



•NOVA•  
UCSAL

UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR  
GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAFAEL SIMAS NUNES

**IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO MERCADO DE  
TRABALHO: Uma análise das Medidas Provisórias 927/20 e 936/20, e  
da Lei 14.020/20**

SALVADOR

2023

**RAFAEL SIMAS NUNES**

**IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO MERCADO DE  
TRABALHO: Uma análise das Medidas Provisórias 927/20 e 936/20, e  
da Lei 14.020/20**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso, da Universidade Católica do Salvador - UCSAL, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Vander Luiz  
Pereira Costa Junior.

**SALVADOR**

**2023**

# **IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO: Uma análise das Medidas Provisórias 927/20 e 936/20, e da Lei 14.020**

Rafael Simas Nunes<sup>1</sup>

Prof. Vander Luiz Pereira Costa Junior<sup>2</sup>

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. Aspectos gerais da COVID-19. 1.1 Impacto da pandemia na economia. 2. COVID-19 e impactos no mercado de trabalho. 3. Medidas governamentais. 3.1 Medida provisória n. 927/2020. 3.2. Medida provisória n. 936/2020 e Lei 14.020/2020. Considerações finais. Referências.

## **RESUMO**

A pandemia COVID-19 trouxe para o direito brasileiro, vários impactos, sobretudo em relação ao direito do trabalho, precisando se adequar ao “novo normal” onde a jornada de trabalho foi mais reduzida, e, por conseguinte, gerando a diminuição salários e afetando a economia gerando desempregos devido às medidas restritivas tomadas pela União, Estados e Municípios, consolidando a necessidade de garantir para a parcela da população que não possui um emprego uma fonte de renda e a necessidade da manutenção dos empregos que foram mantidos através de políticas sociais. Diante o exposto, este artigo bibliográfico, de natureza descritiva e exploratória, tem como principal objetivo, descrever os impactos da COVID-19 no mercado de trabalho, enfatizando as Medidas Provisórias 927/20 e 936/20. Assim sendo, concluiu-se que, apesar da importância destas medidas políticas para mitigar os impactos da pandemia na economia, o mercado de trabalho brasileiro é permeado por problemas profundos agravados pela COVID-19, os quais demandam um Estado protagonista na promoção do crescimento econômico.

**Palavras-chave:** COVID-19. Pandemia. Trabalho. Desemprego.

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Estagiário do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia- TJBA. Email: rafael.nunes@ucsal.edu.br.

<sup>2</sup> Orientador. Mestre com ênfase em Políticas Sociais, Trabalho e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador. Especialista em Direito do Estado, Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professor nas disciplinas Direito e Processo do Trabalho na UCSAL e UFBA, Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica, membro do NDE e membro do Conselho Universitário da UCSAL. Diretor da Escola Superior de Advocacia Orlando Gomes - ESA/OAB-BA. Conselheiro da OAB-BA (2019-2021). Secretário-geral do GT referente às alterações da legislação trabalhista da OAB-BA. E-mail: vander.junior@pro.ucsal.br.

## ABSTRACT

The COVID-19 pandemic brought several impacts to Brazilian law, especially in relation to labor law, needing to adapt to the "new normal" where the working day was reduced, and, therefore, generating a decrease in wages and affecting the economy generating unemployment due to restrictive measures taken by the Union, States and Municipalities, consolidating the need to guarantee a source of income for the portion of the population that does not have a job and the need to maintain jobs that were maintained through social policies. In view of the above, this bibliographic article, of a descriptive and exploratory nature, has as its main objective to describe the impacts of COVID-19 on the labor market, emphasizing Provisional Measures 927/20 and 936/20. Therefore, it was concluded that, despite the importance of these political measures to mitigate the impacts of the pandemic on the economy, the Brazilian job market is permeated by profound problems aggravated by COVID-19, which demand a protagonist State in promoting economic growth. .

**Key-words:** COVID-19. Pandemic. Work. Unemployment.

## INTRODUÇÃO

Atualmente, diante do cenário mundial modificado social, política e economicamente, devido a Pandemia provocada pela COVID-19, vários foram os setores que sofreram com impacto das mudanças provenientes deste cenário, e dentre eles, o espaço do mercado de trabalho foi aquele que se demandou maior adaptação a esta 'nova rotina'.

Diante disso, destaca-se o antagonismo direito *versus* dever entre os empregadores e os trabalhadores. Contudo, estas, duas partes distintas, tiveram suas necessidades salientadas durante o período pandêmico, momento em que os trabalhadores precisam trabalhar e receber seu salário para sobreviverem, e em contrapartida, os empregadores precisavam cortar gastos para minimizar seus prejuízos.

