



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**RAIANNE GUALBERTO CARVALHO**

**MEDIDAS TRABALHISTAS DE ENFRENTAMENTO AO CORONAVÍRUS SARS-  
CoV-2 (COVID-19)**

**LAVRAS-MG**

**2021**

**RAIANNE GUALBERTO CARVALHO**

**MEDIDAS TRABALHISTAS DE ENFRENTAMENTO AO CORONAVÍRUS SARS-  
CoV-2 (COVID-19)**

Monografia apresentado ao Centro  
Universitário de Lavras, como parte das  
exigências do curso de graduação em Direito.  
Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes  
Guimarães

**LAVRAS-MG**

**2021**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

Carvalho, Raianne Gualberto.

C331m Medidas trabalhistas de enfrentamento ao Coronavírus  
SARS - Cov-2(Covid - 19) / Raianne Gualberto Carvalho. –  
Lavras: Unilavras, 2021.

44 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,  
2021.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Direito trabalhista. 2. Medidas provisórias. 3.  
Enfrentamento da covid-19. I. Guimarães, Giovani Gomes  
(Orient.). II. Título.

**RAIANNE GUALBERTO CARVALHO**

**MEDIDAS TRABALHISTAS DE ENFRENTAMENTO AO CORONAVÍRUS SARS-  
CoV-2 (COVID-19)**

Monografia apresentado ao Centro  
Universitário de Lavras, como parte das  
exigências do curso de graduação em Direito.

APROVADO EM: 25/10/2021

**ORIENTADOR**

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães /UNILAVRAS

**PRESIDENTE DA BANCA**

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira /UNILAVRAS

**LAVRAS-MG**

**2021**

*À minha mãe Elaine Gualberto,  
Inspiração de ser humano, mulher e profissional!*

## AGRADECIMENTOS

À Deus, agradeço por ter sido meu sustento e ter me dado bom ânimo para que eu pudesse vencer esta etapa da minha vida.

Aos meus pais, agradeço por todo amor, preocupação e cuidado, pois graças a eles tive a oportunidade de cursar Direito.

Ao meu irmão, agradeço por ter sido paz e calma.

Agradeço aos colegas da faculdade por toda troca de conhecimento. Em especial, à Thaciane Ap. Bueno por ter sido amiga, companheira e confidente.

Aos professores e coordenadores, por todo aprendizado ao longo do curso. Em especial, ao orientador Giovani pela disposição e sabedoria.

Por fim, aos amigos e familiares que estiveram presentes ao longo da graduação e deste trabalho.

*O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito.*

*(Victor Hugo)*

## RESUMO

**Introdução:** Constitui um estudo sobre as medidas trabalhistas, encerradas ou em vigência, para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus SARS CoV-2 popularmente chamado de Covid-19. **Objetivo:** Analisar as medidas trabalhistas oferecidas pelo governo aos empregadores como forma de manutenção da renda dos trabalhadores, bem como a preservação do capital das empresas em razão da crise financeira advinda da epidemia. **Metodologia:** O método de pesquisa a ser desenvolvido, será a pesquisa descritiva, e como meio de investigação, a pesquisa bibliográfica. A abordagem a ser desenvolvida no presente estudo é a qualitativa. **Conclusão:** Este estudo permitiu a análise das possíveis medidas trabalhistas utilizadas por empregadores como maneira de enfrentar a crise econômica e de desemprego que poderia surgir/surgiu com o encerramento de diversas atividades em todo país, sendo possível então, manter trabalhadores em seus cargos e conseqüentemente, na medida do possível, a economia do país.

**Palavras-chave:** Direito trabalhista; Medidas Provisórias; Enfrentamento da Covid-19;



## ABSTRACT

**Introduction:** It is a study on labor measures, closed or in force, to face the state of public calamity and public health emergency resulting from the SARS CoV-2 coronavirus, popularly called Covid-19. **Objective:** To analyze the labor measures offered by the government to employers as a way of maintaining workers' income, as well as preserving the companies' capital due to the financial crisis arising from the epidemic. **Methodology:** The research method to be developed will be descriptive research, and as a means of investigation, bibliographic research. The approach to be developed in this study is qualitative. **Conclusion:** This study allowed the analysis of possible labor measures used by employers as a way to face the economic and unemployment crisis that could arise/emerge with the closure of various activities across the country, making it possible to keep workers in their positions and consequently , as far as possible, the economy of the country.

**Keywords:** Labor law; Provisional Measures; Covid-19 confrontation;

**LISTA DE ABREVIATURAS**

AE	Auxilio Emergencial
ART.	Artigo
BPC	Benefício De Prestação Continuada
CADÚNICO	Cadastro Único
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LOAS	Lei Orgânica Da Assistência Social
MEI	Microempreendedor Individual
MP	Medida Provisória
MS	Ministério da Saúde
Nº.	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PEMER	Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda
PIS	Programa de Integração Social
RGPS	Regime Geral De Previdência Social
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>14</b>
2.1 NOVO CORONAVIRUS NO MUNDO E NO BRASIL.....	14
2.2 AUXILIO EMERGENCIAL.....	15
2.3 MEDIDAS PROVISÓRIAS.....	18
<b>2.3.1 Medida Provisória N. 927/2020 .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.2 Medida Provisória N. 936/2020 .....</b>	<b>25</b>
2.3.2.1 <i>Lei nº 14.020/2020.....</i>	29
<b>2.3.3 Medida Provisória N. 946/2020 .....</b>	<b>34</b>
<b>2.3.4 Medida Provisória N. 1.045/2021 .....</b>	<b>36</b>
<b>2.3.5 Medida Provisória N. 1.046/2021.....</b>	<b>36</b>
<b>2.3.6 Lei Nº 14.151/2021 .....</b>	<b>37</b>
<b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS.....</b>	<b>39</b>
<b>4 CONCLUSÃO.....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>43</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia do coronavírus fez com que o país entrasse em colapso e dentre outras preocupações, estavam as relações trabalhistas. Muitos trabalhadores e donos de empresas se viram em situação desesperadora, pois estabelecimentos estavam sendo fechados, como cinemas, teatros, academias, clubes, etc. E frente a esse cenário de encerramento de atividades, todos estavam preocupados como iam se sustentar, pagar funcionários, despesas e sobreviver em meio à uma crise econômica que estava causando impactos na receita e no lucro das relações trabalhistas.

