho de forma geral. Assim, surgiram muitas dúvidas quanto aos contratos de trabalho.

Levando em conta que, no Brasil, não havia qualquer legislação de cunho trabalhista que previsse como as empresas deveriam se portar nesta hipótese, a

pesquisa enfatiza, inicialmente, o questionamento de quais seriam os principais riscos para os empregados e empregadores neste momento.

Em um primeiro momento, a perda direta de produção causada pela crise de saúde reflete-se em uma queda substancial no consumo de bens e serviços. Infelizmente, esse choque pode ter efeitos indiretos maiores, por meio da falência de empresas e destruição de empregos.

Durante os períodos de isolamento social, as empresas continuam tendo custos fixos como salários, aluguéis, pagamento de juros e impostos. Quanto mais longo o isolamento social, maior o risco de falência das empresas. Quando superada a epidemia – ou seus efeitos mais severos - diversas empresas terão deixado de existir.

O resultado não é apenas a perda temporária de empregos, mas a destruição definitiva de postos de trabalho. A taxa de desemprego tende a aumentar de forma persistente, mesmo após o fim da emergência de saúde

Diante desse momento em que as medidas de isolamento se implementam, inicia-se a pressão dos empregadores para as soluções jurídicas e legais quanto aos impactos das medidas de exceção nos contratos de trabalho.

Desta maneira, o governo adotou medidas de proteção ao emprego que visam a redução dos custos de manutenção dos empregados durante o período de queda da receita das empresas e garante parte da renda dos trabalhadores empregados. Foram dois os principais instrumentos que regularam a situação dos trabalhadores subordinados, as quais foram, a Medida Provisória nº 927 e a nº 936, sendo esta convertida na Lei nº 14.020/2020.

No dia 22 de março de 2020, o governo federal editou a Medida Provisória 927, estabelecendo uma flexibilização de direitos previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para o enfrentamento do estado de calamidade pública, tais como teletrabalho, férias, feriados, pagamento do FGTS e negociação coletiva, dentre outras.

Posteriormente, em edição extraordinária do Diário Oficial da União do dia 1º de abril de 2020, foi publicada a Medida Provisória nº 936, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

A MP 936 passou pela apreciação do Congresso Nacional que se iniciou em 1º de abril, quando sua publicação, e seguiu até o dia 06 de julho de 2020, quando o texto aprovado pelo Presidente da República foi publicado na forma da lei nº 14.020.

Sendo assim, a principal motivação para sustentar o presente projeto de pesquisa, reside na importância que o tema possui para nossa sociedade atual. Visto que, o surto da primeira pandemia que atingiu nossa sociedade no século XXI, colocou em alerta governos e empresas em todo mundo.

A pesquisa usou de métodos científicos para melhor compreensão do tema. Sempre nos limites dos objetivos propostos, a pesquisa utilizou da natureza aplicada, pois procura produzir conhecimentos dirigidos à solução de problemas específicos, no caso os impactos da pandemia sobre os contratos de trabalho e as ações governamentais criadas para diminuir o impacto da crise sobre o trabalho.

Ainda, foi utilizado o método científico hipotético-dedutivo, que partirá de uma ideia geral para uma conclusão específica, onde serão formuladas hipóteses para expressar as dificuldades com os problemas propostos no presente trabalho. O raciocínio dedutivo tem objetivo de explicar o conteúdo das premissas, onde as conclusões são obtidas a partir de princípios gerais (premissa maior) com o escopo de obter uma conclusão particular (premissa menor).

Também foi utilizado a Pesquisa bibliográfica, se aferindo a textos e artigos, usando teorias já existentes, comparando-as e tendo por critério a coerência, a consistência e não contradição.

Por fim, o trabalho se apoiou em pesquisa documental, pois recorreremos a fontes diversificadas, que já foram analisadas como relatórios de pesquisa, tabelas estatísticas, relatórios de empresa e jornais.

1. IMPACTO DA PANDEMIA NO MUNDO DO TRABALHO

O coronavírus causou uma crise que foi além do espectro da saúde, afetando também, diretamente as relações de trabalho. Empresas e profissionais tiveram que se adaptar ao novo cenário.

Desse modo, atividades que vinham sendo gradativamente implantadas no mundo do trabalho como, por exemplo, o home office foram antecipadas devido as mudanças que acompanharam a pandemia do COVID-19.

