



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

**AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA PANDEMIA (COVID-19):  
ANÁLISE E CONSIDERAÇÕES DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936.**

ORIENTANDO (A) – ISABELA BARBOSA NICOLAU  
ORIENTADOR (A) - PROF. NIVALDO DOS SANTOS

GOIÂNIA  
2020

ISABELA BARBOSA NICOLAU

**AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA PANDEMIA (COVID-19):  
ANÁLISE E CONSIDERAÇÕES DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936.**

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).

Prof. (a) Orientador (a) – Nivaldo dos Santos.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	6
<b>1. A PANDEMIA (COVID-19)</b> .....	6
<b>1.1 PRIMEIRAS MEDIDAS ADOTADAS</b> .....	7
<b>2. ANÁLISE DA MEDIDAS PROVISÓRIAS N° 927 E N° 936</b> .....	8
<b>2.1 MEDIDA PROVISÓRIA N° 927</b> .....	9
2.1.1 O teletrabalho.....	10
2.1.2 A antecipação de férias individuais.....	11
2.1.3 A concessão de férias coletivas .....	13
2.1.4 O aproveitamento e a antecipação de feriados .....	13
2.1.5 O banco de horas .....	14
2.1.6 A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.....	14
2.1.7 O direcionamento do trabalhador para qualificação .....	15
2.1.8 O diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço - FGTS .....	15
2.1.9 Outras disposições em matéria trabalhista .....	16
2.1.10 Da antecipação do pagamento do abono anual em 2020 .....	16
<b>2.2 MEDIDA PROVISORIA N° 936</b> .....	16
2.2.1 Do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.....	17
2.2.2 Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda .....	18
2.2.3 Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário .....	19
2.2.4 Da suspensão temporária do contrato de trabalho.....	19
2.2.5 Das disposições comuns as medidas do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.....	20
2.2.6 Das disposições finais .....	21
2.2.7 Conversão da MP 936 em Lei .....	21
<b>3. O IMPACTO DAS MP'S 927 E 936 E CONSIDERAÇÕES SOBRE AS MEDIDAS ADOTADAS PELO BRASIL PARA REDUZIR OS IMPACTOS DA PANDEMIA SOBRE OS CONTRATOS DE TRABALHO.</b> .....	25
CONCLUSÃO.....	31
REFERÊNCIAS.....	32

## RESUMO

Este trabalho dedica-se a analisar as medidas adotadas após o início da Pandemia (COVID-19) para tentar contornar seus impactos sobre os contratos de trabalho e seus impactos nas relações trabalhistas futuramente. No desenvolvimento da primeira parte deste trabalho, faremos o desenvolvimento acerca de como surgiu esta doença e como o Governo iniciou mudanças no Direito do Trabalho neste período, a fim de minimizar o impacto nas relações trabalhista e evitar o desemprego. Na segunda parte será feita a análise minuciosa das alterações feitas pelas Medidas Provisórias 926 e 937. A terceira parte irá abordar quais serão os impactos que refletiram sobre o direito do trabalho e as relações trabalhistas.

**Palavras-chave:** pandemia; covid-19; relações trabalhistas; análise; medida provisória; direito do trabalho; impactos nos contratos de trabalho.

## ABSTRACT

This work is dedicated to analyzing the provisional measures approved after the beginning of the Pandemic (COVID-19) and its impacts on labor relations in the future. In the development of the first part of this work, we will do the development about how this disease arose and how the Government initiated changes in Labor Law in this period, in order to minimize the impact on labor relations and avoid unemployment. In the second part, a thorough analysis of the changes made by Provisional Measures 926 and 937 will be made. The third part will address what will be the impacts that have reflected on labor law and labor relations.

**Keywords:** pandemic; covid-19; labor relations; analysis; provisional measure; MP 396; labour law; impacts on employment contracts.

## **INTRODUÇÃO**

O mundo inteiro foi pego em despreparo para atravessar a pandemia que vivemos atualmente, onde áreas mais afetadas foram a do direito trabalhista e o direito empresarial, causando inúmeros prejuízos, como o desemprego e fechamento de empresas, prejudicando também nossa economia.

Após impactar nossa economia, os trabalhadores imediatamente atingidos foram os trabalhadores informais, a seguir, os trabalhadores formais, que foram atingidos pelo desemprego, sendo incontáveis e crescentes contratos de trabalhos rescindidos, devido à queda de faturamento das empresas, que também tiveram que fechar suas portas e por consequência muitas delas estão indo à falência.

Com a duração indefinida da pandemia, surgiu a necessidade de resguardar a economia, o que levou a Presidência da República a adotar medidas provisórias, respeitando o art. 62 da Constituição Federal de 1988, visto que estamos tratando de um “caso de relevância e urgência”, motivado por estado de Calamidade na saúde pública, atípica e imprevisível.

Apesar da extrema excepcionalidade exigida, por se tratar de medidas urgentes, as características do direito brasileiro, apenas aceita mudanças que sejam arquitetadas com precisão cirúrgica, para que de forma alguma comprometa as garantias constitucionais, sendo assim, necessário possibilitar que o contrato de trabalho fosse suspenso ou que houvesse a redução salarial, desde que os empregadores pagassem parte dos salários, os empregados sofreriam redução em seus ganhos e o Estado suportasse parte do custo dessa operação tripartite, para que houvesse injeção de recursos na economia. Como a constituição somente permite redução de salário com a participação dos sindicatos mediante celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, que teve sua solução encontrada pela Presidência da República, através de medida provisória, autorizar a suspensão contratual e redução salarial, por simples aditamento ao contrato de trabalho, sem a participação do sindicato, observando que alguns determinados atos ainda exigem a participação do sindicato.

### **1. A PANDEMIA (COVID-19)**

No dia 31 de dezembro de 2019, foi identificado em Wuhan, na China, o primeiro caso da doença causada pelo novo corona vírus, SARS-CoV2, que teve seu nome definido pela Organização Mundial de Saúde (OMS): COVID-19. Espalhando-se rapidamente pelo mundo, iniciando pelo continente asiático e depois se alastrou para outros países.

Nos meados de fevereiro de 2020, a transmissão do COVID-19 no Irã e na Itália chamaram atenção pelo seu rápido contágio e número de mortes. Em 11 de março, a Organização Mundial da Saúde (OMS), definiu o surto da doença como Pandemia.