Para os estabelecimentos que não tiveram suas atividades cessadas e continuaram trabalhando, está sendo necessário a tomada de cuidados necessários para contenção da contaminação do Covid-19, exigindo o uso de máscara e higienização com álcool.

Diante dessa crise, foi necessário direcionar atenção especial aos empregados e empregadores, pois são eles que fazem “girar” o capital do país. Posto isso, as primeiras providências a serem tomadas foram a criação das Medidas Provisórias que surgiram com o intuito de manter o emprego dos funcionários, e manter as empresas de portas abertas. A primeira Medida Provisória, de nº 927/2020 trouxe previsão da possibilidade de antecipar férias de funcionários, designá-los para trabalhar remotamente, adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outras. Porém, por ser a primeira, e ser criada “às pressas” não se obteve total abrangência dos aspectos trabalhistas necessários e foi revogada por tempo de validade.

Quando finalmente foi criada a MP 936/2020, ela trouxe de volta aos trabalhadores e empresas, melhores condições, outras alternativas ao risco de ascensão do desemprego, além de instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER), que foi um programa criado pelo Governo com a intenção de ajudar financeiramente grupos com renda reduzida, e terem, durante a pandemia, dignidade para se sustentarem. Por esse motivo, foi convertida na lei 14.020/2020 e encontra-se em vigência até os dias atuais.

A MP 946/2020, durante seu tempo de vigência, extinguiu o Fundo PIS-Pasep determinando a transferência de seu patrimônio para o FGTS até a data de 31 de maio de 2020, para que seus titulares pudessem realizar o saque temporário no valor de até um salário mínimo, como forma de auxiliar os trabalhadores no período de crise. Também por tempo de validade, essa medida provisória foi revogada.

A MP 1045, ainda em vigência, realizou algumas alterações no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, alterou prazos de medidas já estabelecidas e dispôs sobre outras medidas complementares para o enfrentamento do coronavírus no âmbito das relações trabalhistas. Por outro lado, a MP 1046, dispunha somente sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento ao Covid-19.

Como pode-se perceber, as Medidas Provisórias e as leis vigentes foram e estão sendo necessárias para garantir os empregos e as rendas de milhares de pessoas. E dessa forma, o objeto de análise do trabalho em questão, será justamente explicar as medidas adotadas, revogadas e vigentes, nas relações trabalhistas diante do enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2 (covid-19).

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 NOVO CORONAVÍRUS NO MUNDO E NO BRASIL**

Em dezembro de 2019, o mundo começou a ser assolado por uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, popularmente chamado de COVID-19). Uma doença de alto potencial e de rápida transmissibilidade que já em fevereiro de 2020 registrava centenas de casos na Europa, enquanto no Brasil, no mesmo mês, foi identificado o primeiro caso e sancionada a Lei nº 13.979/20, que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento do Covid-19, vez que a Organização Mundial de Saúde (OMS) havia declarado estado de emergência de saúde pública de importância internacional, estabelecendo possibilidade de isolamento social respeitadas as competências.

Em 20 de março de 2020, quando o país atingia a marca de 904 pessoas infectadas e 11 óbitos, o Ministério da Saúde, através do Decreto Legislativo nº 6 de 2020, declarou que todo o território nacional se encontrava em estado de transmissão comunitária do novo coronavírus. Em razão disso, foram tomadas diversas providências para tentar controlar a disseminação da doença, entre elas: fechamento de escolas/faculdades, comércios, bares/restaurantes, proibição de eventos particulares e públicos, etc. Com a redução dessas atividades, a economia acabou entrando em colapso e muitos trabalhadores tiveram suas rendas diminuídas e até mesmo extintas.

E para tentar controlar essa crise, dentre outras decisões, o atual Governo forneceu um benefício chamado auxílio emergencial (AE) e Medidas Provisórias (MP) que serão analisadas adiante.

## 2.2 AUXILIO EMERGENCIAL

Foi sancionada no dia 02 de abril de 2020, a Lei 13.982 que altera a Lei nº 8.742/1993 para deliberar sobre os critérios de caracterização da situação de vulnerabilidade social para ter direito ao benefício de prestação continuada (BPC) previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e garantir uma renda mínima às pessoas em situação mais vulnerável durante a pandemia do Covid-19.

O benefício estava disponível no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) concedido durante 3 (três) meses, a partir da data de publicação da lei (podendo ser prorrogado durante o período emergencial) ao trabalhador que cumprir os requisitos discriminados no art. 2º da referida lei. Vejamos:

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

I - seja maior de 18 (dezoito) anos de idade, salvo no caso de mães adolescentes;

II - não tenha emprego formal ativo;

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

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

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

VI - que exerça atividade na condição de:

a) microempreendedor individual (MEI);

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

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

Para efeitos do inciso VI, alínea c, serão considerados trabalhadores formais, os empregados com contrato de trabalho formalizado nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e todos os agentes públicos, independentemente da relação jurídica, inclusive àqueles que ocupam cargo ou função temporária ou de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração e os titulares de mandato eletivo.

Nos parágrafos seguintes do mesmo artigo, estão outras determinações como: no máximo 2 (duas) pessoas da família tem direito ao benefício; quando for mais vantajoso, o auxílio emergencial substituirá temporariamente e de ofício, o benefício do Programa Bolsa Família, mesmo que se tenha um único beneficiário na família.

A lei não foi omissa ao tratar da família monoparental, deixando bem claro que o (a) provedor (a) receberá 2 (duas) partes do auxílio emergencial, independente do sexo devendo observar o disposto nos §§ 3º-A, 3º-B e 3º-C que tratar sobre a duplicidade de dependentes: quando o genitor e a genitora não formarem uma única família e houver duplicidade na indicação de dependente nos cadastros, será considerado o cadastro feito pela mulher, ainda que este seja posterior ao do homem, podendo este, manifestar discordância dos fatos alegados. Caso este se manifeste, o trabalhador terá a renda familiar mensal per capita calculada provisoriamente considerando os dependentes cadastrados e terá direito a uma mensal deste auxílio desde que cumpridos os demais requisitos até que a situação seja resolvida pelo órgão competente.