1.1 O IMPACTO SOBRE OS EMPREGADORES

Não havia, no Brasil, qualquer legislação de cunho trabalhista que previsse como as empresas deveriam se portar diante das adversidades provenientes da pandemia do Covid-19. Porém, as empresas do país demonstraram uma rápida capacidade de reação, acelerando as mudanças necessárias para a continuidade das operações com o mínimo de danos possível.

Desde o início do surto, as empresas já vinham sentindo o impacto com o aumento do dólar e a rotina de negócios. Por isso foi de grande importância fazer reajustes e reinventar os seus modelos de negócio para continuarem funcionando de forma sustentável.

Para as empresas, além da interrupção *in loco* de suas atividades, houve o desafio de se reinventarem em meio às restrições de ordem sanitária.

1.1.1 A vulnerabilidade dos microempreendedores individuais

O Microempreendedor individual (MEI) é aquele que trabalha por conta própria, tem registro de pequeno empresário e tem um faturamento limite de R\$ 81 mil ou R\$ 6.750 mensais, exercendo uma das mais de 400 modalidades de serviços, comércio ou indústria. (DEMETRIO, 2019, p. 01).

Segundo o SEBRAE (blog.sebrae-sc, 2019, p. 03), a figura do MEI surgiu em 2008, com a Lei n. 128, buscando formalizar trabalhadores brasileiros que, até então, desempenhavam diversas atividades sem nenhum amparo legal ou segurança jurídica. Com a legislação em vigor desde 2009, o total de microempreendedores individuais formalizados já somam mais de 9,4 milhões de brasileiros.

Essa população, que em grande parte montou seu negócio para fugir do desemprego, agora enfrentam um novo obstáculo, vendo suas vidas impactadas e sua renda diminuir drasticamente durante a crise causada pelo Covid-19.

Durante a pandemia do novo coronavírus, o ex Ministro da Saúde no governo de Jair Bolsonaro (01/01/2019 a 16/04/2020), Luiz Henrique Mandetta, posicionou-se de acordo com as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS) ao adotar o isolamento social com o objetivo de “achatar a curva” de contaminados. (AMORIM, 2020, p.01).

Entretanto, o isolamento social, mesmo que imprescindível na tentativa de reduzir à contaminação em massa, pode afetar a renda dessa população, visto que a restrição da circulação e a queda do consumo tendem a deixar o faturamento destas microempresas muito abaixo do necessário.

Na tentativa de minimizar o impacto sofrido no “bolso”, os microempreendedores se utilizam das redes sociais para manter uma parte do faturamento, podendo o serviço, dependendo da atuação do MEI, ser feito à distância, ou no caso de produtos, podem ser vendidos pela internet.

A pesquisa “O impacto da pandemia de coronavírus nos Pequenos Negócios – 2ª edição”, realizada pela Unidade de Gestão Estratégica (UGE), confirma o exposto acima. Segundo ela, entre as empresas que continuam funcionando, 41,9% realizam agora apenas entregas via atendimento online. Outros 41,2% estão trabalhando com o horário reduzido, enquanto 21,6% estão realizando trabalho remoto.

O mesmo estudo ainda mostra que 5,3 milhões de pequenas empresas no Brasil mudou seu funcionamento, o que equivale a 31% do total. Outras 10,1 milhões, ou 58%, interromperam as atividades temporariamente.

1.1.2 Os efeitos sobre o setor industrial

Como já mencionado, as empresas de pequeno, e também em certa medida, de médio porte sofrem mais com o impacto destrutivo de uma pandemia, devido ao menor fôlego financeiro, laços menos profundos com o sistema bancário e menos adaptadas a trabalhar em frentes compensatórias, como as vendas online ou de *lockdown*.

No entanto, não são só as pequenas e médias empresas que sofrem. Do mesmo modo, a crise desencadeada pela pandemia do novo coronavírus causou um impacto intenso na atividade industrial.

Segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), “os setores de móveis, produtos têxteis, vestuário e acessórios, calçados e suas partes e Impressão e reprodução estão entre os mais afetados. Perfumaria, sabões, detergentes, produtos de limpeza e de higiene pessoal não registraram, de modo geral, queda em sua produção em março” (OLIVEIRA, 2020, p. 08). Farmoquímicos e farmacêuticos, químicos e alimentos registraram impactos negativos, mas menos intensos que dos demais setores de atividade.