Entre suas características, como o tempo de incubação, facilidade no contágio, canais de transmissão de infectados sintomáticos e assintomáticos, fez com que a doença avançasse cada vez mais rápido pelo mundo, sendo agravada pela inexistência de um tratamento convencional, como por exemplo, vacinas ou medicamentos eficazes. Sua principal forma de propagação acontece quando gotas de fluidos corporais caem em superfícies compartilhadas após alguém tossir ou espirrar. Portanto foi recomendado a população a higiene das mãos com água e sabão com frequência, utilização do álcool gel e máscaras, para evitar a disseminação. Estimasse que a COVID-19 terá o poder de infectar até 70% da população mundial, em um curto período, podendo ganhar o posto de uma das maiores pandemias já existentes na história.

Após sua chegada ao Brasil, nos trouxe um cenário de paralisações nos meios de produção e de uma conseqüente crise econômica, fazendo com que necessitássemos urgentemente de uma análise no que se diz respeito as relações trabalhistas, visto as dúvidas geradas a respeito dos direitos dos empregadores e empregados.

## **1.1 PRIMEIRAS MEDIDAS ADOTADAS**

A partir de 04 de fevereiro de 2020, o governo iniciou a adoção de normas para minimizar os efeitos da pandemia.

As primeiras medidas adotadas foram publicadas pela Portaria nº 188, 03/02/20, onde foi declarado estado de Emergência em Saúde Pública e a Lei 13.979, 06/02/2020 que estabeleceu medidas para conter a propagação do vírus, como a quarentena e o isolamento social.

Com o intuito de conter a transmissão do vírus, o governo federal e os governos estaduais, determinaram o fechamento dos estabelecimentos de atividades não essenciais, acarretando o fechamento de diversos setores e a suspensão do trabalho, pondo em prática o isolamento social e a quarentena, por 15 dias, inicialmente.

A Lei 13.982/20 dentre suas demais medidas, institui o Auxílio emergencial, com o intuito de amparar todos cidadãos maiores, que não possuíam emprego formal, sem trabalhadores, maiores, sem vínculo ativo na CLT e que não sejam agentes públicos, desde que exerça atividade nas condições de Microempreendedor individual (MEI); Contribuinte individual, Trabalhador informal, seja ele empregado, autônomo ou desempregado; e/ou Trabalhador intermitente inativo. Também prevê que o auxílio substituiria o benefício do bolsa família, nas situações onde fosse mais vantajoso.

Ademais, também foram utilizadas o fechamento de fronteiras e restrição de estrangeiros no país, mesmo os pertencentes ao Mercosul, de forma excepcional, com duração limitada ao estado de calamidade, com a finalidade de conter a pandemia.

Essas medidas tomadas foram de extrema importância para reduzir os impactos presentes e futuros da situação de urgência, para atender as necessidades públicas e garantir a dignidade da pessoa humana, visto que tais leis resguardam principalmente os trabalhadores.

Entre todas essas medidas, as principais que regulamentaram a situação dos trabalhadores subordinados, foram as medidas provisórias n° 927 e n° 936.

## **2. ANÁLISE DA MEDIDAS PROVISÓRIAS N° 927 E N° 936**

A Medida Provisória n° 927/2020, promulgada em 22 de março de 2020, teve como objetivo principal a criação de condições para a preservação de empregos e a Medida Provisória n° 936/2020, promulgada em 01 de abril de 2020, foi criada com a intenção de preservação do emprego e a renda e garantindo a continuidade das atividades laborais e empresariais, com finalidade da redução dos impactos sociais decorrentes do estado de calamidade pública e a declaração de emergência de saúde pública.

São medidas que impactam diretamente nas relações trabalhistas brasileiras e acabaram promovendo uma inversão nas normas do direito trabalhista, onde na MP n° 927

imperou o acordo individual entre empregado e empregador sobre a negociação coletiva e as leis de regência, e a MP 936, estabeleceu a possibilidade de reduzir salários e jornadas, bem como de suspensão coletiva do contrato de trabalho, valendo salientar que foi convertida em lei.

## **2.1 MEDIDA PROVISÓRIA N° 927**

A medida provisória n° 927, entrou em vigor no mesmo dia de sua edição e teve validade de 120 dias para tramitação no Congresso Nacional, no atual momento esta medida já perdeu sua vigência e como consequência os empregadores não podem mais se utilizar de suas disposições.

Seu foco principal foi econômico, visando diminuir o impacto extremamente prejudicial que o isolamento social terá no crescimento do PIB brasileiro. Este impacto que será resultado da necessidade da suspensão e até mesmo paralisação da produção de bens e serviços que será provocado pelo isolamento social.

Apesar dos prefeitos e governadores adotarem as providências cabíveis do isolamento considerando individualmente as características e necessidades de cada local, no geral, todas as atividades comerciais ficaram interrompidas. A única exceção fica por conta dos chamados serviços essenciais como a produção de alimentos, distribuição de medicamentos, e dos serviços oferecidos por farmácias, coletas de lixo, bancos, correios e venda de combustíveis.

Com a paralisação de inumeráveis setores produtivos, a medida provisória 927 foi editada para que houvesse uma flexibilização das questões trabalhistas durante o período em que durasse a pandemia. Assim, seu conteúdo abrangeu o teletrabalho, a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Em suma, foi editada com o objetivo de estabelecer algumas medidas alternativas para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrente do estado de calamidade pública

e para a preservar o emprego e da renda, que poderão ser adotadas pelos empregadores, as quais passamos a destacar:

### **2.1.1 O teletrabalho**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua o teletrabalho como “a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Em suma, consiste na opção do trabalho feito à distância, realizado por meio de tecnologias da informação e de comunicação e sua principal característica é o desempenho de atividades feitas pelo trabalhador predominantemente fora das dependências da empresa.

O teletrabalho não se confunde com o Home Office, embora semelhantes, o segundo consiste na realização de trabalho remoto de forma preponderante, e não meramente eventual.

Com a edição da Lei 13.467/17, foi inserido na legislação novos regramentos a respeito desta modalidade, que está prevista na CLT, no art. 75 e suas subdivisões. Com a vigência da MP 927, no que tange as normas do teletrabalho houve algumas mudanças que serão abordadas a seguir.

Em seu art. 4º estabelece a mudança do trabalho presencial para o teletrabalho, não é necessária a anuência do trabalhador, ficando a critério do empregador manifestar sua vontade pela alteração do regime de trabalho, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Sendo necessário apenas que comunique o empregado com antecedência mínima de 48 horas, seja por escrito ou por meio eletrônico (§2º).

No que dispõe a respeito de aquisição, manutenção, ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura adequada para a prestação desta modalidade de trabalho e o reembolso pelas despesas arcadas pelo empregado, estas serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contados da data da mudança do regime de teletrabalho (§3º).