Os beneficiários inscritos no CadÚnico terão sua renda familiar mensal per capita verificadas por lá, e os que não forem inscritos, serão verificados por meio de auto declaração realizada por plataforma digital. Essa renda consiste na soma dos rendimentos brutos obtidos por todos os membros do grupo familiar, ampliada a outros indivíduos que também contribuam para o rendimento ou que dependem dessa renda, devendo todos serem moradores do mesmo domicílio. Para se chegar nessa renda deve-se ainda excluir os rendimentos recebidos de programas federais, tal qual Bolsa Família.

O INSS está autorizado a antecipar o valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) para os requerentes do BPC durante o período de 3 (três meses), a contar da publicação da lei em questão (02/04/2020). Assim que for reconhecido o direito ao BPC, seu valor será devido da data



do requerimento descontados os pagamentos já efetuados. Pode o INSS também antecipar 1 (um) salário-mínimo mensal para os requerentes de auxílio-doença durante o período de 3 (três) meses, desde de que sejam cumpridos os requisitos presentes no art. 4º, inciso I e II. Observemos:

“Art. 4º- Fica o INSS autorizado a antecipar 1 (um) salário-mínimo mensal para os requerentes do benefício de auxílio-doença de que trata o art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante o período de 3 (três) meses, a contar da publicação desta Lei, ou até a realização de perícia pela Perícia Médica Federal, o que ocorrer primeiro. (Vide Decreto nº 10.413, de 2020)

Parágrafo único. A antecipação de que trata o **caput** estará condicionada:

- I - ao cumprimento da carência exigida para a concessão do benefício de auxílio-doença;
- II - à apresentação de atestado médico, cujos requisitos e forma de análise serão estabelecidos em ato conjunto da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e do INSS.

De acordo com o art. 5º, a empresa poderá deduzir do repasse das contribuições à previdência social ao segurado empregado cuja incapacidade temporária decorrente de contaminação pelo coronavírus seja comprovada, observado o limite máximo do salário de contribuição ao RGPS e o valor devido, nos termos do § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213/1991.

## 2.3 MEDIDAS PROVISÓRIAS

A Medida Provisória é um instrumento com força de lei, adotado pelo Presidente da República em casos de urgência e relevância no país. As normas para edição das mesmas estão contidas no artigo 62 da Constituição Federal de 1988.

Ela produz efeitos imediatos desde sua tramitação no Congresso, mas, ainda depende de aprovação da Câmara e do Senado para que seja convertida em lei. Seu prazo de vigência é de 60 dias, prorrogável por igual período. Já o prazo para aprovação é de 45 dias, contados da publicação.

Em razão da pandemia do Covid-19, a fim de dar celeridade ao processo de análise e votação das medidas provisórias, o Congresso Nacional aprovou o Ato Conjunto das Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal nº 1/2020, autorizando a dispensa da necessidade da análise de medida provisória formada por uma comissão mista de congressistas, reduzindo assim, o prazo de aprovação das mesmas que passou de 120 para 16 dias.

De acordo com o site de notícias Gerência Executiva de Relações do Trabalho, as Medidas Provisórias passam a seguir, durante o estado de calamidade pública, a seguinte tramitação:

- “instruídas perante o Plenário da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, ficando excepcionalmente autorizada a emissão de parecer em substituição à Comissão Mista por parlamentar de cada uma das Casas designado na forma regimental (art. 1º, parágrafo único);
- examinadas pela Câmara até o 9º dia de vigência do texto (art. 4º);
- aprovada pelo Senado, após apreciação pela Câmara, até o 14º de sua publicação no Diário Oficial (art. 5º);
- caso o Senado altere o texto aprovado pela Câmara, a Câmara terá mais dois dias para apreciar a MP novamente (art. 5º, § 2º);
- a presidência do Congresso poderá analisar a necessidade de prorrogação da MP, o que pode aumentar o prazo para aprovação (art. 8º).”

Após essa breve explanação, passa-se à análise das medidas provisórias com escopo trabalhista para enfrentamento da crise econômica/social em razão do coronavírus editadas durante a pandemia.

### **2.3.1 Medida Provisória N. 927/2020**

Dois dias após a declaração de estado de calamidade pública o Governo adotou a Medida Provisória de nº 927/20 que continha alternativas trabalhistas para enfrentamento da covid-19, e conseqüentemente, diminuição do impacto que o isolamento trouxe para o crescimento do PIB (Produto Interno Bruto) brasileiro.

Em seu art. 3º, a MP trazia um rol exemplificativo de algumas das medidas que poderiam ser adotadas pelos empregadores, como 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).

Com a adoção da MP 927/20 em seu art. 4º, estava determinado que o empregador poderia alterar unilateralmente o regime de trabalho dos empregados, incluindo estagiários e aprendizes, de presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer outro trabalho à distância. E retornar quando quisesse para trabalho presencial sem a necessidade do registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho e existência de acordo individuais ou coletivos, entretanto, o empregado deve ser notificado por escrito ou por meio eletrônico com antecedência, de no mínimo, quarenta e oito (48) horas.

A responsabilidade referente a aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos utilizados no teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, seria firmada previamente ou no prazo de 30 dias em forma de contrato escrito, contado da data de alteração do regime. E caso o empregado não possuísse os equipamentos e estrutura necessários o empregador poderia fornecê-los em regime de comodato que não seriam inclusos na verba salarial, e se porventura não fosse possível a aplicação do regime de comodato, o período da

jornada normal de trabalho seria computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Caso não houvesse previsão em acordo individual ou coletivo, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal, não constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

Nos art. 6º ao 10º, seria possível segundo a MP 927/20, durante o estado de calamidade pública, que o empregador antecipasse as férias individuais dos empregados, desde que este avisasse por escrito ou por meio eletrônico, 48 (quarenta e oito) horas antes com a indicação do período a ser gozado. Elas poderiam ser concedidas por ato do empregador ainda que seu período aquisitivo não tenha transcorrido, entretanto, não poderiam ser tiradas em período inferior a 5 (cinco) dias corridos. Os trabalhadores que fazem parte do grupo de risco do coronavírus tinham prioridade para gozar férias, sejam elas individuais ou coletivas. Caso fosse interesse de ambas as partes, empregado e empregador poderiam, através de acordo individual escrito, negociar a antecipação de férias futuras.

