



**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**

**LEI N°14.020/20:**

O Programa emergencial de manutenção do Emprego e da Renda pós -  
pandemia

**ORIENTANDO: WHAYSTER JUNIOR FRANCO**  
**ORIENTADOR - PROF. DR. MARISVALDO CORTEZ AMADO**

**GOIÂNIA-GO**

**2021**

WHAYSTER JUNIOR FRANCO

**LEI N°14.020/20:**

O Programa emergencial de manutenção do Emprego e da Renda pós -  
pandemia

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).

Prof. (a) Orientador (a) - Dr. Marisvaldo  
Cortez Amado

GOIÂNIA-GO

2021

WHAYSTER JUNIOR FRANCO

**LEI N°14.020/20:**

O Programa emergencial de manutenção do Emprego e da Renda pós -  
pandemia

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador (a): Prof. Dr. Marisvaldo Cortez Amado Nota:

---

Examinadora Convidada: Prof<sup>a</sup>: Eliane Rodrigues Nunes Nota:

*A minha família, entes queridos e  
fraternal amigos. Toda minha gratidão  
pelo apoio, incentivo e carinho.*

## **Agradecimentos**

*Este trabalho é o reflexo de esforços não só meus, mas de algumas pessoas que também foram meu alicerce, pois, sem eles, hoje não seria possível estar realizando tais agradecimentos, sendo eles:*

*Primeiramente aos meus pais Silvio e Ionildes, que sempre fizeram tudo que estavam dentro e fora de seus alcances para realizar o sonho de seus filhos, a eles dedico não somente este trabalho mas todo o futuro que será construído a partir do esforço de cada dia realizado por eles.*

*A uma pessoa muito especial, que desde o início do curso esteve presente em minha vida, onde me apoiou, me ajudou em momentos difíceis, esteve ao meu lado em momentos de felicidade, e hoje, se tornou meu maior motivo para sorrir e buscar cada vez mais a realização de todos os meus sonhos. A minha namorada, Janaina Matsuoka, esses agradecimentos também são para você, estarei sempre ao seu lado, segurando a sua mão, em todos os momentos que ainda estão por vir.*

*Ao meu irmão, Guthierry Fernandes, que sempre acreditou nos meus sonhos, até mesmo onde ninguém mais acreditava e mesmo sendo os mais malucos possíveis, muito obrigado por acreditar nesse. Grande parte desta conclusão de curso é de sua responsabilidade.*

*Aos meus grandes amigos, Eden Haryson e Marcos Vinicius, duas pessoas que conheci na primeira semana na universidade e que irei carregar para o restante de minha vida, amizades que nunca se abalaram em momento algum e sempre foram um braço amigo quando precisei.*

*E por fim, agradeço a mim mesmo, pois mesmo com todo amparo de todas as pessoas que amo, não seria possível nada disso sem a minha determinação e este trabalho é somente o início de grandes conquistas que ainda estão por vir.*

## SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I - ESTRATÉGIAS ADOTADAS PERANTE ENFRENTAMENTO DO COVID-19.....</b>	<b>12</b>
1.1 Do início da propagação do vírus.....	12
1.2 como o vírus veio a afetar a economia.....	13
<b>CAPÍTULO II - DAS MEDIDAS ADOTADAS PELA LEI Nº 14.020.....</b>	<b>16</b>
2.1 da redução proporcional de salário e jornada de trabalho.....	16
2.2 a suspensão temporária do contrato de trabalho.....	18
2.3 Do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda.....	20
<b>CAPÍTULO III – DA VISÃO PÓS – PANDEMIA DA LEI 14.020.....</b>	<b>23</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>27</b>

## RESUMO

A presente monografia possui o intuito de analisar um novo enredo de competência no âmbito trabalhista onde, exemplificado detalhadamente o que é a lei 14.020/20, quais suas competências e funções, traz consigo também uma vertente pós – pandemia, onde tem como foco o que irá ser aproveitado de tudo isso posteriormente, utilizando até então o que está sendo vivenciado, que, juntamente com a pandemia causada pelo Vírus transmissor da Covid – 19, vem consigo também novas ideias para se reinventar cada dia mais em relação à área econômica, buscando enfrentar a triste realidade na área da saúde juntamente com a percepção de criar novas saídas para a manutenção do emprego e da renda no Brasil.