O motivo destes impactos negativos se deve, principalmente, pela paralisação de atividades produtivas, queda de demanda e de investimentos, retração no comércio e nas exportações. A maioria das empresas está com dificuldades para cumprir com os pagamentos correntes e o acesso ao capital de giro tornou-se mais difícil, gerando a insatisfação financeira dos empresários com a situação financeira e a margem de lucro operacional de seus negócios.

Outro efeito negativo oriundo da pandemia é o aumento das taxas de desemprego. Segundo levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (IBGE.GOV, 2020, p.01), a balança de emprego no país, comparando os números do ano de 2018, contabilizou o número de 10 milhões de pessoas desempregadas, ao passo que no primeiro trimestre do ano de 2020 este número aumentou em mais de 30%, registrando 13 milhões de desempregados.

Contudo, o impacto sobre o emprego concede a possibilidade de se promover mudanças na organização do trabalho, incluindo novos esquemas de compartilhamento que permitam flexibilidade e salvem empregos.

Desse modo, as empresas, com o intuito de interromper as atividades e, ao mesmo tempo, manter a economia aquecida, reagem por meio de ajustes temporários como férias coletivas, banco de horas, redução de jornada de trabalho, suspensão de contrato de trabalho, teletrabalho e/ou home office.

Em um caso particular, escritórios de advocacia, por exemplo, tiveram toda a sua rotina adaptada, contudo, a adaptação do setor foi menos traumática, pois já havia uma crescente tendência de informatização dos processos judiciais e administrativos, bem como no relacionamento com o poder público.

1.2 O IMPACTO SOBRE OS EMPREGADOS

Diante da declaração feita pela Organização Mundial da Saúde no dia 11 de março de 2020, declarando a pandemia global do Covid-19, o Poder Público adotou a Lei Federal n. 13.979/2020 (NEXOJORNAL, 2020, p.01), com o intuito de regulamentar a situação caótica causada pela crescente transmissão do vírus. Essa norma estabelece que podem ser adotadas, entre outras, medidas de isolamento, quarentena e restrição excepcional e temporária de entrada e saída do Brasil.

Entretanto, as medidas tomadas de prevenção à pandemia acarretaram diversos danos a todos os segmentos do mercado de trabalho. Trabalhadores formais e informais sofrem com os prejuízos oriundos da perda do emprego ou pela diminuição da renda, provocada por redução de salários ou horas trabalhadas.

“O IBGE considera como informais o grupo formado por trabalhadores empregados por conta própria sem CNPJ registrado, empregados sem carteira de trabalho no setor privado, empregados domésticos sem carteira de trabalho e empregados familiar auxiliar, que ocorre quando a pessoa trabalha ajudando parentes na profissão” (ROUBICEK, 2020, p.03).

O setor informal pode ser considerado o mais vulnerável à crise, tendo em vista que neste tipo de trabalho não há respaldo legal que garanta direitos a esses empregados, ou seja, em caso de demissão, o trabalhador informal não tem direito ao FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), ao seguro desemprego e/ou a qualquer outro sistema de proteção social.

O sistema de proteção social é um conjunto de ações do Estado, que tem como objetivo proteger os trabalhadores, mas especificamente, o trabalhador formal (empregado assalariado com carteira assinada ou autônomo com CNPJ), dos riscos naturais, sociais e econômicos.

Ainda assim, com todo respaldo de proteção social oferecida pelo Poder Público, os trabalhadores formais também sofrem com a crise, principalmente com a redução no número de postos de trabalho.

Seguindo a mesma direção dos dados divulgados pelo Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), ligados ao Ministério da Economia, os números do IBGE mostram que houve uma queda substancial no número de vagas

formais de emprego no mês de abril de 2020, deixando de existir 1,1 milhão dos postos de trabalho formais (NEXOJORNAL, 2020, p.01).

Desse modo, a evolução no número de extinção dos postos de trabalho mostra que há menos trabalho disponível no país, impactando fortemente a economia. Conforme levantamento da OIT (Organização Internacional do Trabalho), entre os trimestres encerrados de março e abril de 2020 a população ocupada, tanto profissionais formais quanto informais, decaiu de 93,7 milhões para 89,2 milhões, período em que 4,5 milhões de pessoas perderam seus empregos.

Porém, a taxa de desempregados que não estão trabalhando, mas estão procurando emprego soma-se em apenas 500 mil pessoas. Isso porque os outros 4 milhões restantes que perderam seu posto de trabalho, durante os meses de março e abril, ingressam no número de desalentados, que desistiram de buscar trabalho.