Havia também a possibilidade de o empregador suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área da saúde ou que desempenhasse funções essenciais, desde que houvesse comunicação formal (por escrito ou por meio eletrônico) da decisão do trabalhador, preferencialmente com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas. Porém, caso as férias fossem concedidas, o empregador poderia optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina. Entretanto, se o requerimento de conversão de 1/3 (um terço) de férias em abono pecuniário fosse realizado pelo empregado, este estaria sujeito à anuência do empregador com o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, podendo ser efetuado até o quinto dia útil do mês consecutivo ao início do gozo de férias.

Conforme art. 10º da MP, na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagaria, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Já em relação à concessão de férias coletivas, a MP em seu art. 11º, que o empregador poderia concedê-las e deveria notificar os empregados que fossem usufruí-las com antecedência de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). À época da MP em questão, estava dispensado a comunicação prévia do Ministério da Economia e dos sindicatos representantes da categoria profissional de que trata o art. 139 da CLT.

Consonante com o art. 13, os empregadores poderiam antecipar o gozo de feriados, fossem eles não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, entretanto, deveriam comunicar os empregados (por escrito ou por meio eletrônico) também no mesmo prazo das férias coletivas (quarenta e oito horas), indicando os feriados aproveitados, podendo ser utilizados para compensação de saldo em banco de horas. Quando se tratasse de feriados religiosos, eles deveriam contar com a concordância do empregado mediante vontade expressa em acordo individual escrito.

Segundo o art. 14, a MP autorizava que as empresas (independente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo) poderiam utilizar o banco de horas de seus empregados para compensar a suspensão de suas atividades laborais. Essa compensação deveria acontecer por meio de prorrogação de jornada, não excedendo a 2 (duas) horas extras diárias. O prazo para essa compensação seria de 18 meses contados a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

De acordo com o art. 15, §§ 1º, 2º e 3º, ficou suspenso, durante a vigência da MP 927/20, a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, devendo eles, serem realizados no prazo de 60 dias após o encerramento de calamidade pública. Não obstante, caso o médico coordenador do programa de saúde ocupacional considere que a não realização do exame possa trazer risco à saúde do empregado, a suspensão não terá efeito. Ademais, ao se tratar de exame demissional, sua suspensão só está autorizada se o trabalhador em questão tiver realizado exame ocupacional há menos de 180 dias.

Da mesma maneira, os arts. 16, §§ 1º e 2º, e 17, determinavam que os treinamentos periódicos e eventuais dos trabalhadores, previstos em normas de segurança e saúde

no trabalho, estavam suspensos, porém, após o encerramento do estado de calamidade, deveriam ser realizados em até 90 dias. Os treinamentos que forem necessários poderiam ser realizados na modalidade de ensino a distância, devendo o empregador garantir que as atividades seriam executadas com segurança. Poderiam ser mantidas à época da vigência da MP, as comissões internas de prevenção de acidentes e os processos eleitorais em curso poderiam ser suspensos.

Mesmo tendo sido revogado no dia seguinte em que a MP foi editada, o art. 18 previa que o empregador poderia suspender o contrato de trabalho por até quatro meses, devendo submeter este empregado a curso de qualificação profissional não presencial. Para isso, não seria necessário acordo ou convenção coletiva, podendo ser acordado individualmente com o trabalhador ou em grupo. Este período deveria ser registrado em carteira de trabalho física ou eletrônica, e mesmo que o empregador não pudesse oferecer salário, ele poderia conceder outros benefícios ao trabalhador.

Caso estivesse em suspensão de contrato e não fosse ministrado curso ou o empregado permanecesse trabalhando, seria descaracterizada a suspensão e o empregador estaria sujeito as penalidades dos incisos I, II e III do § 4º do mesmo art., sendo elas:

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;

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

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

Consoante com o art. 19, estava suspenso a exigência do recolhimento do FGTS pelas empresas e instituições, referente aos meses de março, abril e maio, com vencimento em abril, maio e junho, respectivamente. Conforme o parágrafo único, os empregadores poderiam fazer o uso desse direito independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia. Esses

valores poderiam ser recolhidos a partir de julho de 2020, em até seis parcelas mensais, com vencimento até o dia 7 (sete) de cada mês.

Para as empresas que declarassem as informações até o dia 20 de junho de 2020, não haveria incidência de atualização, multa e encargos, desde que fossem observadas as exigências do art. 20, § 2º:

Art. 20- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no caput, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observado 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, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Essa suspensão não valia para os casos em que fosse rescindido o contrato. Ademais, estavam suspensos os prazos dos débitos de contribuição pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias e aqueles prazos de certificados de regularidades emitidos anteriormente à MP, prorrogados por 90 (noventa) dias.

Segundo o art. 26, estava autorizado a prorrogação da jornada de trabalho dos profissionais da área da saúde (incluindo atividades insalubres e jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso) e adoção de horas suplementares entre a 13ª e 24ª hora do intervalo interjornada garantindo ao trabalhador o repouso semanal remunerado desde que fosse feito por acordo individual escrito. Essas horas suplementares poderiam ser

compensadas por horas extras ou por banco de horas, no prazo de 18 (dezoito meses) a contar do encerramento do estado de calamidade pública.

Estavam suspensos pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, defesa e recurso em processos administrativos de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS.

É importante ressaltar, que de acordo com o art. 29 da referida MP, casos de contaminação pelo Covid-19 não seriam considerados ocupacionais, exceto se comprovado nexos causal.