Na hipótese do empregado não possuir os equipamentos necessários (§4º), o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verbas de natureza salarial (§4º,I) ou na impossibilidade de oferecer o regime de comodato, o período da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador (§4º,II).

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (§5º).

E por último, fica permitido a adoção do serviço de teletrabalho para estagiários e aprendizes (art.5º), conforme os termos dispostos.

Com essas modificações advindas da MP 927, como prós em relação a situação de calamidade excepcional, podemos citar a redução na aglomeração de pessoas em locais fechados, a locomoção dos trabalhadores sem que haja a devida necessidade, a prestação do trabalho pode se dar em qualquer lugar, não há controle de horário por determinação legal, tem prazo indeterminado, permite a continuação dos trabalhos da empresa mesmo de portas fechadas no período de quarentena, as regras de para o custeio de equipamentos e utilizadas poderão ser ajustada entre as partes, entre outras, e como contras temos a mitigação do poder diretivo do empregador, a inviabilidade de ser implementada em atividades incompatíveis com o teletrabalho, a ausência do controle de jornada e a responsabilização eventual em caso de acidentes em casa ou doenças por questões de ergonomia, pois mesmo não havendo disposição expressa no ordenamento jurídico acerca da responsabilidade civil do empregador no teletrabalho, não isenta da responsabilidade indenizatória em casos de acidente de trabalho e de situações que podem configurar doenças ocupacionais.

### **2.1.2 A antecipação de férias individuais**

Durante este estado de calamidade, a Medida Provisória 927, autoriza que empregado e o empregador tenham o direito de negociação para antecipar as férias do trabalhador.

Esta medida é a primeira a ser passível de ser adotada de forma unilateral pelo empregador, na forma dos artigos 134 e seguintes da CLT e dos artigos 6º e seguintes da MP 927.

Seu art. 6º estipula que o empregador deverá informar ao empregado a antecipação de suas férias, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, desde que não sejam inferiores a cinco dias corridos (art. 6º, §1º, I) e sua remuneração poderá ser paga até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das suas férias (art. 9º), prazos estes, que de acordo com a CLT em seu art. 135, a concessão de férias deveria ser feita com antecedência mínima de 30 dias e o pagamento de sua remuneração ser feita 2 dias antes do início do respectivo período, conforme estipula o art. 145 da CLT.

Possibilitou que o empregado antecipe suas férias cujo o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido (art. 6º, §1º, II), nesta hipótese a empresa poderá pagar o adicional de um terço de férias junto com o decimo terceiro salário (art. 8º), assim o empregado poderá adiantar suas férias, mas só receberá sua gratificação depois e seu eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito a concordância do empregador.

Os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco terão preferência para a antecipação do gozo de férias individuais ou coletivas (art. 6º, §1º, III).

Se tratando de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, os empregadores poderão suspendê-las, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por meio escrito ou eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas (art. 7º).

Ademais, caso o empregado seja dispensado, o empregador deverá pagar juntamente com o pagamento das verbas rescisórias, os valores não adimplidos relativo à concepção das férias antecipadas (art. 10).

Dentre suas vantagens está a redução da aglomeração de pessoas, suspende temporariamente as atividades, podendo perdurar este afastamento por até 30 dias, prazo talvez suficiente para a normalização do estado de calamidade. Antecipa um direito legal assegurado ao empregado e não resulta custos adicionais a empresa, que já está possivelmente irá sofrer com a paralisação dos seus serviços. Os empregados podem ser

individualmente selecionados pelo empregador, não havendo necessidade de conceder férias a todos os empregados da empresa ou de determinado setor.

As desvantagens é a impossibilidade de convocação imediata do trabalhador ao serviço e empregado não poder prestar nenhum serviço neste período.

### **2.1.3 A concessão de férias coletivas**

Além das férias individuais, o empregador também pode cogitar a concessão de férias coletivas, podendo ser para todos os trabalhadores da empresa ou de determinados setores ou departamentos.

Assim, o art. 11 estipula que o empregador a seu critério poderá conceder as férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com no mínimo 48 horas de antecedência, e são dispensados de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional (art. 12).

Entre as vantagens das férias coletivas está a antecipação de um direito legal, os empregados com menos de 12 meses de contrato podem ser incluídos, o afastamento será de até 30 dias, a conversão de um terço deve ser acordado de forma coletiva, não são aplicáveis o limite máximo anual e mínimo de dias corridos.

Como desvantagem haverá a paralisação de toda a empresa ou de algum setor/departamento, não haverá possibilidade de individualização, impossibilidade de antecipação de períodos aquisitivos futuros e a impossibilidade de convocação imediata ao serviço, caso haja necessidade.

### **2.1.4 O aproveitamento e a antecipação de feriados**

Em seu art. 13 a medida provisória autoriza a antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, tendo o empregador que avisar os empregados com 48 horas de antecedência, no mínimo, por escrito ou por meio eletrônico, indicando expressamente quais os feriados aproveitados. Feriados estes, que poderão ser

utilizados para compensação do saldo em banco de horas (§1º) e flexibiliza a probabilidade do aproveitamento dos feriados religiosos, desde que haja concordância do empregado e manifestação de acordo individual por escrito (§2º).

### **2.1.5 O banco de horas**

A MP 927 autoriza que as empresas utilizem o banco de horas e usem para que seja compensada a suspensão das atividades, assim, os empregados poderão se retirar de suas funções e compensar a ausência com horas extras de trabalho ao final da crise. Esta compensação ocorrerá até 18 meses contados da data de encerramento da calamidade pública (art. 14) e poderá ocorrer por meio de prorrogação de jornada em até duas horas, desde que não exceda dez horas diárias (§ 1º), e será determinada pelo empregador independente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo (§ 2º).

Esta alternativa consiste em concessão de dias de folga, onde o empregado irá utilizar horas extras e estas deverão ser pagas futuramente com seu serviço e ele não receberá remuneração por elas.

Vale ressaltar que pode ser feito de forma individual, onde o empregador é quem definirá o período de compensação, terá validade por até seis meses no acordo individual e até 1 ano no coletivo, sendo uma modalidade especial de compensação via banco de horas.

### **2.1.6 A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho**

Em seu art. 15 e seguintes, a medida suspendeu a obrigatoriedade da realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, que poderão ser feitos no prazo de sessenta dias, contados da data do encerramento do estado de calamidade (§ 1º).