Esse comportamento pode ser explicado pela recomendação para ficar em casa por questões sanitárias e pela ausência de esperança de encontrar emprego, já que a grande maioria das empresas estavam reduzindo seus funcionários e pessoas físicas estavam evitando contratar serviços que não fossem essenciais.

Portanto, o aumento no número de desempregados não reflete necessariamente o número de postos de trabalho que foram perdidos.

Desta maneira, na tentativa de mitigar o impacto da crise do coronavírus sobre os empregados e empregadores, o Poder Executivo editou diversas medidas provisórias para buscar alternativas aos empregadores manterem os contratos de trabalho e evitar a rescisão dos contratos de trabalho.

2. AS MEDIDAS GOVERNAMENTAIS ADOTADAS PARA DIMINUIR O IMPACTO DO CORONAVÍRUS

As medidas governamentais adotadas possuem a finalidade de apresentar uma alternativa para que empregadores consigam lidar com os efeitos econômicos do novo coronavírus e, assim, contribuir para a manutenção do emprego e da renda de funcionários.

2.1 MEDIDA PROVISÓRIA N. 927

A Medida Provisória (MP) n. 927, editada pelo Governo Federal em 22 de março de 2020, dispôs sobre uma série de mudanças em relações trabalhistas, na tentativa de enfrentar os efeitos da crise econômica e do estado de calamidade pública decorrentes da pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19).

Entre os principais temas abordados pela MP estão o trabalho remoto (ou teletrabalho), a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, banco de horas negativo, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

2.1.1 Teletrabalho

Pela redação da MP 927, o empregador poderá mudar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, independente de acordos individuais ou coletivos, como dispõe o artigo 4º:

“Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.”

A MP mostrou na prática como isso seria operacionalizado. O parágrafo 2º do artigo 4º estabelece que "a alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico".

O empregador também vai ser responsável por fornecer os equipamentos e infraestrutura. Sendo que, se o trabalhador não tiver os equipamentos e a infraestrutura necessários e o empregador não puder fornecê-los, entretanto, o período que ele passar em casa vai contar como horas trabalhadas, ou seja, o empregado não precisará repor depois que voltar ao trabalho presencial.

Por fim, o artigo 5º salienta que o empregador também poderá adotar esse modelo para estagiários e aprendizes.

2.1.2 Antecipação de férias individuais

O inciso II do artigo 3º e artigo 6º da MP 927/20 trata sobre a possibilidade de antecipação das férias, que devem ser avisadas ao empregado com no mínimo 48 horas de antecedência, mesmo que o empregado não tivesse preenchido o período aquisitivo de 12 meses.

Segundo a MP 927, o empregador poderá pagar a remuneração referente às férias antecipadas até o quinto dia útil do mês seguinte ao início das férias. Ainda, o adicional de um terço de férias poderá ser pago até o final do ano, junto com o décimo terceiro salário.

Outra regra é que os trabalhadores que estão no grupo de risco do coronavírus (idosos e pessoas com condições médicas crônicas, como pressão alta, doenças cardíacas, doenças pulmonares, câncer ou diabetes, segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS) devem ser priorizados para férias individuais ou coletivas.

Quanto aos profissionais da saúde e de outras áreas consideradas essenciais, suas férias ou licença não remunerada poderão ser suspensas.

2.1.3 Concessão de férias coletivas

Já o artigo 3º, inciso III, e artigo 11 da MP 927/20 tratam sobre a possibilidade de concessão de férias coletivas.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá dar férias coletivas aos seus empregados sem precisar avisar o Ministério da Economia e os sindicatos. Para isso, basta comunicar os empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

Neste caso, não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o período mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para férias.

2.1.4 Antecipação de feriados

Ainda de acordo com artigo 13 da MP os empregadores poderão “antecipar” feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais para este período de calamidade pública, desde que comuniquem os empregados com 48 horas de antecedência, no mínimo. Os feriados antecipados poderão ser usados para compensar o saldo do banco de horas.

Quanto à antecipação e ao aproveitamento de feriados religiosos, o empregado deverá concordar em antecipá-lo.