**Palavras chaves:** lei, redução, suspensão, home-office, pandemia, medidas



## ABSTRACT

The present monograph aims to analyze a new plot of competence in the labor field where, exemplified in detail what is the law 14.020, what are its competences and functions, also brings with it a post-pandemic aspect, where it focuses on what will took advantage of all this later, using until then what is being experienced, which, together with a pandemic caused by the virus transmitting Covid - 19, also comes with new ideas to reinvent itself more and more in relation to the economic area, seeking to face the sad reality in the health area together with the perception of creating new processes for the maintenance of employment and income in Brazil.

**Key words:** law, reduction, suspension, home-office, pandemic, measures



## INTRODUÇÃO

Muito vem sendo discutido acerca de qual é o espelho do futuro das relações trabalhistas, visão esta que muitas vezes causam indagações sobre o quão instável está sendo o relacionamento empregador e empregado diante da sociedade atual.

De tal forma, evidencia-se o conflito de relações de trabalho no âmbito atual, a vivência de uma pandemia que traz consigo grandes prejuízos, sendo eles na saúde, na economia e a partir daí nas relações trabalhistas.

Adentrando no quesito de intempéries nas relações trabalhistas, pode-se citar a divergência de ambos os lados, onde temos o empregador, procurando manter sua empresa e afins, de forma que reduz até então bruscamente seus gastos ( muitas vezes até são gastos necessários) e temos também o empregado, que vivencia um delicado momento, pois existe a possibilidade de ser rescindido seu contrato a qualquer momento, e que, caso isso ocorra, o mesmo irá vivenciar algumas situações complexas em sua vida pessoal.

Sendo assim, fora apresentada no dia 1º de Abril de 2020 a Medida Provisória nº 936/2020, MP esta que posteriormente fora convertida em lei, mantendo ainda as alternativas oferecidas na Medida Provisória, sendo criada então a lei nº 14.020/20.

Lei esta que tem como objetivo a manutenção da renda e do emprego neste avassalador período de pandemia que é vivenciado, onde por exemplo dentre todas as possibilidades previstas encontra-se a de redução proporcional de salário e jornada de trabalho, que oferece opções de reajustes determinados pelos empregadores para que possam manter os trabalhos de seus empregados de forma escalonada, onde a porcentagem diminuída na quantidade de horas trabalhadas são equivalentes à porcentagem reduzida no salário, evitando-se dispensas.

De tal forma, evidencia-se que o conflito entre empregador e empregado não se configura uma nova problemática. Porém, o trabalho em questão tem como objetivo apontar como atualmente os efeitos da divergência sobre o tema ainda persistem e, inclusive, alimenta a criação de novas alternativas para a manutenção da economia em toda a sociedade empregatícia existente em nosso país.

Com o intuito de demonstrar as situações vivenciadas e oferecer novas alternativas para assegurá-las, a lei nº 14.020/20 veio a buscar uma breve e eficaz mudança em todo o sistema econômico diante da pandemia vivenciada

mundialmente, e que, aprofundando na vertente pós-pandemia, oferece uma diferente visão sobre a referida lei.

A Medida Provisória nº 936/20, que posteriormente fora convertida na lei 14.020/20, também conhecida como “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda“, tem como principal fundamento a manutenção dos empregos nesse período de calamidade, conforme previsto no artigo nº 1 da medida Provisória 936/20:

Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. (BRASIL, 2020)

O presente trabalho visa estudar e demonstrar as alternativas oferecidas pela lei 14.020/20, e adaptá-las para que futuramente possa ser utilizadas fora da pandemia que se vivencia, sendo elas: analisar a real situação atual no âmbito empregatício e econômico de todo o país e, também, oferecer alternativas não só provisórias mas de caráter definitivo para que possam revolucionar toda a área econômica.

## **CAPÍTULO I - ESTRATÉGIAS ADOTADAS PERANTE ENFRENTAMENTO DO COVID - 19**

### **1.1 DO INÍCIO DA PROPAGAÇÃO DO VÍRUS**

Em meados de dezembro do ano de 2020, na China, mais especificamente na cidade de Wuhan, surgiu o vírus Sars-Cov – 2, mais conhecido como Coronavírus. Vírus este que viria a assolar a população mundial posteriormente.