Admitido, nesta época, uma situação caótica devido ao COVID-19, diversos institutos jurídicos não foram seguidos, de forma que não tiveram sua aplicação na realidade fática, o que gerou prejuízo aos trabalhadores, visto que tiveram alguns de seus direitos cerceados.

Deve-se lembrar que a pandemia foi uma situação excepcional, instituída para inibir a contaminação em massa gerada pela COVID-19, motivo pelo qual os empregadores, com receio dos altos prejuízos, provocaram uma demissão de

grande parte de seu pessoal. A partir disso, reflete-se: Quais os principais impactos causados no Mercado de Trabalho durante a Pandemia da COVID-19?

Salienta-se a importância destes estudos na respectiva temática, não apenas para a dimensão da sociedade em geral, mas também, para o mundo do trabalho, pois, apesar da pouca repercussão sobre os direitos trabalhista e da função social do trabalho a prática das demissões se deu em grande escala, acarretando grande prejuízo aos trabalhadores, de forma que um estudo aprofundado sobre os principais impactos causados na seara trabalhista se torna essencial.

Embora com todo o ocorrido, não se pode esquecer que o conceito de dignidade da pessoa humana se encaixa bastante no âmbito de qualquer relação de trabalho, principalmente na relação empregatícia, tendo em vista o estado de subordinação a que fica submetido o empregado diante do poder empregatício do tomador dos seus serviços (LEITE, 2020).

Sendo assim, este estudo ora apresentado tem como objetivo descrever os impactos da COVID-19 no mercado de trabalho, enfatizando as Medidas Provisórias 927/20 e 936/20.

## **1 ASPECTOS GERAIS DA COVID-19**

De acordo com Ferreira et. al. (2020), a população mundial enfrentou grandes alterações em sua rotina devido a grave crise sanitária que se instalou no mundo proveniente da COVID-19. É uma doença zoonótica que alcançou a população mundial no ano de 2020, provocando desequilíbrio e invasão do espaço da vida selvagem e rompimento das barreiras de proteção natural entre seres humanos e animais.

A COVID-19 é a doença infecciosa provocada pelo novo coronavírus, identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2020).

No último dia de 2019, a OMS foi alertada sobre vários episódios de pneumonia em Wuhan, acarretada por uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos. Após uma semana, as autoridades chinesas corroboraram que haviam identificado um novo tipo de coronavírus, que é um vírus muito comum, mas que até então não provocava doenças graves em

humanos, normalmente apresenta-se como um resfriado comum (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2020).

O Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública para o novo Coronavírus (COE-nCOV) foi acionado em 22 de janeiro de 2020, como estratégia prevista no Plano Nacional de Resposta às Emergências em Saúde Pública do Ministério da Saúde (BRASIL, 2020b).

No dia 26 de fevereiro de 2020 foi comprovado o primeiro caso de COVID-19 no Brasil, na cidade de São Paulo/SP. Um homem de 61 anos deu entrada no Hospital Albert Einstein, com histórico de viagem à Itália (BRASIL, 2020c).

Desde a confirmação deste primeiro caso de COVID-19 no Brasil, a infecção se difundiu por todos os Estados. Diversas estratégias de pandemia foram utilizadas devido às particularidades de cada município. Medidas de isolamento social foram adotadas em Minas Gerais no começo da pandemia, onde registraram uma taxa média de isolamento em Belo Horizonte de 30 a 50% nos primeiros meses (DUCZMAL et. al., 2020).

Todavia, com o decorrer do tempo, vários municípios mineiros adotaram restrições de isolamento mais brandas, de forma que, no ano de 2020, eram escassas as análises sobre os efeitos das medidas de higiene e isolamento social adotados para reduzir a transmissão da COVID-19, a partir de diversas taxas de isolamento social em Minas Gerais (SOUSA et. al., 2020).

O Coronavírus podem ser responsáveis por infecções respiratórias e intestinais em humanos; sendo, na maioria das vezes, causadas por espécies de baixa patogenicidade, acarretando o desenvolvimento de sintomas do resfriado comum. Contudo, podem levar, eventualmente, a infecções graves em grupos de risco, idosos e crianças. Antes de 2019, duas espécies de coronavírus altamente patogênicos e provenientes de animais (SARS e MERS) foram responsáveis por surtos de síndromes respiratórias agudas graves (BRASIL, 2020b).