2.1.5 Banco de horas

Um ponto bem importante é relativo ao banco de horas, pois há regras mais simplificadas no texto do artigo 14, da MP 927, permitindo aos empregadores que decidirem interromper as atividades, criar um regime especial de compensação de jornada a partir de um banco de horas do empregado.

A compensação deverá acontecer em até 18 meses depois do fim do estado de calamidade pública, podendo ser feita com a prorrogação da jornada em até duas horas por dia, não excedendo o limite de dez horas diárias.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador sem a necessidade de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

2.1.6 Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

No que se refere às exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, o artigo 15 da MP 927/20 diz que durante o estado de calamidade pública está suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.

Quanto aos exames demissionais, eles também deixam de ser obrigatórios desde que o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Entretanto, caso o médico que coordena o programa de saúde ocupacional da companhia entenda que a realização dos exames é importante para a saúde dos empregados, eles devem continuar acontecendo.

Além disso, os empregadores não serão obrigados a realizar treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas de segurança e saúde no trabalho. Eles deverão ser realizados em até 90 dias depois do fim do estado de calamidade pública.

Caso o empregador julgue necessário que os treinamentos ocorram neste período, eles poderão ser realizados à distância desde que os conteúdos práticos não apresentem riscos à saúde do empregado.

2.1.7 Recolhimento do FGTS

Outro ponto que merece a atenção diz respeito à possibilidade do diferimento do recolhimento do fundo de garantia por tempo de serviço, tema tratado no artigo 19 da MP 927/2020.

Os empregadores não precisam recolher o FGTS referente aos meses de março, abril e maio, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

O recolhimento poderá ser feito a partir de julho de forma parcelada, em até seis parcelas mensais, sem incidência de multas e encargos.

Para usufruir desse benefício, as empresas deverão declarar as informações até 20 de junho. Caso não declarem, serão cobradas multa e encargos.

A suspensão do FGTS, entretanto, não se aplica nos casos de demissão de trabalhadores. Neste caso, o empregador deverá recolher o FGTS do funcionário normalmente.

Ainda, de acordo com a MP 927, também estão suspensos, por 180 dias, os prazos para defesa e recurso em processos trabalhistas e débito de FGTS.

Entretanto, é preciso destacar que a referida MP não possui mais efeito, pois o prazo de sua vigência esgotou-se no dia 19 de julho de 2020. Assim, as empresas não poderão mais, flexibilizar, doravante, as regras trabalhistas até então

inseridas na medida provisória dos postos de trabalho, tendo que voltar a observar os termos da legislação trabalhista vigente.

Em suma, a MP foi útil, sendo que as alterações trazidas por ela deram condições para as empresas redefinirem suas estratégias, facilitando a manutenção de empregos e agilizou soluções no mundo empresarial, ou seja cumpriu seu papel.

2.2 MEDIDA PROVISÓRIA N. 936 - LEI 14.020/2020

De modo a buscar a preservação de emprego e renda, o Governo Federal, no dia 1º de abril de 2020, editou a medida provisória 936, a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que na época complementava as disposições da MP 927.

Em linhas gerais, a MP 936 tem como objetivos preservar o emprego e a renda aos profissionais com carteira assinada, garantir a continuidade de atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social da situação provocada pela pandemia.

Acontece que Medidas Provisórias só podem ser adotadas em casos de emergência, tendo um período máximo de vigência de 60 (sessenta) dias, contadas da data de publicação, podendo ser prorrogadas por igual período, conforme as regras previstas no artigo 62 da Constituição Federal.

Por esse motivo, a MP 936 teria a perda de sua eficácia em 29/07/2020. No entanto, a medida acabou convertida na Lei n. 14.020/2020, a qual foi sancionada em 06 de julho de 2020 pelo Presidente da República, permitindo a continuidade do programa para além do período de vigência da MP 936.

Vale ressaltar, que por previsão legal (art.24 da Lei n. 14.020/2020), os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e de suspensão temporários do contrato de trabalho celebrados com base nas disposições constantes na MP 936 continuam a ser regidos pelas regras constantes da MP.

No dia 13 de julho, foi publicado o Decreto n. 10.422/2020, que prorrogou a possibilidade de suspensão temporária de contratos de trabalho por mais 60 dias ou de redução de jornadas e salários por mais 30.

Já no dia 14/10/2020, foi publicado o Decreto n. 10.517, que novamente prorrogou os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e, de suspensão temporária de contrato de trabalho.