O vírus Sars-Cov-2 causa doença respiratória nas pessoas que se contaminam. Observa-se que a evolução dos pacientes para quadros graves pode se dar de maneira rápida e, em alguns casos, é necessária a intubação destes pacientes pela falta de oxigênio que estes sentem durante a doença.

Alguns sintomas mais comuns são de tosse seca, febre e cansaço. No entanto, os sintomas são bastantes variáveis a depender da pessoa contaminada. Isto é, um paciente com COVID-19 pode apresentar até mesmo falta de ar aguda, perda de fala e movimentos, dor e pressão no peito.

Inicialmente, não se tinha noção de que o vírus se propagaria de forma tão rápida e mortal em todo o mundo. Em 11 de janeiro de 2020 foi anunciada a primeira morte pelo vírus, ainda na china, já na data de 23 de janeiro a cidade decretou quarentena, dessa forma, se isolando do mundo exterior.

Observa-se, portanto, a alta transmissibilidade do vírus. Pois, em seguida - em 24 de janeiro de 2020 - o primeiro caso de transmissão da COVID-19 fora da China foi confirmado na Europa.

O vírus é transmitido através de gotículas no ar, geradas por uma pessoa infectada. Dessa forma, a transmissão se dá quando uma pessoa está muito próxima de um indivíduo contaminado ou quando toca nas gotículas contaminadas que estão sob superfícies como mesas e corrimãos.

Dessa maneira, algumas formas de se evitar o contágio pelo coronavírus é o distanciamento social; lavagem e higienização das mãos; evitar tocar nos olhos, nariz e boca após tocar em superfícies que podem estar contaminadas; e o uso de máscara facial.

Ressalta-se que, as pessoas contaminadas pelo vírus causador da COVID-19 permanecem infectados por até duas semanas e os pacientes assintomáticos, ou seja, aqueles que não apresentam nenhum sintoma referente a infecção pelo vírus, podem transmitir o vírus para pessoas saudáveis.

Devido a rápida transmissibilidade do vírus, em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o mundo vivenciava uma pandemia pelo novo coronavírus. Notícia essa que veio a causar espanto e temor para toda a população mundial, gerando fortes questionamentos sobre quais seriam os reflexos na área da saúde, econômica e/ou familiar.

## 1.2 COMO O VÍRUS VEIO A AFETAR A ECONOMIA

Conforme as medidas para o enfrentamento da COVID-19 foram tomadas, percebeu-se que a pandemia gerou alta instabilidade social e econômica no mundo todo. Os comércios, shows e outras atividades consideradas não essenciais foram paralisados. Com isto, houve um alto índice de desemprego e estima-se que a crise econômica é a maior desde a Grande Depressão.

No dia 11/03/2020 a OMS (Organização Mundial de Saúde) anunciou que o mundo estaria enfrentando uma pandemia resultante da disseminação do vírus Sars-Cov-2 ou popularmente conhecido como “Coronavírus”.

Em um breve direcionamento do foco de tal questão para a sociedade Brasileira, pode-se dizer que os governantes estaduais, em sua maioria, conseguiram, de início, fazer escolhas de retardação e diminuição do contágio em sua região, ou seja, no que se diz respeito à questão de saúde, inicialmente, tudo estava seguindo conforme planejado, onde foram adotadas medidas de distanciamento social e de paralisação de atividades econômicas não essenciais, dentre outras demais prevenções.

Porém, quanto as medidas adotadas para o enfrentamento da pandemia - com a paralisação das atividades e fechamento do comércio - surgiram várias incógnitas de como a população sobreviveria economicamente a todo esse processo. Ainda, como o governo poderia superar o déficit econômico que a paralisação das atividades causaria.

Dessa forma, tendo em vista que a principal prioridade durante a pandemia é a saúde da população e conter a disseminação do vírus, a economia teve que ser deixada de segundo plano. Assim, com o decorrer da quarentena imposta, uma importante parcela de empresas tiveram que encerrar sua atividade, tendo assim prejuízos irreversíveis.

Estima-se, de acordo com pesquisa realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) aproximadamente 522.000 empresas foram fechadas durante a pandemia, trazendo consigo inúmeros prejuízos para a economia do país.