Entretendo, a suspensão não irá valer caso o médico coordenador do programa de saúde ocupacional, considerar que a prorrogação represente um risco para a saúde do empregado (§ 2º).

Institui que o exame demissional possa ser dispensado, se o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado a menos de cento e oitenta dias (§ 3º).

Suspende também a obrigatoriedade da realização de treinamentos recorrentes e eventuais dos trabalhadores, previstos em normas de segurança e saúde no trabalho (art. 16), que deverão ocorrer apenas, após o findado do estado de calamidade, estes treinamentos poderão ser realizados em até 90 dias (§ 1º).

Por último, manteve as comissões internas de prevenção de acidentes até que seja findado o estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos (art. 17).

### **2.1.7 O direcionamento do trabalhador para qualificação**

O referido artigo 18, que permitia suspender o contrato de trabalho por um período de até quatro meses, sem receber salário, enquanto durasse o estado de calamidade, para que o empregado participasse de cursos de qualificação profissional não presenciais, oferecidos pela empresa ou por outra instituição, suspensão esta que poderia ser acordado individualmente com o empregado, sem a necessidade de acordo ou convenção coletiva, mas foi revogado pela MP 928/20.

### **2.1.8 O diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço - FGTS**

Os artigos 19 e seguintes, estipulou a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente as competências de março, abril e maio de 2020, onde os empregadores poderão fazer o uso da prerrogativa, independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e da adesão previa.

Estipulando ainda, que essas competências poderiam ser parceladas (em até seis parcelas) sem a incidência de atualização, multas e encargos (art. 20).

Para realizar o parcelamento, o empregador deverá declarar as informações necessárias até 20 de junho de 2020 (art. 20, §2º), observando que: (i) as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e (ii) os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Essa alternativa tem como vantagem o diferimento de obrigação acessória do empregador, possibilitando a destinação imediata de valores para outras finalidades. Além da suspensão ser desvinculada de prévia autorização do empregado, sindicato ou governo, não dependendo de qualquer procedimento específico para adesão.

### **2.1.9 Outras disposições em matéria trabalhista**

Dentro deste título é importante ressaltar que no artigo 29, a medida firma que os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19), não será considerada doença ocupacional, com exceção da comprovação do nexo causal.

O Art. 32. Dispõe a quais tipos de relação de trabalho a medida provisória se aplica, sendo elas: (I) - às relações de trabalho regidas: pela Lei nº 6.019, de 03/01/1974, e pela Lei nº 5.889, de 08/06/1973; e (II) - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 01/06/2015, tais como jornada, banco de horas e férias.

### **2.1.10 Da antecipação do pagamento do abono anual em 2020**

A medida regula que o pagamento do abono anual ao beneficiário da previdência social que, no ano de 2020, tenha recebido auxílio doença, auxílio acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio reclusão, poderá ser feito em duas parcelas (art. 34), sendo a primeira correspondente a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e a segunda, corresponde a diferença entre o valor do abono e o valor da parcela antecipada que será paga em maio.

## **2.2 MEDIDA PROVISORIA Nº 936**

Estabelecida pelo Governo Federal, esta medida visa instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com o objetivo principal de regulamentar das relações de emprego em tempos de pandemia (COVID-19), implementando medidas emergenciais tendo como alvo a preservação dos contratos de trabalho.

Como medidas para preservar as relações trabalhistas, trouxe opções de haver o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, também chamado de Auxílio Emergencial, a redução proporcional da jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Lembrando que essas medidas não se aplicam para os servidores no âmbito da União, Estados, Distrito e Município e aos órgãos da administração pública direta e indireta, bem como as empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive suas subsidiárias e aos organismos internacionais.

Ademais, quando os empregados se enquadrarem nestas novas modalidades estabelecidas por ela, terão direito de receber o benefício emergencial, que será calculado tendo como base o valor atual do seguro-desemprego.

As medidas a seguir poderão ser aplicadas a todos os tipos de contrato de trabalho, **exceto** no caso de jornada de tempo parcial e contratos de aprendizagem.

### **2.2.1 Do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda**

Conforme o art. 2º desta medida, foi instaurado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que será aplicado em quanto perdurar o estado de calamidade pública, com o objetivo de preservar o emprego e a renda para que possa garantir a continuação das atividades laborais e empresarias, reduzindo os impactos sociais decorrentes dos prejuízos e consequências que serão causados pelo estado de calamidade pública e de emergência na saúde pública.

As medidas utilizadas para este programa (art. 3º), foram o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Ademais, o art. 4º atribui a competência de condenar, executar e monitorar o referido programa emergencial ao Ministério da Economia.

### **2.2.2 Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**

Este benefício emergencial será devido conforme elencado no art. 5º da referida medida, quais sejam, aos que tiverem sua jornada de trabalho e de salário reduzidas proporcionalmente e os que tiverem seus contratos de trabalhos suspensos temporariamente.

Atribuindo competência (§1º) a União para o custeamento da renda que será disponibilizada para o programa, que terá prestação mensal, que será devida a partir da data que o empregado tiver sua jornada ou suspensão temporária do contrato de trabalho reduzida (§2º), e este benefício será pago enquanto perdurar este período.

Importante ressaltar, que caso o empregador não preste as informações dentro o prazo de 10 dias ao Ministério da economia, ele ficará responsável pela remuneração devida (§3º, I). Assim, será fixada a data de início quando a informação tiver sido devidamente prestada e o benefício será devido pelo período que ficar pactuado (§3º, II), sendo a primeira parcela paga dentro de trinta dias, contadas da data que a informação for prestada (§3º, III).

Estar recebendo o benefício não impede que haja a concessão ou a alteração do valor do seguro-desemprego, a qual o empregado tiver direito (§5º).

O §7º, institui que quem tiver seu benefício pago indevidamente ou com um valor mais alto, serão inscritos em dívida ativa da União.

Este benefício terá a base de cálculo no valor mensal do seguro-desemprego a que ele teria direito, devendo ser observada as disposições do art. 6º.

Nas hipóteses acima instituídas pelo art. 6º, o benefício deverá ser pago ao empregado (§1º) independentemente de ter cumprido o período aquisitivo, o tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos e não será devida ao empregado (§2º) que ocupe cargo público, seja em cargo de comissão de livre nomeação e exoneração, seja titular de mandato eletivo ou esteja em gozo de benefícios de prestação continuada do RGPS ou RPPS, seguro desemprego e por pessoas que possuam bolsa de qualificação profissional.