O artigo 3º da Lei n. 14.020 informa as seguintes medidas como pertencentes ao 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;
- III – a suspensão temporária do contrato de trabalho.

2.2.1 Pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e da renda

Diferentemente do Auxílio Emergencial, aprovado pela Lei n. 13.982, o Benefício Emergencial (BEm) funciona como uma espécie de “compensação” que o governo paga aos trabalhadores que tiveram seu salário reduzido e/ou seu contrato de trabalho suspenso conforme as regras dos artigos 5º e 6º da Lei n. 14.020/2020.

A prestação do BEm será mensal e devido a partir do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo dever do empregador informar ao Ministério da Economia tal redução ou suspensão, no prazo de 10 (dez) dias da data de celebração do acordo, sob pena de ficar responsável pelo pagamento por determinado período.

O pagamento do benefício será devido somente durante o período que durar a redução da jornada e/ou suspensão de trabalho. Além disso, a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contados da data da celebração do acordo.

O pagamento do Benefício pelo governo toma como base a quantia paga no seguro-desemprego que o trabalhador teria direito a receber, com a média dos últimos três salários.

Para o caso de redução da jornada e do salário, o benefício corresponderá ao percentual de redução da jornada fixados em 25%, 50% ou 70%, que será multiplicado pelo valor que o empregado receberia a título de seguro desemprego.

Quando se tratar de suspensão do contrato de trabalho, o valor do benefício corresponderá a 100% do valor do seguro desemprego ou equivalente a 70% do seguro desemprego a que o empregado teria direito na hipótese de manutenção de

30% do salário pelas empresas que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.

Ainda, os empregados que possuírem mais de um vínculo de emprego poderão receber cumulativamente o benefício se os empregadores aderirem o programa. A exceção se dá para os empregados que estejam ocupando cargos ou empregos público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo ou em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, do seguro desemprego e da bolsa de qualificação que trata o art. 2º-A da Lei n. 7.998 de 1990.

No mais, quem receber esse benefício não perde o direito ao valor integral do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito.

2.2.2 Redução proporcional de jornada de trabalho e salários

Assim como a MP 936, a Lei n. 14.020/2020, em seu artigo 7º, define que a redução de jornada e de salário pode ter duração máxima de 90 dias, sendo que essa redução pode ser de 25%, 50% ou de 70% e, na mesma proporção, o valor dos salários, desde que mantido o valor do salário hora do empregado.

Vale destacar a previsão expressa de que a redução da jornada e do salário pode ocorrer de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade, em talo caso deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Assim, persistindo o interesse e necessidade pela continuidade de referida medida, a Lei autorizou que ato do Poder Executivo poderá aumentar o prazo de duração da medida. Sendo que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados:

- da cessação do estado de calamidade pública;
- se atingido o termo final estabelecido entre as partes;
- ou de forma unilateral pelo empregador para encerrar a medida antes do termo final inicialmente ajustado.

2.2.3 Suspensão temporária do contrato de trabalho

Se a empresa não vai manter suas atividades normalmente, pode optar pela suspensão temporária do contrato de trabalho dos funcionários, como dispõe o artigo 8º da Lei n. 14.020/2020.

A referida Lei, assim como na redução de jornada e salário, aclarou a possibilidade de fragmentar na empresa a aplicação da suspensão. O referido acordo deve ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Inicialmente prevista para ocorrer por até 60 dias, a Lei autorizou que ato do Poder Executivo prorrogue o prazo máximo de suspensão, podendo ser fracionados nos termos da dita Lei.

Mesmo com contrato suspenso e sem receber salário, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos habitualmente em razão do emprego, como planos de saúde, vale alimentação, vale combustível, etc.

A suspensão será encerrada no prazo de dois dias contados da cessão do estado de calamidade pública, ou se atingido o termo final estabelecido entre as partes, ou em caso de decisão do empregador de suspender a medida antes do termo final inicialmente ajustado.

Ainda, se a empresa tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário 2019, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, a qual será devida durante o período que durar a suspensão do contrato de trabalho.

Vale apontar, se a empresa optar pela suspensão, seus funcionários não podem seguir trabalhando, nem mesmo com jornada reduzida ou por meio de trabalho remoto (teletrabalho ou home office).

Assim ocorrendo, restará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, devendo o empregador pagar de forma imediata e integral todos os valores de remuneração devidos ao empregado, acrescido dos encargos sociais. Além disso, esse ficará sujeito às penalidades legais, sejam as determinadas nas normas ordinárias, seja as decorrentes de normas coletivas.