Tais prejuízos refletiram na classe trabalhadora, onde muitos empregados tiveram que ser demitidos, pois sem geração de caixa o empregador não teria como remunerar os empregados.

Algumas medidas que visavam o apoio às empresas até foram criadas, e apresentaram bons resultados. Podendo citar, entre estas, a criação de planos de empréstimos com juros reduzidos e formas de pagamento facilitados para a sociedade empresária.

Referida solução - inicialmente criada pela Caixa Econômica Federal juntamente com o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) - no entanto, não foi o suficiente.

Como estratégia para sanar o déficit econômico e frear a grande onda de fechamento de empresas, e com isso o alto índice de desemprego, o Governo Federal editou medidas provisórias buscando mitigar problemas nas relações de consumo e trabalhistas.

E então, no dia 1º de abril de 2020 foi publicada a Medida Provisória nº 936/20, que teve como objetivo oferecer alternativas de enfrentar a crise econômica, que até então estava a crescer demasiadamente, juntamente com a prevenção ao vírus da COVID-19.

A Medida Provisória nº 936/20, também conhecida como “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda”, tem como principal fundamento a manutenção dos empregos nesse período de calamidade, conforme previsto no artigo nº 1 da medida Provisória 936/20:

*Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública*

*reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.(BRASIL,2020)*

De acordo com publicações do Governo Federal, estima-se que foram preservados ao menos 8,5 milhões de empregos formais em virtude da criação da Medida Provisória.

Tendo em vista que, as medidas provisórias possuem tempo determinado, que no caso é de 60 dias, podendo ser prorrogado mais uma vez por tempo igual somente.

Por conseguinte, a Medida provisória 936/2020, em julho de 2020, foi transformada em lei, sendo então sancionada a lei nº 14.020/20.

## **CAPÍTULO II - DAS MEDIDAS ADOTADAS PELA LEI Nº 14.020/20**

A lei nº 14.020/20 oferece alternativas de reorganizar as jornadas trabalhistas de forma que, seguindo todos os cuidados propostos pela Organização Mundial da Saúde, conseguir-se-ia obter o retorno das atividades produtivas.

Onde, até então, anterior a sua vigência, grandes crises econômicas no âmbito empresarial estavam sendo vivenciados. Ocorreram demissões em massa, pois grande parte do grupo de empregadores não estava conseguindo sanar os prejuízos que a pandemia estava trazendo consigo.

Neste sentido, tal situação refletiu então aos empregados que ali trabalhavam, aumentando drasticamente o índice de desemprego no país. Pois, até aquele momento, não existiam muitas alternativas, com o empregado sem ir à empresa para exercer suas funções não era possível a produção e, dessa forma, não poderia então receber por isso.

Diante da excepcionalidade que a pandemia nos trouxe, não restava formas para que o empregado fosse até a empresa de forma segura, sem um possível contato com o vírus. Sendo assim, não restava escolhas ao empregador, que naquele delicado momento, não conseguia se manter e manter seus empregados sem que nada fosse produzido.

Sendo assim, foram criadas então as medidas de prevenção ao emprego e renda, sendo eles: Da redução proporcional de salário e jornada de trabalho, da suspensão temporária do contrato de trabalho e do benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda.

### **2.1 DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA DE TRABALHO**

Dentre todas as possibilidades previstas na referida medida provisória, encontra-se a de redução proporcional de salário e jornada de trabalho. Referida medida oferece opções de reajustes, determinados pelos empregadores, para que possam manter os trabalhos de seus empregados de forma escalonada.

Medida esta que trouxe então a possibilidade de realizar acordos entre empregador e empregado, trazendo consigo então formas de amparar ambos os lados, sendo o



empregador que reduziria o salário e jornada de trabalho do empregado de forma que possibilitasse sua estabilização diante do momento, e do outro lado a parte do empregado, que teve a possibilidade de manter seu emprego, mesmo que de forma reduzida, mas não houve a rescisão contratual em decorrência da crise vivenciada.