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

O art. 7º, estipula o prazo para acordar a redução proporcional da jornada e dos salários do empregados, que será por até noventa dias, observando os requisitos de preservação do valor do salário-hora de trabalho, que o pacto de acordo individual entre o empregador e o empregado seja escrito e com antecedência mínima de dois dias corridos.

Esta redução que será aplicada no salário deverá ser proporcional a redução da jornada, que será feita exclusivamente nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.

Os empregados que tiverem esta redução terão direito ao benefício emergencial, sendo que o pagamento da diferença salarial será de responsabilidade do Governo Federal, de acordo com as regras estabelecidas.

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

O art. 8º autoriza a suspensão temporária do contrato de trabalho podendo ser feito através de acordo individual escrito (§1º) entre empregado e empregador, que terá prazo máximo estabelecido de até sessenta dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de trinta dias cada, devendo ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

Durante esta suspensão, o empregado terá direito a todos os benefícios que o empregador concede aos seus empregados e fica autorizado o recolhimento para o RGPS na qualidade de segurado facultativo (§2º).

Na hipótese do empregado continuar suas atividades laborais, mesmo que de forma parcial, durante a suspensão contratual (§4º), sendo elas por teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, fica descaracterizada a suspensão e o empregador fica sujeito a pagar de imediato as remunerações e os encargos sociais referente ao período, as penalidades previstas na referida legislação e as sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

### **2.2.5 Das disposições comuns as medidas do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda**

Estipula o art. 9º que o benefício emergencial poderá ser cumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal decorrente da redução da jornada de trabalho, salário ou da suspensão, ajuda esta que deverá ter o valor definido através de pacto individual ou em negociação coletiva, de natureza indenizatória, não integrando a base de cálculo do imposto de renda, nem sob a contribuição previdenciária e demais tributos incidentes, bem como o FGTS.

O empregado que receber o auxílio emergencial, terá sua garantia provisória no emprego reconhecida, devido à redução de jornada, salário e suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 10), (I) que ocorrerá no enquanto o período acordado durar e após seu retorno as atividades, (II) por um período igual ao acordado para a redução ou suspensão, ou seja, se ele tiver seu contrato suspenso por trinta dias, após seu retorno a empresa, possuirá mais trinta dias de garantia provisória.

Caso ocorra demissão sem justa causa no tempo estipulado para redução ou suspensão (§1º), além das parcelas rescisórias de indenização, no valor de: (I) 50% do salário no qual ele teria direito no período de garantia provisória no emprego, nos casos em que a redução seja superior a 25% e inferior a 50%; (II) 75% do salário, no casos de redução igual ou superior a 50% e inferior a 60%; ou (III) 100% do salário, nos casos de redução em percentual superior a 70% ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, onde não será aplicada nas dispensas a pedido do empregado ou com justa causa (§2º).

Nas medidas de redução de jornada e trabalho ou suspensão temporária estão autorizadas a serem celebradas por meio de negociação coletiva (art. 11), onde podem estabelecer percentuais de redução e de salário diversos dos já previstos em lei (§1º).

As convenções ou acordos coletivos de trabalho que foram celebrados anteriormente podem ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, que devem ser contados da data de publicação da referida medida (§3º).

Já as medidas do art. 3º, sendo elas o pagamento do benefício emergencial, a redução de jornada e salário e suspensão temporária do contrato podem ser efetuadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva (art. 12) aos empregador que tenham salários iguais ou superiores a R\$ 3.135,00 e portadores de diploma de nível superior que percebam salario igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

Sendo importante ressaltar que as disposições desta medida provisória também se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial (art.15).

#### **2.2.6 Das disposições finais**

Conforme disposto no art. 18, os contratos de trabalho intermitentes também terão direito a receber o benefício emergencial, no valor de R\$ 600,00 mensais, pelo período de três meses.

Também estipula em seu §5º, que o benefício emergencial não pode ser acumulado com o pagamento de mais um auxilio emergencial.

#### **2.2.7 Conversão da MP 936 em Lei**

Após ser publicada, a MP 936, passou pelo Congresso Nacional para que fosse analisada sua conversão em lei. Seu texto foi aprovado pelo Senado Federal após feitas algumas modificações em relação ao texto original. Assim, como já havia sido aprovada pela Câmara dos Deputados, o projeto de conversão em lei foi sancionado, mesmo que com alguns vetos, pelo Presidente da República e passou a regulamentar os casos de redução salarial e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Assim, Medida Provisória 936, foi convertida na Lei 14.020/20 no dia 06 de julho de 2020 e entrou em vigor no dia seguinte, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção

do Emprego e da Renda, tendo o objetivo de possibilitar as empresas a realizarem acordos de redução de jornada, salário e de suspensão temporária dos contratos de trabalho, devido ao estado de calamidade que decorreu da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) e também estabeleceu as regras para que seja efetuado o pagamento do benefício emergencial, como forma de enfrentar do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública com importância internacional que decorreu do novo coronavírus.

A necessidade desta sanção decorreu das alterações sofridas pelo texto original da Medida Provisória, no curso de sua passagem pelo Congresso Nacional.

As regras para os acordos de redução e suspensão foram mantidas na lei, mas foram trazidas novidades a respeito dos limites para a realização do acordo individual.

Os acordos individuais e coletivos firmados na vigência da Medida Provisória 936 mantiveram sua validade, mas ela também trouxe algumas novidades, como inclusão de regras para gestantes e deficientes, prorrogação dos prazos da redução da jornada de trabalho e da suspensão temporária do contrato.

A novidade que acompanha a lei 14.020, relacionada a validade dos acordos firmados com base na MP 936, que possuem caráter interpretativo, pois, se após a negociação do acordo individual, houver celebração de convenção ou acordo coletivo com cláusulas divergentes com as do acordo individual, deverá ser observadas a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva e a partir da entrada em vigor da convenção ou acordo coletivo, deve prevalecer as condições estipuladas na convenção coletiva, nos casos em que se divergirem com as condições pactuadas no acordo individual.

A lei manteve os períodos máximos para os acordos de redução de jornada e salário, sendo estes de noventa dias, e a suspensão do contrato por até sessenta dias, mas flexibilizando para que estes prazos sejam dilatados por ato do poder executivo por prazo indeterminado (art. 7º, § 2º).

Com a publicação do Decreto n. 10.422/10, os prazos foram prorrogados por mais 30 dias para a redução da jornada e por mais 60 dias para a suspensão dos contratos,

totalizando ambos os casos 120 dias. E contratos já suspensos ou reduzidos devem ser computados os períodos utilizados para fins da contagem do tempo máximo de 120 dias.