Os acordos e as convenções coletivas vencidas ou vincendas (na data da vigência da MP 927/20) no prazo de 180 (cento e oitenta) dias podiam ser prorrogados, por vontade do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias, segundo o art. 30.

Os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia estavam atuando de maneira orientadora, durante o período de 180 (cento e oitenta) dias contados da data da vigência da Medida Provisória, exceto quando se tratasse das irregularidades contidas nos incisos do art. 31. Vejamos:

“Art. 31- Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

As regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing dispostas na CLT, não se aplicavam, segundo a MP, aos trabalhadores em regime de teletrabalho.



A MP previa que o pagamento do abono anual de 2020 aos beneficiários da Previdência Social, que tivessem recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão deveria ser efetuado em duas parcelas, nos meses de abril e maio. E se fosse caso de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, o valor do abono anual seria proporcional.

Apesar da Medida Provisória em questão ter sido bem aceita no começo da pandemia, ela foi elaborada “às pressas” e seu prazo de vigência durou somente alguns meses e foi encerrado no dia 19 de julho de 2020.

### **2.3.2 Medida Provisória N. 936/2020**

A Medida Provisória de nº 936/20, instituía o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispunha sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Os objetivos e as medidas a serem tomadas pela referida MP, estavam elencados em seu art. 2º e 3º. Vejamos:

Art. 2º- Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

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

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

O Benefício Emergencial a que se refere no art. 3º, poderia ser pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho. Esse benefício é pago pelo Governo e tem como base de cálculo o valor do seguro-desemprego. Importante destacar que, quem recebesse esse auxílio não perderia direito ao valor integral do seguro-desemprego caso fosse demitido após o período de estabilidade. Caso a redução do salário e jornada de trabalho fosse de 25%, o trabalhador deveria receber 75% do salário e 25% da parcela do benefício emergencial; caso fosse reduzido 50%, trabalhador receberia 50% do salário e 50% da parcela do benefício emergencial; e caso fosse reduzido 70%, trabalhador receberia 30% do salário e 70% da parcela do benefício emergencial.

Consonante com o art. 7º, o empregador poderia acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, desde que fosse preservado o salário-hora do trabalho; que o ajuste fosse realizado por acordo individual escrito entre empregado e empregador, encaminhado ao empregado com antecedência de no mínimo 2 (dois) dias; e a redução da jornada de trabalho e de salário respeitaria os seguintes percentuais: 25%, 50% e 70%.

Em concordância com o art. 8º, o empregador poderia ajustar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. Essa suspensão deveria ser pactuada mediante acordo individual por escrito entre empregado e empregador, encaminhado com antecedência de no mínimo, dois dias corridos.

Mesmo com o contrato suspenso, o trabalhador, durante a vigência dessa MP, teria direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador, estava autorizado a recolher como segurado facultativo para o Regime Geral de Previdência Social.

Se a empresa empregadora tiver tido no ano de 2019 receita bruta de até R\$ 4,8 milhões, o Governo pagaria aos empregados 100% do benefício calculado, como se ele tivesse sido demitido. Porém, se a empresa empregadora tivesse auferido receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, a empresa pagaria 30% do salário do funcionário e o governo os outros 70% do seguro-desemprego.

Se o empregado que estivesse durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho estivesse realizando, ainda que parcialmente as atividades de trabalho, sejam elas por meio de teletrabalho ou trabalho remoto à distância, ficaria descaracterizado a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregado estaria sujeito às penalidades dos incisos do § 4º do artigo em questão:

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.

§ 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.

O art. 9º, § 1º trazia consigo algumas determinações a respeito do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, sendo eles:

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.

O empregador, que demitisse o funcionário sem justa causa que estivesse durante o período de garantia provisória do BEPER, estaria sujeito ao pagamento, além das parcelas rescisórias, no valor das indenizações previstas no art. 10, § 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:

§ 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.

As medidas oferecidas pela MP (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho), eram autorizadas aos empregados: com salário igual ou

inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Já para os trabalhadores não enquadrados nessas modalidades, somente poderiam ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, exceto na redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento que deveria ser pactuada por acordo individual.

A Medida Provisória em questão foi convertida na Lei 14.020/20, que será fruto de análise a seguir.

#### *2.3.2.1 Lei nº 14.020/2020.*

Embora essa lei seja uma conversão da MP tratada acima, foram feitas algumas alterações. As empresas ainda podem aderir a suspensão do contrato ou redução da jornada de trabalho, entretanto, com a publicação do Decreto 10.422/2020, o prazo máximo da redução proporcional de jornada e salário passou de 90 (noventa) para 120 (cento e vinte) dias e o da suspensão do contrato de trabalho passou de 60 para 120 dias. Esse mesmo Decreto permite que a suspensão fosse efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e não mais em trinta dias.

Segundo essa Lei, foram definidos novos critérios de pacto entre empregador e empregado para definição de redução da jornada de trabalho e suspensão do contrato. Caso as empresas tenham auferido no ano-calendário de 2019 receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), os funcionários com salário de até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e os portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderão negociar mediante acordo individual; e os funcionários com salário acima de R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), somente mediante negociação. Já para as empresas que auferiram no ano-calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), os funcionários com salário de até R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais) e os portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do

Regime Geral de Previdência Social poderão negociar mediante acordo individual; e os funcionários com salário superior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais) apenas mediante negociação coletiva.

Apesar desses critérios, a Lei ainda permite duas hipóteses que independente da faixa salarial, poderá ser realizado por meio de acordo individual, sendo elas: redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º da lei em questão; e redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho, prevista no inciso I, § 1º do art. 12 da mesma lei.

Essa mesma lei permitiu a realização de acordo individual escrito para funcionários que já gozem de aposentaria desde que seja realizada ajuda compensatória mensal que trata o art. 9º da lei e que sejam obedecidas duas condições previstas no art. 12, § 2º, incisos I e II:

Art. 12- As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

§ 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no **caput** ou no § 1º deste artigo, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º desta Lei e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea “a” do inciso II do § 2º do art. 6º desta Lei;

II - na hipótese de empresa que se enquadre no § 5º do art. 8º desta Lei, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

O art. 24 deixa expresso que as disposições contidas nesta lei somente serão aplicadas aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual a partir do dia 06 de julho de 2020, data em que entrou em vigor esta lei.