Sendo assim, exemplificando melhor a medida, pode se explicar que, a porcentagem diminuída na quantidade de horas trabalhadas é equivalente à porcentagem reduzida no salário, evitando-se dispensas. De acordo com o artigo 7º da Lei nº 14.020/20, vejamos:

***Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário***

*Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:*

*I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;*

*II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e*

*III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:*

*a) vinte e cinco por cento;*

*b) cinquenta por cento; ou*

*c) setenta por cento.*

*Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:*

*I - da cessação do estado de calamidade pública;*

*II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou*

*III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. (BRASIL, 2020)*

A alternativa aberta, pela medida provisória em questão, possui certas peculiaridades, onde, dependendo da variação da porcentagem de redução (salário e jornada) fixada, não poderá ser ajustada somente por acordos individuais, mas sim diante de negociações coletivas entre empregador e empregado.

De forma a obter uma exemplificação mais clara, foi elaborado o quadro abaixo, onde relaciona a percentagem diminuída em jornada de trabalho e salário a receber, percentual de seguro-desemprego em que o trabalhador tem por direito, e se existe ou não a possibilidade de acordos individuais em decorrência das outras vertentes.

<b>Percentual de redução do salário e jornada</b>	<b>Valor do benefício emergencial</b>	<b>Possível implementar por acordo individual?</b>
25%	25% do valor do seguro-desemprego	Sim
50%	50% do valor do seguro-desemprego	Apenas para empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou hipersuficientes.
70%	70% do valor do seguro-desemprego	Apenas para empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou hipersuficientes.

Ou seja, foi possível então equilibrar a situação vigente no país, reduzindo então o salário do empregado de forma que o empregador consiga se estabilizar momentaneamente e manter a carteira de empregados. Possibilitou-se, também, que o empregado tenha ainda sua renda, mesmo que de forma reduzida, e que consiga também se proteger do estado pandêmico do país.

## 2.2 DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Outra alternativa oferecida pela referida medida provisória é a de suspensão temporária do contrato de trabalho. Dessa forma, o empregador - durante o estado de calamidade em que se encontra - poderá realizar acordo relacionado à suspensão de contratos com seus empregados.

Tal suspensão do contrato de trabalho ocorre de maneira que os empregados não perdem o vínculo empregatício, porém, durante a suspensão do contrato de trabalho, tais indivíduos não exercem suas funções no trabalho e tampouco recebem salário.

Ressaltando que a suspensão tem seu prazo inicial de 60 (sessenta) dias, podendo ser estendido até a 120 (cento e vinte) dias. Neste âmbito, a suspensão pode ainda ser dividida entre partes iguais de trinta dias cada, alternativa esta que se encontra no artigo nº 8 da seção IV da medida provisória nº 936/20:

### ***Da suspensão temporária do contrato de trabalho***

*Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.*

*§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.*

*§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:*

*I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e*

*II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.*

*§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:*

*I - da cessação do estado de calamidade pública;*

*II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou*

*III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.*

*§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:*

*I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;*

*II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e*

*III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.*

*§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária*

*de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º. (BRASIL, 2020)*

Vale ressaltar que, conforme disposto ainda no artigo nº 8, o acordo de suspensão não será válido se durante este período o empregado exercer alguma forma de trabalho remoto, ou seja, o empregado que entrou em acordo juntamente com seu empregador não poderá exercer suas funções fora do âmbito de trabalho, gerando assim a nulidade do acordo.

### 2.3 DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda garantiu auxílio ao empregado enquanto durar o período do acordo de suspensão ou redução contratual.

Auxílio este que foi de grande valia relacionado ao atual momento em que todos os empregados estavam passando, onde, na grande maioria, tiveram que realizar acordos juntamente aos seus empregados, reduzindo então seus salários, sua jornada de trabalho, chegando então à suspensão de contrato ou até mesmo sua rescisão contratual.

Diante de tal realidade, empregados se encontravam em situações complexas, muitas vezes não tendo o próprio sustento para viver juntamente com sua família, sendo assim, foi criado mais uma medida em meio a lei nº 14.020/20, o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, que consiste em amparar ambos os lados, porém focando diretamente à realidade do empregado, que então passaria a receber uma quantia de amparo para custos.