Embora a MP 936 previsse que os acordos de redução e suspensão poderiam ser firmados por meio de acordo individual por empregados de até R\$ 3.135,00 e por trabalhadores hipossuficientes, nos percentuais de 25, 50 e 70%, a exceção era a redução de 25% que poderia ser pactuada por meio de acordo individual em qualquer nível salarial, regras estas que foram confirmadas pelo STF, no julgamento da ADIn 6363.

Com a Lei, os acordos individuais para a redução e suspensão só serão possíveis se compactuadas com as regras estabelecidas (art. 12).

No acordo individual, a redução de jornada e salário e suspensão contratual, no percentual de 25%, poderá ser feito em qualquer faixa salarial e para a redução de 50% ou 70%, poderá ser feito com empregados com diploma de nível superior e que recebam salário maior que R\$ 12.202,12, para empresas com faturamento até 4.8 milhões e empregados salário até R\$ 3.135,00 e empresas com faturamento acima de 4.8 milhões com empregados com salário até R\$ 2.090,00, desde que haja ajuda compensatória, caso a empresa não consiga arcar com a ajuda, está redução só poderá ser feita por meio de acordo coletivo.

Assim, os empregados que tiverem suas jornadas e salários reduzidos, bem como os que tiverem seus contratos suspensos, não poderão ter diminuição no valor total recebido mensalmente (valor líquido), ou seja, no caso de redução, o valor do salário, mais o benefício emergencial, juntamente com a ajuda compensatória, deverão totalizar o valor líquido percebido pelo empregado na empresa e o que tiver seu salário suspenso, deverá ter a soma do seu benefício e ajuda compensatória também no valor total de seus proventos líquidos (art. 8º, § 5º).

A Lei 14.020/20, também instituiu em seu art. 12, §2º e seguintes, a condição para validade do acordo individual com o empregado aposentado. Entretanto, o aposentado não poderá receber o benefício emergencial, visto que já recebe aposentadoria, assim, para realizar o acordo com este empregado, a empresa deverá assumir o custo que seria pago a título de benefício pelo Governo.

Ao contrário da MP 936, que foi omissa em relação as empregadas gestantes e adotantes, fazendo com que as empresas devessem buscar soluções nas leis trabalhistas e previdenciárias, a Lei 14.020/20, em seu art. 10º, III, estabeleceu expressamente regras aplicáveis a estas empregadas, dispondo que elas poderão participar do Programa Emergencial de Manutenção do emprego e da Renda. Assim, a lei prevê que, se ocorrer a necessidade do início do salário-maternidade, o empregador comunicará este fato imediatamente ao ministério da economia, sendo interrompida a redução da jornada e salário e a suspensão do contrato, bem como o pagamento do benefício emergencial.

Também estabelece que o salário maternidade (art. 22, III) será pago à empregada nos termos do artigo 72 da Lei nº 8.213/91, equivalendo a uma renda mensal igual à remuneração integral da empregada, e, pago diretamente pela empresa que será a responsável por efetivar a compensação. Para fins de pagamento, deve-se considerar como remuneração integral ou último salário-de-contribuição os valores a que a empregada teria direito sem aplicação da redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho.

A Lei 14.020 estabelece que essas regras também se aplicam aos adotantes ou os que obtiverem guarda judicial para fins de adoção, devendo ser observado o artigo 71-A da Lei nº 8.213/91. E o salário-maternidade deverá ser pago diretamente pelo INSS.

Em relação a garantia provisória no emprego destas empregadas, que terão a garantia provisória no período da duração do acordo contado a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez, ou seja, a gestante tem estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias — ADCT), e, após, terá uma garantia provisória no emprego de duração equivalente ao período acordado para redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

Outra novidade da Lei é a vedação da dispensa sem justa causa, durante o estado de calamidade, dos empregados com deficiência (art. 17, V).

A Lei 14.020 em seu art. 23, prevê que empresa e empregado poderão, mediante acordo, cancelar aviso prévio em curso e, se esse cancelamento ocorrer, permite-se a adoção das medidas do Programa Emergencial pelo empregado e empregador, assim

poderá ser feita a redução proporcional de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

Por fim, em seu art. 29, afasta a aplicação da responsabilidade do poder público relativamente as ordens de paralisação ou suspensão de atividades da empresa em decorrência das medidas de enfrentamento do estado de calamidade pública causada pelo coronavírus, isto é, mesmo o artigo 486 da CLT prevendo que eventual pagamento da indenização ao empregado pela rescisão do contrato de trabalho ficará a cargo do governo responsável pela ordem, a Lei 14.020/2020 dispõe que é inaplicável essa hipótese às medidas decorrentes do enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus.

### **3. O IMPACTO DAS MP'S 927 E 936 E CONSIDERAÇÕES SOBRE AS MEDIDAS ADOTADAS PELO BRASIL PARA REDUZIR OS IMPACTOS DA PANDEMIA SOBRE OS CONTRATOS DE TRABALHO.**

A pandemia da Covid-19 provocou impactos severos de forma parcial ou total na produção e no consumo em diversos setores. Se esses efeitos temporários da Covid-19 não forem neutralizados ou mitigados, poderão ter efeito permanente na economia brasileira.

A possível destruição de empregos, falência em massa de empresas e piora nas condições financeiras da economia podem fazer com que o choque temporário da pandemia tenha consequências permanentes sobre a economia.

Para combater tais consequências sobre a economia brasileira, o Governo Federal implementou diversas medidas de proteção em cinco frentes: i) social; ii) à saúde; iii) aos empregos; iv) às firmas; e v) aos entes subnacionais.

A priori, as alterações legais trazem impactos positivos nos campos da regulamentação na negociação entre empregado e empregador e o uso da tecnologia.

As alterações tratam principalmente sobre a extinção de prazo de acordos e convenções coletivas, a princípio direcionadas a este período de calamidade e da

ampliação das formas de negociação remota, com ferramentas de comunicação que facilitam as reuniões a distância, cuja as viabilidades foram instituídas pelas MPs 927 e 936, respectivamente, sendo instrumentos de ordem trabalhista para combater os impactos desta situação atípica.

A Medida Provisória 927, apesar de trazer propostas que flexibilizassem as regras trabalhistas, foi severamente criticada por alguns especialistas, políticos, parlamentares e por parte da população.

Inicialmente, a MP 927 trouxe em seu art. 2º, a possibilidade de empregado e empregador celebrarem acordo individual escrito, com escopo de garantir a conservação do vínculo empregatício, tendo predominância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitando claro, os limites estabelecidos pela Constituição Federal.