2.2.4 Forma de implementação

Sobre as formas de implementação e adesão ao Programa, o artigo 12 da Lei 14.020/2020 trouxe novos parâmetros comparada com a MP 936.

A empresa que auferir no ano-calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, poderá pactuar acordo individual escrito com os empregados, quando o salário mensal do funcionário for igual ou inferior a R\$ 2.090,00, bem como, ao portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS. Entretanto, se o salário do funcionário for superior a R\$ 2.090,00, o programa deverá ser pactuado apenas mediante negociação coletiva.

Se a receita da empresa for inferior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário 2019, os empregados com salário mensal até R\$ 3.135,00, e ainda aqueles com diploma de nível superior e salário com valor igual ou superior a duas vezes o teto do INSS podem aderir ao programa por acordo individual escrito. No entanto, o programa será pactuado mediante negociação coletiva, apenas, quando o salário do funcionário for superior a R\$ 3.135,00.

Contudo, a Lei prevê que em duas hipóteses, independentemente da faixa salarial, poderá ser realizado mediante acordo individual escrito.

A primeira refere-se à redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do artigo 7º da Lei 14.020/2020. A segunda hipótese trata de quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o BEm, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho, conforme o § 1º, II do artigo 12 da mesma Lei.

Ainda, a Lei permitiu expressamente a realização de acordo individual escrito com empregados aposentados, desde que haja o pagamento de ajuda mensal do valor mínimo correspondente ao que o empregado receberia a título de Benefício (Bem), nos termos do artigo 9º da Lei.

Isso porque, por já ser aposentado, o empregado não tem direito de receber valores do Governo a título de Benefício, conforme previsto na alínea “a” do inciso II do § 2º do artigo 6º da Lei 14.020/2020.

CONCLUSÃO

Como já exposto, não havia, no Brasil, qualquer legislação de cunho trabalhista que previsse como as empresas deveriam se portar diante das adversidades provenientes da pandemia do Covid-19.

Desta maneira, o tema apontou as Medidas Provisórias n.927 e 936, a qual foi convertida na Lei n. 14.020/2020, como possíveis soluções de minimizar os efeitos negativos e proteger empresas e trabalhadores.

A criação das medidas provisórias só foi possível porque o Governo reconheceu o período de calamidade que estados e municípios estavam vivendo devido à pandemia. Diante de um momento completamente inesperado e de impacto grandioso, se fez necessário modificar as leis de trabalho para evitar que a situação piorasse, com um aumento drástico de desempregados.

Com isso, as medidas acabaram tendo grande aplicabilidade pelas empresas, que aderiram os seus institutos de forma ampla nas relações de trabalho, dando condições para as empresas redefinirem suas estratégias, facilitando a manutenção de empregos e agilizou soluções no mundo empresarial.

Sendo assim, ao amenizar os efeitos negativos, se torna possível benefícios de curto prazo como a manutenção da renda dos trabalhadores e, a médio prazo, a preservação das estruturas das empresas, possibilitando uma retomada acelerada da atividade econômica quando passada a crise.

REFERÊNCIAS

COVID-19 e o mundo do trabalho. **Ilo.org**, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/covid-19/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20mundo%20do%20trabalho%20est%C3%A1,de%20pe ssoas%20no%20longo%20prazo>. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

MESSA, Sandro. Coronavírus: Os microempreendedores individuais (MEI) sobreviverão a pandemia? **FDR**, 2020. Disponível em: <https://fdr.com.br/2020/03/25/coronavirus-os-microempreendedores-individuais-mei-sobreviverao-a-pandemia/>. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

MACEDO, Fausto. Os microempreendedores individuais (MEI) sobreviverão a pandemia? **politica.estadao**, 2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/os-microempreendedores-individuais-mei-sobreviverao-ao-coronavirus/>. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

O IMPACTO da pandemia de corona vírus nos pequenos negócios – 2ª edição. **Data sebrae**, 2020. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Impacto-do-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-2%C2%AAedicao_geral-v4-1.pdf. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

O IMPACTO da pandemia de corona vírus nos pequenos negócios. **SEBRAE**, 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios,192da538c1be1710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.

OS IMPACTOS do coronavírus para as empresas, **EXPERT xp**, 2020. Disponível em: <https://conteudos.xpi.com.br/acoes/relatorios/os-impactos-do-coronavirus-para-as-empresas/>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.