O benefício consiste basicamente em complementar o salário do empregado que teve sua redução ou suspensão contratual, onde, a empresa arca com a quantia que foi realizada anteriormente em acordo, e o governo federal passa a arcar com parte acrescentada para compor então a renda mensal do empregado, tendo então uma melhor dignidade de vida diante da realidade atual.

Pois bem, o referido auxílio é calculado a partir do valor de seguro-desemprego que o trabalhador teria como direito anteriormente, isto é, o valor é calculado como base nos três

últimos salários, conforme se dispõe no artigo 9º da seção V da Medida Provisória nº 936/20, sendo:

***Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda***

*Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.*

*§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput**:*

*I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;*

*II - terá natureza indenizatória;*

*III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;*

*IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;*

*V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e*

*VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.*

*§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista no **caput** não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.*

*Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:*

*I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e*

*II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.*

*§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no **caput** sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:*

*I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;*

*II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou*

*III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.*

*§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado. (BRASIL, 2020)*

Pode se dizer claramente que o referido auxílio em questão foi de grande valia, vez que o empregador não teria amparo para realizar o pagamento integral do salário de seu empregado, o auxílio veio a viabilizar a sobrevivência do empregado, conseguindo então equiparar ambos os lados para que, mesmo em uma situação mais crítica, fora mantido o emprego e a produção, mesmo em uma menor quantidade.

### **CAPÍTULO III – DA VISÃO PÓS – PANDEMIA DA LEI 14.020/20**

Como após todo o fim de uma guerra veio consigo revoluções industriais, pode sim esperar e acreditar em uma visão que, após a pandemia, revoluções virão, sendo elas em todas as áreas, saúde, industrial, comercial e também nas relações trabalhistas.

Infelizmente não pode se dizer que foi algo bom, muito pelo contrário, vidas estão sendo ceifadas a cada instante, cada dia mais em nosso país está batendo recordes da quantidade de mortes, famílias estão sendo destruídas, pessoas perdendo seus entes queridos por decorrência do contágio do vírus.

Porém, outros recordes também foram batidos, como por exemplo a vacina mais rápida a ser criada em toda a história, e isso pode se dar graças a tecnologia que avançou rapidamente para que tudo isso fosse concretizado.

E não vai ser diferente no âmbito de relações trabalhistas, a lei nº 14.020/20 veio pra ficar, e veio para amparar todo o sistema econômico do país, podendo então utilizar dela para todos os acordos trabalhistas e trazendo assim uma melhor relação entre empregador e empregado, oferecendo opções flexíveis para que consigam encaixar da melhor forma possível a realização de trabalhos e produção.

A lei nº 14.020/20 visa manter o emprego e a renda em todo país, sendo benéfico para os dois lados, o do empregador e do empregado, amparando ambos, onde conseguirá manter de forma fracionada mas sem a existência de rescisão contratual o emprego do trabalhador, e também conseguirá apoiar o empresário e empregador, trazendo consigo formas de ajustar por tempo determinado certos contratos de trabalho para que assim mantenha a distribuição de renda do país e de toda a produção que sua empresa oferece.

Porém, pode – se dar um passo além, pode – se enxergar desde já formas já benéficas de mudanças nas relações de trabalho, podendo citar então o trabalho conhecido como” home office”, que em uma visão um tanto quanto periférica, pode – se dizer que é o “futuro” da forma de oferecer trabalho reduzindo custos, aumentando

a margem de produtividade em grande escala, e até mesmo reduzindo o desgaste do trabalhador.

Mas como isso poderá ser feito, pois bem, grande parte da área empregatícia brasileira se trata de trabalhos intelectuais, trabalhos que podem ser realizados remotamente, e isso pode sim ser feito dentro da própria residência do empregado, reduzindo então inúmeros fatores para uma melhor absorção de seu trabalho, como por exemplo: redução de custos de transporte, diminuição do cansaço em todo o trajeto até a empresa, tendo assim um melhoramento de todo o trabalho que será oferecido, redução de problemas psicológicos, onde o trabalhador em questão estará dentro de sua própria residência, seu ambiente familiar, chegando até mesmo a redução de gastos prediais do empregador, não necessitando mais de um espaço físico para alojar todos os seus funcionários.