Embora este artigo trate de reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, sendo objeto de controvérsias, especialmente quando eu sei art. 7º, § XXVI e o art. 8º, § III, o qual confere ao sindicato a defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria, estas normas editadas com o objetivo de permitir o empregado e empregador possam estabelecer parâmetros para a continuidade do vínculo empregatício, estão de acordo com a CLT e com os limites estabelecidos na Constituição. Ressaltando que foi inclusive alvo de uma Ação direta de inconstitucionalidade (ADI 6344), que teve sua liminar indeferida pelo Ministro Marco Aurélio Mello, que garantiu sua constitucionalidade, usando inclusive estes mesmos argumentos para indeferi-la, podendo assim, as medidas incluídas no art. 3º serem efetivamente implementadas.

A maioria das críticas foram focadas no impacto que a medida provocaria prejuízos na qualidade de vida do trabalhador em um momento que a saúde pública já seria um problema bastante desafiador.

O art. 18 da referida medida, foi o que recebeu o maior número de críticas e rejeição dentre as alternativas estipuladas, sendo inclusive revogado no dia posterior a edição da MP 927, que ocorreu em 23/03/2020.

Também houve críticas no sentido da organização de cursos profissionalizantes para milhões de empregados seria logisticamente impossível e a suspensão do contrato de

trabalho deveria acompanhar o seguro-desemprego, que se diga de passagem, não foi abordado na MP 927.

A maior parte dos críticos defendiam a possível criação de medidas que atenuassem os custos das empresas em relação aos empregados, e que simultaneamente proovessem condições dignas de subsistência dos empregados que encontrassem dificuldades para exercer seu trabalho de maneira remota.

Apontado também a necessidade de medidas provisórias que contemplassem profissionais autônomos e trabalhadores informais, que é uma parcela dos trabalhadores que estariam mais vulneráveis as consequências da suspensão da produção e da diminuição do consumo.

Corroborando com as críticas recebidas, o Senado Federal aprovou o projeto de Lei 9.236/17, que determinava a concessão de uma renda básica emergência de R\$ 600,00 per capita aos grupos vulneráveis, projeto este que foi sancionado pelo presidente da república.

Dentro desta medida provisória, temos outro impacto que é a possibilidade de os acordos e as convenções vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias — contados da data de entrada em vigor da MP 927/2020 — serem prorrogados a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias.

A respeito da extensão de prazo que por sua vez, em vigor dentro da validade da medida provisória é preciso destacar dois pontos. O primeiro ponto é que, embora seja a "critério do empregador", faz-se necessário abrir a negociação coletiva com o sindicato. Pelo momento que se atravessa, não se vislumbra o risco de as representações laborais não atenderem o pleito de prorrogação, pois não traz quaisquer prejuízos ao trabalhador estender a vigência de um instrumento coletivo vencido ou prestes a vencer, até mesmo porque as negociações coletivas em situações normais costumam arrastar-se por prazo superiores ao período contemplado na MP. Contudo, mister se faz, pela constitucionalidade e, por conseguinte, pela validade dos atos praticados, seja convocado o ente laboral para início das tratativas.

O segundo ponto diz respeito ao fato de a MP 927/2020 acabar por alterar o art. 614, § 3º da CLT, que prevê a validade máxima de dois anos para os acordos coletivos e

convenções coletivas, ao possibilitar a extensão por mais 90 dias, abrindo oportunidade para um instrumento coletivo de dois anos e três meses de vigência. Contudo, essa extensão da validade deverá observar os trâmites do §1º desse mesmo art. 614, sendo incluída no sistema mediador do Ministério da Economia para que se possa dar a publicidade exigida por lei.

É relevante notar que, num primeiro momento, o sistema mediador ainda não estava adaptado tecnicamente a essa nova situação, gerando desgastes àqueles que buscaram estender a validade de seus instrumentos coletivos tão logo publicada a medida provisória. Hoje, porém, o sistema já comporta esse evento.

Em suma, o ponto negativo da MP 927 é que esta relação entre o empregado, empregador e governo, o empregado sai em desvantagem, visto que é deixado sem amparo ao negociar seus direitos em sua relação de trabalho.

No que tange a Medida Provisória 936, teve seu tronco mantido pelo Congresso, ganhando algumas novidades importantes que foram introduzidas, cabendo a cada empresa avaliar a pertinência da adoção de algumas medidas previstas pela Lei 14.020/20.

Espera-se que as alterações introduzidas pela Lei 14.020/20, auxiliem na preservação dos empregos e das empresas. O que é realmente viável caso haja a divulgação de informações detalhadas sobre os acordos realizados nos moldes estabelecidos, bem como por meio do quantitativo de demissões e admissões mensais no Brasil, que deverá ser feita pelo Ministério da Economia, conforme previsto na lei.

Com seu objetivo de preservação do emprego e a renda, garantindo a continuação das atividades laborais e empresariais, além de reduzir os impactos decorrente das consequências deste período atípico, as considerações positivas também a alcançam.

Uma grande observação é a exclusão dos aposentados ou de quem receba algum provento da previdência social, mas que possuíam uma relação trabalhista em vigor. A medida acabou sufocando esta parcela considerável da população que segue trabalhando para complementar sua renda que muitas vezes é a única da família. E estas pessoas foram excluídas na relação de beneficiários que se enquadram para o recebimento do auxílio emergencial.

Nos caso de redução de salário ou jornada ou suspensão, a empresa deverá arar com o benefício para os aposentados na parte que deva se complementar, entretanto seria mais viável para a empresa a dispensa sem justa causa do empregado aposentado, do que pagar o benefício a ele. Como grande parte destas pessoas fazem parte do grupo de risco, é um ponto que deveria ser revisto, estabelecendo os critérios objetivos para a inclusão desta parcela no recebimento do auxílio.

Apesar das medidas tomadas, sempre tivemos uma certeza, o impacto na economia e a dúvida de como ficará as relações trabalhistas após findada a pandemia.

Com o isolamento social e o fechamento dos serviços que não fossem essenciais, milhões de empregos foram perdidos e muitas empresas não suportaram o ônus, as levando a falência e a única coisa que sabemos ao certo é que a recuperação deve ser demorada, atrelando ao fato de que muitos desempregados ainda não conseguiram uma oportunidade, seja por questões pessoais e até mesmo por doença.