Alguns governos no mundo, em resposta à pandemia da COVID-19, adotaram políticas de distanciamento social, com níveis diversos de implantação e adesão. No Brasil, enquanto o vírus se espalhou no espaço e o tempo, o Presidente repetidamente defendeu que a COVID-19 não era mais perigosa que uma gripe comum e que medidas rigorosas como a quarentena seriam piores do que a própria doença por conta dos seus efeitos econômicos adversos (SILVA et. al., 2020).

Esses mesmos autores destacam que, contrariando o posicionamento do Presidente, alguns Governadores dos Estados adotaram políticas de *Lockdown* na tentativa de impedir a propagação da pandemia.

*Lockdown* é um termo proveniente do inglês, que na tradução literal significa confinamento ou fechamento total. Ainda que não tenha uma definição única, este termo tem sido empregado para designar uma medida mais radical, a fim de que haja isolamento social, visando que as pessoas fiquem em casa, reduzindo o contágio pelo Coronavírus (BRASIL, 2020a).

Conforme relatos de Costa et. al. (2022), as estratégias mais mencionadas pelos estudos investigados foram: monitoramento de viajantes, controle de viagens internacionais, ordens de distanciamento social, fechamento de escolas e universidades, *Lockdown* parcial e total.

Medidas de distanciamento social foram adotadas por países como Estados Unidos, Itália, Reino Unido, Espanha, França, Bélgica, Alemanha, Irã, Brasil e Holanda; que adotaram algum tipo de bloqueio, com exceção do Irã. Até agosto de 2022, a Alemanha já foi mencionada como exemplo de país bem-sucedido no controle da pandemia, enquanto os Estados Unidos possuem os maiores números do mundo em total de casos, total de mortes e novas mortes semanais por COVID-19.

Dados do Boletim Epidemiológico Especial emitido em 31 de dezembro de 2022, Semana Epidemiológica 52 ou SE 52 (25/12 a 31/12), apresentam que foram confirmados 660.300.641 casos de COVID-19 no mundo. Os Estados Unidos registraram 100.749.731 casos, sendo considerado o maior número de casos acumulados, seguido de Índia (44.679.873), França (39.334.073), Alemanha (37.369.866) e Brasil (36.331.281). Em relação aos óbitos, foram confirmados 6.689.977 no mundo até o dia 24 de dezembro de 2022. O país Estados Unidos registrou o maior número de óbitos acumulados (1.092.674), seguido por Brasil (693.853), Índia (530.705), Rússia (385.789) e México (331.099) (BRASIL, 2022).

Ainda de acordo com o Boletim Epidemiológico Especial (BRASIL, 2022), o Brasil encerrou o ano de 2022 (SE 52) com um total de 206.944 novos casos registrados, representando uma redução de 11% (diferença de -25.283 casos), quando comparado ao número de casos registrados na SE 51 (232.227).

No que se refere aos óbitos, a SE 52 encerrou com um total de 1.110 novos registros, representando um aumento de 26% (diferença de 230 óbitos) se

comparado ao número de óbitos novos na SE 51 (880 óbitos). O número de novos registros de casos de COVID-19 em Minas Gerais teve um incremento de 122% na SE 51 em relação à SE 52. Quanto ao número de óbitos registrados por COVID-19 no Estado de Minas Gerais, observa-se um incremento de 244% de diferença entre a SE 51 e a SE 52 (BRASIL, 2022).

Estratégias como a implantação do sistema *drive-thru*, durante a vacinação contra COVID-19, demandou planejamento estrutural, desenvolvimento de processos e remanejamento de profissionais, além de formação de equipes qualificadas para atender a demanda. O emprego de tecnologias também foi um facilitador, possibilitando que uma alta porcentagem de pessoas pudesse ser vacinada, aumentando a imunização da população (PROCHNO et. al., 2023).

Este estado pandêmico acarretou em mudanças nos hábitos da população, como o isolamento, o processo saúde-doença e o processo de luto que tornaram ainda mais desafiador o enfrentamento à pandemia, principalmente quando familiares consideram que o ente querido não recebeu assistência necessária, ou, inclusive, quando não houve a oportunidade de serem confortados e oferecerem conforto, sendo-lhes negado o direito ao apoio social que auxilia a lidar com as crises e perdas e a seguir em frente (MELO et. al., 2023).

Os números de casos registrados e de óbitos provocados pela COVID-19 são alarmantes e o impacto das ordens de distanciamento social e o *Lockdown* implantado nos Estados e nos Municípios do país deixaram marcas na população e na economia.

## **1.1 Impactos da Pandemia na Economia**

Ainda no primeiro trimestre de 2020 o mundo se deparou com uma grave situação de pandemia, que trouxe mudanças de hábitos, obrigando a população ao confinamento e paralisando as atividades econômicas (OCDE, 2020).