No caso de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo com cláusulas conflitantes após celebração de acordo individual, deverá ser observado as regras contidas nos incisos do § 5º, do art. 12:

Art. 12- As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

§ 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I – a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;

II – a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

Ademais, quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

Sabendo-se que o limite máximo das medidas são de 120 (cento e vinte) dias, o prazo para que seja restabelecido a jornada de trabalho e o salário pago e o contrato de trabalho são de dois dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado, assim como determina o § 1º do art. 7º.

Mesmo com as alterações, durante o período de redução salarial e de jornada, o empregado continua tendo direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Empregado e da Renda.

Como se sabe, todas essas medidas foram mantidas para reconhecer a garantia provisória no emprego daqueles empregados que em razão da redução da jornada de trabalho e de salário e da suspensão temporária do contrato estejam recebendo o BEPER. Essa garantia abrange o período ajustado da redução e suspensão e o restabelecimento destes por período equivalente ao ajustado. E no caso da empregada gestante, sua garantia provisória será por período igual ao ajustado tanto para redução ou suspensão contados a partir do término da garantia determinada no art. 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias –ADCT.

E conforme art. 10, § 1º, ao empregador que dispensar, sem justa causa, o funcionário que estiver no período de garantia provisória, estará sujeito ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização nos valores contidos nos incisos I, II e III do mesmo parágrafo:

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

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

I - 50% (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 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (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 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - 100% (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 igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.



Importante ressaltar que a demissão sem justa causa do empregado pessoa com deficiência está vedada enquanto durar o estado de calamidade.

Poderá também participar do PEMER, a empregada gestante, abarcando as domésticas, desde que observadas as condições previstas nesta lei. Ademais, assim que for caracterizado o início do benefício salário-maternidade (incluindo adoção), deverão ser seguidas as exigências do § 1, do art. 22:

Art. 22- A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Lei.

§ 1º Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia, nos termos estabelecidos no ato de que trata o § 4º do art. 5º desta Lei;

II - a aplicação das medidas de que trata o art. 3º desta Lei será interrompida; e

III - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do caput do art. 73 da referida Lei, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III do caput do art. 3º desta Lei.

Consoante com o art. 23, Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso. Nessa situação, as partes podem, na forma da Lei, adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Em razão da paralisação de diversas atividades, muitas empresas demitiram seus funcionários utilizando do preceito do art. 486, § 1º da CLT que determina:

Art. 486 – No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da

indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º – Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

Porém, conforme entendimento majoritário, a paralisação das atividades em razão da pandemia do Covid-19 não se enquadra no artigo em questão. Destarte, como forma de sanar as dúvidas, a Lei 14.020/2020 deixou expresso em seu art. 29:

Art. 29- Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o 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.

A Lei 14.020/2020 ainda está em vigência instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER) e dispondo sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

### **2.3.3 Medida Provisória N. 946/2020**

A Medida Provisória em questão, extinguiu o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26/1975, transferindo o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Esses dois tributos (PIS e PASEP) são cobrados pela União e possuem natureza jurídica de contribuições para financiamento da seguridade social. A sigla PIS significa “Programa de Integração Social”, enquanto a sigla Pasep, significa “Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público”.

Segundo o art. 1º, parágrafo único, “Fica preservado o patrimônio acumulado nas contas individuais dos participantes do Fundo PIS-Pasep, de que trata o art. 239 da Constituição, nos termos do disposto nesta Medida Provisória.” Ou seja, os valores continuam preservados no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço –FGTS, aguardando os titulares sacarem, entretanto, passam a ser remuneradas pelos mesmos critérios aplicáveis às contas vinculadas do FGTS e poderão ser livremente movimentadas, a qualquer tempo, pelos titulares, seus dependentes ou sucessores, conforme determinação do art. 3º, incisos I e II.

A MP permitia, com o objetivo de ampliar a liquidez do FGTS, que os agentes financeiros do PIS-Pasep, estivessem autorizados a adquirir até 31 de maio de 2020, os ativos do Fundo que estivessem sob sua gestão, inclusive de fundos de investimento, líquidos de quaisquer provisões e passivos diretamente relacionados aos ativos adquiridos e substituir os recursos do Fundo aplicados em operações de empréstimo e financiamento.

A MP trazia consigo a previsão de que se os titulares das contas vinculadas individuais do Fundo não sacarem os valores até a data de 1º de junho de 2025, esses recursos seriam dados como abandonados e passariam a ser propriedade da União, nos termos do art. 1.275, III, do Código Civil.

Não obstante, em razão do enfretamento do estado de calamidade pública causado pela Covid-19, estava permitido o saque no valor de até R\$ 1.045, 00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador. Caso o trabalhador possuísse mais de uma conta vinculada, deveria seguir a ordem disposta no § 1º, do art. 6º da referida MP, que prevê:

Art. 6º- Fica disponível, para fins do disposto no inciso XVI do **caput** do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, aos titulares de conta vinculada do FGTS, a partir de 15 de junho de 2020 e até 31 de dezembro de 2020, em razão do 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 da pandemia de coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, o saque de recursos até o limite de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador.

§ 1º Na hipótese de o titular possuir mais de uma conta vinculada, o saque de que trata o **caput** será feito na seguinte ordem:

I - contas vinculadas relativas a contratos de trabalho extintos, com início pela conta que tiver o menor saldo; e

II - demais contas vinculadas, com início pela conta que tiver o menor saldo.

Esse saque poderia ser efetuado diretamente em conta corrente ou poupança da Caixa Econômica Federal automaticamente, ou poderá ser feita transferência para conta em outro banco sem custo adicional.

Essa Medida Provisória teve seu prazo de vigência encerrado no dia 4 de agosto de 2020.