IMPACTOS da covid 19 na indústria. **Portal da indústria**, 2020. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/sondesp-77-impactos-da-covid-19-na-industria/#:~:text=A%20pandemia%20do%20novo%20coronav%C3%ADrus,giro%20tornou%2Dse%20mais%20dif%C3%ADcil>. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

COVID-19 impacta setor industrial. **Diário do comércio**, 2020. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/economia/covid-19-impacta-setor-industrial/>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.

TOBLER, Rodolpho. Empresas de pequeno porte sofrem muito mais durante a pandemia. **blog do IBRE**, 2020. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/empresas-de-pequeno-porte-sofrem-muito-mais-durante-pandemia>. acesso em: 10 de novembro de 2020.

CORIOLOANO, Thiago. FARIA, Nicole. BONANE, Lais. Os impactos da covid-19 sobre o mercado de trabalho e as perspectivas pós-pandemia. **migalhas**, 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/333242/os-impactos-da-covid-19-sobre-o-mercado-de-trabalho-e-as-perspectivas-pos-pandemia>.

19-sobre-o-mercado-de-trabalho-e-as-perspectivas-pos-pandemia. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

MAGALHÃES, Mário. Impacto da Pandemia de Covid-19 no Mercado de Trabalho e Medidas Compensatórias. **ANESP**, 2020. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/6/9/impacto-da-pandemia-de-covid-19-no-mercado-de-trabalho-e-medidas-compensatrias>. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

ROUBICEK, Marcelo. Os números que mostram o impacto da pandemia no emprego. **NEXO**, 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/05/28/Os-n%C3%BAmeros-que-mostram-o-impacto-da-pandemia-no-emprego>. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

CALCINI, Ricardo. Consequência trabalhistas com o fim da MP 927. **Migalhas**, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/331143/consequencias-trabalhistas-com-o-fim-da-mp-927>. Acesso em: 10 de março de 2021.

MARTINS, Gustavo Afonso. Como ficam as implicações e as consequências com o fim da MP 927. **Conjur.com**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-21/gustavo-martins-quais-consequencia-fim-mp-927>. Acesso em 10 de março de 2021.

BARROS, Leonardo. Redução de salário e jornada: os detalhes da MP 936/20. **Blog Tangerino**, 2020. Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/reducao-de-salario-jornada/>. Acesso em: 13 de março de 2021.

BARROS, Leonardo. MP 936/230: Tudo Que Você Precisa Saber Sobre a Conversão em Lei. **Blog Tangerino**, 2020. Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/mp-936>. Acesso em: 13 de março de 2021.

SOUZA, Silvio. MP 936: Entenda como funciona medida que deve reduzir jornadas para evitar demissão. **Fdr.com**, 2021. Disponível em: <https://fdr.com.br/2021/03/02/mp-936-entenda-como-funciona-medida-que-deve-reduzir-jornadas-para-evitar-demissao/>. Acesso em: 17 de março de 2021.

LINHARES, Camila. Decreto 10.422: Quais os prazos e como colocá-los em prática? **Contábeis**, 2020. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/6185/decreto-10-422-quais-os-prazos-e-como-coloca-los-em-pratica/>. Acesso em: 20 de março de 2021.

Decreto Nº 10.517, DE 13 DE OUTUBRO DE 2020. **Planalto.gov**, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/decreto/D10517.htm. Acesso em 20 de março de 2021.

MASSO, Augusto. ROMERO, Juliana. FABIANO, Maisa. Lei 14.020/2020: tudo que você precisa saber para implementá-la. **Grupo Mathesis**, 2020. Disponível em: <https://grupomathesis.com.br/lei-14020-2020/>. Acesso em: 24 de março de 2021.

LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020. **Planalto.gov**, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 24 de março de 2021.

Artigo – MP 936: principais alterações após conversão em lei. **FCR Law**, 2020. Disponível em: <https://www.covidfcrlaw.com.br/artigo-mp-936-principais-alteracoes-apos-conversao-em-lei/>. Acesso em: 24 de março de 2021.

OLIVEIRA, João Paulo de Souza. **Blog da Aurum**, 2020. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/lei-14020-2020/#:~:text=A%20Lei%2014020%2F2020%20institui,em%2007%2F07%2F2020>. Acesso em: 24 de março de 2021.