Tal crise sanitária e humanitária provocada pela COVID-19 foi considerada responsável pela queda econômica e financeira mundial, propiciando um contingente impacto socioeconômico negativo (CASTRO, 2020).

A preocupação com o vírus cresceu bastante quando ocorreram os surtos na China, ligando um sinal de alerta para o mundo e colocando os países em estado de atenção (SAEZ; ZUCMAN, 2020).

A COVID-19 por ser uma doença infecciosa respiratória que se espalha por gotas de saliva e contato físico fez com que a economia parasse, já que era preciso que o conglomerado de pessoas deixasse de circular (ROCHA et. al., 2020; WU et. al., 2020).

Mattei e Heinen (2020) salientam que, com as empresas obrigadas a parar suas atividades econômicas, funcionando somente os setores econômicos essenciais, o mundo dos negócios começou a sentir diretamente o impacto da situação, como por exemplo, a baixa nas receitas e a permanência das despesas nas empresas.

Tais efeitos econômicos provocados terão efeitos duradouros, perdurando por vários anos até que venha alcançar um estado de estabilidade (ROCHA et. al., 2020).

Dentre as atividades mais afetadas pela pandemia estão as atividades de turismo, que possivelmente será um dos últimos setores a voltar ao estado de "normalidade" (GULLO, 2020).

Por outro lado, determinadas atividades não foram tão prejudicadas, mais especificamente as atividades essenciais ao dia a dia, como por exemplo, os supermercados e as farmácias, que permaneceram durante todo o período de pandemia com as portas abertas.

Com a pandemia, a Organização Mundial do Turismo (OMT) estimou queda brusca de 80% em todo o mundo, devido a muitos fatores, como a paralisação e redução de transportes aéreos, fechamento de hotéis, pontos turísticos e locais de alimentação. Nos grandes países como a Alemanha, o setor de turismo caiu 70%, na Europa os mais afetados foram os cruzeiros marítimos, com queda de 90%, pois nesse continente o turismo representa 10% do PIB (SANTOS, 2020).

No setor Industrial não foi diferente, 3 de cada 4 indústrias sofreram quedas, e 76% do setor reduziu ou paralisou suas atividades. A paralisação por tempo indeterminado afetou 31% das empresas da área, e 45% continuaram operando, com grandes reduções e quedas drásticas, entretanto, 4% tiveram aumento na produção, em contraste a pandemia, compondo as atividades essenciais (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI), 2020).

Os efeitos provocados pela pandemia são tão grandes que mesmo com a estabilização ainda haverá sequelas atemporais, sobretudo, com relação à

paralisação das atividades econômicas, proveniente da política de *lockdown* (KROTH, 2020).

Isso acarretará efeitos negativos graves, sobretudo, retrocesso ao processo de globalização até nos países mais abastados e desenvolvidos (BALDWIN; DIMAURO, 2020).

Comparado com a crise de 2008 e a grande depressão em 1930, a COVID-19 se espalhou rapidamente pelo mundo, com efeitos sentidos quase que instantaneamente em todo o globo (JÚNIOR; RITA, 2020).

Nos dois primeiros momentos mencionados houve queda nos mercados financeiros, aproximadamente 50%, taxas de desemprego de 10%, retração do PIB acima de 10%, contudo, tais efeitos ocorreram no decorrer dos anos posteriores, não de imediato como aconteceu em 2020 (ROUBINI, 2020).

A crise de 2008 foi provocada pelos problemas oriundos da especulação imobiliária, comprometendo os setores produtivos. Enquanto que a grande depressão de 1930 evidenciou como a saúde financeira do mundo pode ser gravemente afetada, ao entrar em crise (NASSIF et. al., 2020).

No obstante à COVID-19, os efeitos ocasionados afetam tanto a oferta quanto à demanda na economia, e, também, geram índices altos de desemprego (JÚNIOR; RITA, 2020).

Assim sendo, a pandemia tem afetado o cenário econômico nacional e internacional de três principais maneiras: declinando a produção das empresas, provocando paralisação do mercado e impactando negativamente o cenário financeiro. E embora no segundo semestre de 2020 tenha havido melhorias graduais de crescimento em 6,2% no PIB, não há perspectivas imediatas de alavancagem (MATTEI; HEINEN, 2020).