### **2.3.4 Medida Provisória N. 1.045/2021**

A Medida Provisória de nº 1045/2020 está em vigência e organiza o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

As diferenças entre ela e a Lei 14.020/2020 (também em vigência e já examinada nesse trabalho) são as seguintes: prazo de até 120 dias para a suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho e salário (modificado de acordo com o Decreto 10.422/2020); Vedação à instituição financeira efetuar descontos, compensações ou pagamentos que impliquem a redução do valor do benefício; Previsão para que os recursos não movimentados em um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data depósito retornem à União; Trabalhadores intermitentes não fazem jus ao benefício; Nova opção de afastar a estabilidade ao empregado que tiver sua jornada reduzida ou seu contrato de trabalho suspenso; Regra para adoção das medidas para empregado em gozo do período da garantia provisória decorrente da Lei 14.020.

No geral, essas são as alterações da MP 1045/2021 em relação à Lei 14.020/2021. As duas se encontram em vigência e instituem o PEMER, sendo então, um respaldo para todos os trabalhadores e empregadores durante o período de pandemia.

### **2.3.5 Medida Provisória N. 1.046/2021**

Segundo o site PontoTel, “essas decisões são, na verdade, as mesmas da MP 927 divulgada no ano passado”. Prevendo também, as seguintes alternativas trabalhistas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, e o diferimento do recolhimento do FGTS.

Em comparação à MP 927, o direcionamento do trabalhador para qualificação nesta Medida (MP 1046/2021) não tinha previsão, os feriados religiosos podiam ser assunto de antecipação, e o recolhimento do FGTS passou de 3 (três) meses para 4 (quatro) meses, entretanto, as parcelas passaram de 6 (seis) para 4 (quatro).

### **2.3.6 Lei N° 14.151/2021**

Também conhecida como Lei das Gestantes, o art. 1º da lei em questão, dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a pandemia do coronavírus, de maneira que, estará à disposição para exercê-las por meio de teletrabalho. Vejamos:

Art. 1º- Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Importante a ressalva de que deve se considerar todas as empregadas grávidas, incluindo as domésticas, rurais, temporárias e intermitentes.

O objetivo dessa lei é justamente retirar as grávidas do trabalho presencial, garantir sua fonte de renda e cumprir as ordens da OMS (Organização Mundial da Saúde) e do CNS (Conselho Nacional de Saúde) que colocam as gestantes nos grupos de risco. De acordo com o Ministério da Saúde (MS), 1.156 morreram em virtude da infecção pelo coronavírus.

Essa proteção à gestante e ao nascituro tem amparo legal no art. 201, inciso II, e art. 227, caput, ambos da CF/88, como também na Súmula 244 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), que deixa expresso a prioridade ao respeito da dignidade da pessoa humana. Pela mesma razão, é possível encontrar fundamento na Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no art. 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988.

A partir do momento em que se decide pelo afastamento das gestantes, mostra que a legislação oferece garantias constitucionais de direito à vida não só para as genitoras, mas também para os nascituros.

### 3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Após toda explanação, ficou demonstrado o medo das consequências que o Covid-19 deixaria no país e obviamente, no mundo. Além do impacto na saúde pública, a doença também trouxe consequências econômicas e sociais que afetam os meios de sobrevivência do ser humano, um deles é o trabalho.

De um lado nós vemos atividades laborais sendo encerradas para conter um vírus em que a melhor opção, mesmo com as vacinas, é o isolamento. E de outro, o Governo tentando manter a economia de um país que está com as portas do capital fechadas.

As medidas cabíveis para tentar conter o vírus, manter as pessoas empregadas e empresas abertas estão sendo feitas e aplicadas através das Medidas Provisórias e Leis sancionadas vigentes. Depois de um longo processo, a Lei 14.020/2020 e a Medida Provisória nº 1045/2021 estão em circulação para orientar empregadores e empregados sobre seus direitos e obrigações nas relações trabalhistas.

O lado positivo das medidas trabalhistas terem se desdobrado para caber em uma nova realidade, é que novas perspectivas surgiram, como por exemplo: a possibilidade de negociação direta com o empregado e a validade dos acordos de trabalho realizados de forma individual.

Todas essas medidas citadas buscam preservar a continuidade das empresas e manter os milhares de contratos de trabalho.

Vale ressaltar que, por ainda ser um tema atual e por ainda estarmos enfrentando uma pandemia, esse trabalho se faz importante por demonstrar todos os danos que afetaram o Direito de Trabalho e pelas respostas breves que o Governo realizou para tentar controlar a economia, manter a saúde e diminuir os impactos financeiros nos agentes das relações trabalhistas. No momento, após a maioria das pessoas serem vacinadas, as medidas que devem ser mantidas são o distanciamento social, uso de máscaras e álcool em gel.

Talvez esses desafios lançados à sociedade para tentar se organizar e consequentemente essas mudanças nas relações de trabalho, perdurem e façam parte da Consolidação das Leis Trabalhistas e demais leis que regem o Direito do Trabalho num futuro próximo. Como por exemplo: o Home Office, que nada mais é do que a modalidade de trabalho a distância (teletrabalho); muitas empresas também passaram a utilizar as redes sociais e aplicativos para fazer entregas de serviços, o que provavelmente perdurará após pandemia.



## 4 CONCLUSÃO

O grande problema enfrentado durante a criação, encerramento e vigência de todas as Medidas Trabalhistas tratadas nesse trabalho, foi ver que, em razão de interesses políticos e individuais, houve descaso em relação ao empregador e empregado.

Como visto, sabe-se que as Medidas Provisórias têm força de lei a partir de sua publicação, e sendo assim, os empregadores deveriam estar sempre atentos às mudanças que ocorriam em curto prazo de tempo, à administração do quadro de empregados, ao pagamento de impostos da empresa e dos funcionários, e ainda se adequar para não ser penalizado em meio à tantas regras novas. Enquanto o empregado, corria o risco de adentrar às taxas de desemprego caso não se enquadrasse nos requisitos dos auxílios e benefícios oferecidos pelo Governo à Empresa.

Diante de todas as Medidas Provisórias encerradas e as que estão em vigência estudadas até aqui, ficou claro que o objetivo das mesmas era de aliviar os impactos causados pela pandemia ao empregado e empregador, buscando a garantia dos empregos.