O presente já está sendo revoluções do futuro que foram adiantadas por conta da pandemia, já está acontecendo grandes mudanças, cada vez esta se solidificando todas as relações de trabalho existentes, oferecendo uma melhor produção com custo reduzido, com risco reduzido, e portanto, com uma visão de adoção de caráter definitivo pós cenário pandêmico.



## CONCLUSÃO

Confere-se, a partir de todo o exposto, que as alternativas adotadas pela medida são de caráter provisório, somente tendo seu vigor durante o estado de calamidade pública. Porém, com a sanção que passou a medida provisória 936/2020 em lei nº 14.020/20, muito já se é discutido sobre o que a lei tem a oferecer futuramente para toda o setor produtivo.

Dessa forma, a lei nº 14.020/20 veio a oferecer alternativas que anteriormente entraram em descaso como é o exemplo do popularmente conhecido “Home Office”. Anteriormente a pandemia do coronavírus, a grande maioria de empresas funcionavam através do regime de trabalho de forma presencial, em que o trabalhador tem que se deslocar de sua residência até seu ambiente de trabalho para exercer suas funções, situação essa que normalmente gera gastos, cansaço e conseqüentemente menor rendimento de seu trabalho.

A partir da pandemia - que teve seu início em março de 2020 - ocorreram várias mudanças de hábitos na sociedade. Toda a população precisou adotar critérios rígidos de higienização, uso de máscara, distanciamento social, adotou-se regime de rodízio de funcionários em algumas empresas e, também, o regime de trabalho tele presencial conhecido como home office etc.

Assim, em virtude das medidas para conter o contágio pelo vírus, inicialmente as atividades foram paralisadas permanecendo ativos apenas os serviços essenciais. No entanto, a pandemia que se imaginava que duraria pouco tempo, perdura até os dias atuais.

Sendo assim, sob a ótica da sociedade atual - em que as medidas de segurança são de distanciamento/isolamento social - o uso do home office foi utilizado como importante ferramenta para que as atividades não paralisassem. Dessa forma, as empresas conseguiram adequar e conciliar sua rotina de trabalho diante à pandemia.

Pode se classificar o “home office” como o “futuro” da área econômica, onde o trabalhador exerce funções dentro de sua residência, gerando assim a diminuição de gastos do empregador, podendo citar a diminuição do valor de transporte, ganho em tempo de trabalho oferecido, maior comodidade, e até mesmo diminuição de acidentes em trabalho. O empregador pode ainda obter uma importante economia em relação ao espaço físico necessário para sua atividade.

Considera-se que, no âmbito trabalhista, a pandemia antecipou várias tendências que já vinham aparecendo, porém, que ainda apresentavam entraves para sua completa implantação. Portanto, observa-se que o mercado de trabalho atualmente possui uma nova organização, em que se busca preferencialmente profissionais com engajamento virtual, qualificados, que possuem – no caso do home office - segurança no local de trabalho para realizarem suas atividades, dentre outros.

Além disso, são muito bem-vindas as flexibilizações trazidas pela lei ° 14.020/20 na relação entre empregador e empregado, sendo que seria de bom alvitre que se consolidassem de forma permanente no arcabouço legal laboral institutos que funcionaram bem em tempos de pandemia, como a suspensão de contratos de trabalho mediante realização de acordo entre as partes; mesmo porque o desemprego ainda demorará a ceder após findas as quarentenas, e tais mecanismos suspensivos serão de suma importância para manutenção de empregos e renda para ambos os lados da situação.

Enfim, a lei n° 14.020/20 trouxe inegáveis avanços para a legislação trabalhista brasileira que vem passando por um processo (absolutamente necessário, diga-se de passagem) de modernização que não deve ser interrompido. Portanto, importante não somente que tal evolução não seja perdida, mas que o avanço não seja cessado, trazendo assim uma condição de competitividade à economia nacional, sem que se percam importantes direitos conquistados pelos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

BRASIL. Medida provisória nº 936 de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)

BRASIL. Lei n.º 14.020 de 06 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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm)

MASSEI, Andrea; MARCHI, Caroline; TAKANO, Rodrigo. **MP 936: novas medidas trabalhistas para enfrentar a crise causada pela covid-19**. Inteligência Jurídica, 2020. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/mp-936-novas-medidas-trabalhistas-para-enfrentar-a-crise-causada-pela-covid-19>