Nesta linha, alguns especialistas sugerem que deve partir do governo encontrar a solução para oxigenar os setores mais importantes da economia, como o da infraestrutura, na tentativa de reduzir o impacto do desemprego que assola o País. Mas afinal, será que existe uma solução para o atual momento em que vivemos e o que será que nos aguarda após este período pandêmico?

Com certeza não só o Brasil, mais o mundo está enfrentando uma situação diferente e a pandemia está impactando diretamente e indiretamente no mercado de trabalho. Independentemente de ser um profissional liberal ou não, todos terão que se adaptar aos novos comuns, para manter seus empregos e haverá competição.

Sem sombra de dúvidas, as mudanças vieram para ficar e o quanto antes o profissional se adaptar, menor será o impacto na sua relação trabalhista.

Apesar das adversidades, também há a possibilidade de se criar oportunidades para os profissionais que saírem de sua zona de conforto. Especialmente, trabalhar em casa deverá ser rotina na grande maioria dos brasileiros e estar adaptado e isto e ter os elementos necessários sem dúvidas será um divisor de águas no aumento ou na redução da empregabilidade.

O lado mais cruel da crise do coronavírus é justamente a destruição de empregos. O efeito mais imediato recai sobre a maioria dos trabalhadores informais, que têm sua iniciativa travada e veem o sustento diário de sua família ameaçado.

Assim, torna-se necessário combater os efeitos adversos causados pela pandemia sobre a economia, de modo a minimizar os riscos de falência em massa de empresas, destruição de empregos e redução de riqueza agregada, que levariam à deterioração das condições econômicas e financeiras do País.

Para combater essa ameaça, o Governo Federal vem tomando uma série de medidas de elevado impacto, direcionadas a aliviar os efeitos imediatos da crise e reduzir ao mínimo os permanentes.

O objetivo primário das medidas de curto prazo é, primeiro, limitar as perdas de vidas humanas e, em segundo plano, evitar os impactos negativos sobre a economia, principalmente em relação ao emprego e à sobrevivência das empresas.

Essas medidas, certamente são um desvio temporário do processo de consolidação fiscal em curso no País antes da pandemia, mas são indispensáveis para preservar vidas e para garantir o bem estar da população.

Como nas evoluções históricas, as necessidades nos levam buscar a inovações que podem se ater a momentos específicos a se tornarem de uso regular. Isso já ocorre nas mais diversas áreas, como a da tecnológica à da saúde, e agora também no direito do trabalho, que precisa ser dinâmico como a sociedade, nos adaptando as mudanças que ocorrem nela.

## CONCLUSÃO

Estamos vivendo um momento de reflexão, em que um ato da natureza retirou de circulação a economia e o convívio social, estabelecendo uma “guerra mundial” contra um inimigo invisível, desconhecido até para os célebres e experimentados cientistas.

O momento em que vivemos é atípico e toda a preocupação, onde o Governo Federal tentou ao máximo minimizar os impactos, sendo voltado para a busca do equacionamento de regras trabalhistas aceitáveis para o atual momento, visto que teremos a necessidade de flexibilizar o direito do trabalho preservando as garantias fundamentais mas com o intuito de reduzir os prejuízos que serão causado futuramente, impactos estes que irão atingir tanto os empregadores e empregados, afinal, além do desemprego também haverá a falência de empresas.

Lembrando que também é tempo de solidariedade e atenção com o outro, notadamente com os mais vulneráveis, de sorte que as ações sociais empreendidas mesmo que de forma precária pelo Estado (criação do benefício emergencial e etc.) sejam objeto de futuras políticas públicas permanentes, definitivas, e não tenham repercussão apenas em tempos de pandemia.

## REFERÊNCIAS

BEZERRA, Leonardo. Entenda as principais mudanças com a lei e decreto que tratam da suspensão contratual e redução de salário e jornada. Disponível em: <https://dpc.com.br/entenda-as-principais-mudancas-com-a-lei-e-decreto-que-tratam-da-suspensao-contratual-e-reducao-de-salario-e-jornada/>. Acesso em 22 set. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 abr. 2020.

BRITO, Lucimara da Silva. Saiba quais são as tendências nas Relações Contratuais e no Direito do Trabalho Pós Pandemia. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/saiba-quais-sao-as-tendencias-nas-relacoes-contratuais-e-no-direito-do-trabalho-pos-pandemia/>. Acesso em 31 ago. 2020

CAVALLINI, Marta. Veja as principais mudanças na lei e decreto que tratam da redução da jornada e suspensão de contratos de trabalho. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/07/15/veja-as-principais-mudancas-na-lei-e-decreto-que-tratam-da-reducao-da-jornada-e-suspensao-de-contratos-de-trabalho.ghtml>. Acesso em 21 set. 2020.

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

DINIZ, Nathalie Pagni. A Pandemia de Covid-19 e as relações de trabalho no Brasil. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-23/nathalie-diniz-covid-19-relacoes-trabalho-brasil>. Acesso em: 31 ago. 2020.

LOURENCINI, José Eduardo. Medidas provisórias no âmbito do direito do trabalho em tempos de covid-19. revista jus navigandi, issn 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6153, 06 de maio de 2020, disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81763>. acesso em: 10 ago. 2020.

NUNES, Lethicia Domingues. Novidades trazidas pela Lei 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/330486/novidades-trazidas-pela-lei-14020-de-6-de-julho-de-2020>. Acesso em 01 ago. 2020.

SOUSA, Sylvia Lorena T. de; ARAGÃO, Camila Jardim; CARNEIRO, Pablo Rolim. As novidades da Lei 14.020 em relação à MP 936. Revista Consultor Jurídico, 07.07.2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-07/cni-novidades-lei-14020-relacao-mp-936>. Acesso em 22 set. 2020.

## RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

### ANEXO I

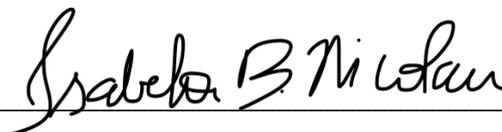
#### APÊNDICE ao TCC

#### Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante **ISABELA BARBOSA NICOLAU** do Curso de **DIREITO**, matrícula **2016.2.0001.1807-4**, telefone: **(62) 9 9328-6996** e-mail **i.saah@hotmail.com**, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA PANDEMIA (COVID-19): ANÁLISE E CONSIDERAÇÕES DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936**, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

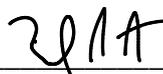
Goiânia, 02 de dezembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es):



Nome completo do autor: **ISABELA BARBOSA NICOLAU**

Assinatura do professor-orientador:



Nome completo do professor-orientador: **NIVALDO DOS SANTOS**