Além do mais, foi através desse cenário de pandemia que foi possível perceber que é necessário a colaboração e compreensão de todos para a manutenção da saúde, dos empregos e da renda.

Acredita-se que tenha atingido o objetivo desse trabalho ao demonstrar todas as respostas políticas rápidas e necessárias para conter os efeitos do Covid-19 na saúde dos trabalhadores e seus familiares, atenuando as consequências indiretas nas atividades laborais, como fechamento de comércio, escolas, faculdades, fábricas, etc, com base nas leis vigentes até o momento.

Pode-se dizer que proteger os trabalhadores e seus familiares foi a medida de proteção com mais prioridade dentre todas as medidas acatadas, pois sem os trabalhadores não há empresas, máquinas funcionando, capital girando, enfim, não há renda. Por essa razão foi disponibilizada uma renda (PEMER); funcionários foram submetidos ao teletrabalho, às férias

antecipadas, e todas outras medidas, para afastar o trabalhador do local de trabalho em que corria risco de infecção ao vírus.

Está claro o resultado dos efeitos que a pandemia causou enquanto foram fechadas lojas, cinemas, restaurantes, bares, e outros estabelecimentos. Ficar fechado todo o tempo em que o Governo ordenou, pode estar trazendo prejuízo aos estabelecimentos agora, e talvez, tenham se transformado em não lucrativos ou insustentáveis.

Utilizando o mesmo exemplo de estabelecimentos que tiveram que ser fechados, os aluguéis desses lugares tiveram que ser ajustados por locadores e locatários considerando que os locadores não tinham renda para fazer o pagamento, e os locatários precisavam receber. Dessa maneira então, muitos deles precisaram rever seus contratos e fazer os ajustes necessários.

Assim, conclui-se que, enfrentar a pandemia foi um desafio para todas as pessoas, incluindo os profissionais da área trabalhista. A necessidade de se isolar afetou diretamente as relações trabalhistas, no entanto, é importante aceitar que todo o caminho foi necessário para que pudéssemos chegar até os dias de hoje com vida, e com esperança de que, em breve, voltaremos ao normal e recuperaremos todo o lucro perdido em prol de um bem maior: a vida. Justamente como leciona o art. 8º da CLT “nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público”.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 10.422 de 13 de julho de 2020.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm)> Acesso em: 15/10/2021

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 13.982, de 2 de abril de 2020.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm)> Acesso em: 15/10/2021

\_\_\_\_\_. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** 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)> Acesso em: 15/10/2021

\_\_\_\_\_. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)> Acesso em: 15/10/2021

\_\_\_\_\_. **Medida provisória nº 936, de 1 de abril de 2020.** 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)> Acesso em: 15/10/2021

\_\_\_\_\_. **Medida provisória nº 946, de 7 de abril de 2020.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv946.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv946.htm)> Acesso em: 15/10/2021

BOMFIM, VÓLIA. **Coronavírus: medidas que podem ser tomadas pelos empresários.** Disponível em <<http://genjuridico.com.br/2020/03/16/coronavirus-medidas-empresarios/>>. Acesso em 10/10/21.

CALCINI, Ricardo; CARVALHO, Aurea Maria. **Afastamento da empregada gestante sob a ótica da Lei 14.151/2021**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pratica-trabalhista-afastamento-empregada-gestante-otica-lei-141512021>> Acesso em: 15/10/2021

FARIA, Nicole Capovilla Fernandes de; SILVA, Claudinéia Helena da; MARCHESINI, Bianca Rodrigues. **Direito do trabalho: o que mudou com a Covid-19?** Disponível em: <<https://www.politize.com.br/direito-do-trabalho-o-que-mudou-com-a-covid-19/>> Acesso em: 24/11/2021

GERÊNCIA EXECUTIVA DE RELAÇÕES DO TRABALHO. **Congresso Nacional reduz o prazo de aprovação de Medidas Provisórias durante a pandemia de coronavírus**. Disponível em: <<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/congresso-nacional-reduz-o-prazo-de-aprovacao-de-medidas-provisorias-durante-pandemia-de-coronavirus/>> Acesso em: 15/10/2021

INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS EM DIREITO. **Reflexões sobre as relações de trabalho na pandemia da COVID-19**. Disponível em: <<https://blog.sajadv.com.br/relacoes-de-trabalho-covid-19/>> Acesso em: 16/10/2021

MACHADO, Maria Letícia; FREITAS, Rebeca. **O primeiro ano de pandemia no Brasil em 43 eventos**. Disponível em: <<https://pp.nexojornal.com.br/linha-do-tempo/2021/O-primeiro-ano-de-pandemia-no-Brasil-em-43-eventos>> Acesso 15/10/2021

MENDES, Luis; GUIDI, Maurício; GALO, Thais; NASCIMENTO, Rennan Gil Alvez. **O COVID-19 e seus impactos legais no Brasil**. 2020.

ORDOQUE, Flávio. **O Direito do Trabalho, a crise da Covid-19 e o pós-pandemia**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-27/flavio-ordoque-direito-trabalho-crise-covid-19-pos-pandemia>> Acesso e: 25/11/2021

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de Covid-19**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>> Acesso em: 26/11/2021

PONTOTEL. **Entenda tudo sobre a MP 1046 e veja quais medidas sua empresa pode adotar.**

Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/mp-1046/>> Acesso em: 15/10/2021

RIBEIRO, Flávia Ferreira. **Carta 41 | O trabalho na pandemia: Reflexões Iniciais.** Disponível

em: <<https://www.cesit.net.br/carta-41-o-trabalho-na-pandemia-reflexoes-iniciais/>> Acesso em: 15/10/2021

SAMPAIO, Mauricio. **A medida provisória 946 e o que ela determina.** Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/depeso/326128/a-medida-provisoria-946-e-o-que-ela-determina>> Acesso em:15/10/2021

TARTUCE, Flávio. **O coronavírus e os contratos - Extinção, revisão e conservação - Boa-fé, bom senso e solidariedade.** 2020