## **2 COVID-19 E IMPACTOS NO TRABALHO**

A crise socioeconômica causada pela pandemia da COVID-19 afetou o mundo do trabalho em todas as suas esferas. Tanto trabalhadores formais quanto informais foram afetados pelas medidas de isolamento social, adotadas para reduzir o ritmo da disseminação do vírus. A incerteza que rodeia a atividade produtiva nesse momento, a paralisação e a queda na atividade de setores não essenciais afetaram

o mercado de trabalho, reduzindo o nível de emprego, aumentando o desemprego e diminuindo a massa de renda da classe trabalhadora do país (TROVÃO, 2018).

Segundo Zizek (2020), o improvável ocorreu: o mundo parou de girar, os países fecharam as suas fronteiras e inúmeras pessoas foram confinadas dentro de suas casas e um futuro incerto aguardava a todos com a única certeza de que uma crise econômica gigantesca se aproximava, independentemente de como acabasse a epidemia. Consequentemente, tornou-se fundamental pensar além das coordenadas do mercado de ações e do lucro e encontrar novas formas de produzir e distribuir os recursos necessários.

Castells (2020), salienta que se vive em uma rede global de redes globais. A globalização implica incessantes movimentos de pessoas viajando entre os continentes, o tráfego constante de atividades comerciais, burocráticas e turísticas.

De acordo com Fernández Avilés (2020), a pandemia comprovou a fragilidade humana e quebrou a ordem natural da vida das pessoas. Ademais, enfatizou um dos lados da sociedade globalizada: a globalização do risco, que é produto do acelerado fluxo de pessoas e mercadorias.

Através do fechamento das fronteiras e o isolamento social, essa ordem foi alterada. E as restrições impostas destacaram uma realidade que nem sempre foi considerada e que implicavam em profundas mudanças pessoais. A ameaça de perder a saúde ou o trabalho provocava inúmeras fragilidades e futilidades, que indicaram para uma mudança no modelo de consumo (CASTELLS, 2020).

O colapso econômico proveniente da pandemia do COVID-19 se deveu, conforme relatos de Zizek (2020b), ao fato “de que a economia se baseia fundamentalmente no consumo e na perseguição de valores defendidos pela visão capitalista, como a riqueza material”. Com as limitações de locomoção, o distanciamento social, o *lockdown* e outras medidas adotadas pelos governos, as pessoas passaram a voltar para suas casas, inclusive o trabalho passou a ser realizado em casa, em diversos casos, alterando bastante os hábitos de consumo das pessoas, inclusive porque o risco de perder o emprego ou a renda passou a ser uma realidade muito próxima.

Estas mudanças de hábitos alteraram o mercado consumidor. Todavia, o certo é que o colapso econômico assumiu contornos cada vez mais assustadores e desafiou os governantes para o enfrentamento da recessão e da redução do crescimento do Produto Interno Bruto (PIB).

Diante disso, a consequência imediata da pandemia refletiu diretamente no mercado de trabalho, ou seja, no emprego e na renda dos trabalhadores e trabalhadoras.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020b) chamou atenção que a COVID-19 teve impactos de longo alcance no mercado de trabalho. As primeiras estimativas indicavam um substancial aumento do desemprego e do subemprego. O desemprego global, segundo a estimativa, alcançou uma média de 5,3 milhões de pessoas em um cenário baixo, 13 milhões em um cenário médio e 24,7 milhões de pessoas desempregadas em um cenário alto.

As mesmas estimativas apontavam que os impactos no emprego implicavam grandes perdas de renda, que pode variar de 860 a 3.440 bilhões de dólares. A perda de renda dos trabalhadores, em última análise, foi prejudicial para a continuidade dos negócios e para a garantia das economias. Ademais, alguns grupos sofreram impactos maiores em termos de emprego e renda: pessoas com problemas de saúde ou idosas, jovens, mulheres, trabalhadoras (es) sem proteção social e trabalhadoras (es) migrantes (OIT, 2020b).

No Brasil, além dos profundos impactos no âmbito da saúde, o COVID provocou um efeito devastador no mercado de trabalho, que já apresentava números preocupantes antes da pandemia: dos cerca de 160 milhões de brasileiros que compõe a população economicamente ativa, 45% deles estavam na informalidade e a taxa de desemprego se aproximava de 12%. Com a paralisação temporária ou definitiva de inúmeras atividades econômicas, o cenário se agravou drasticamente.

A preocupação com o mercado de trabalho brasileiro, devido à redução de postos de trabalho, à elevação no número de demissões, às reduções de jornada e de salários, associada à preocupação com os desempregados, informais, subocupados de baixa renda e desalentados, aqueles que já deixaram de procurar emprego, têm ainda outro elemento, que se refere à sobrevivência das micro e pequenas empresas.

Diante o exposto, além da crise sanitária, uma das grandes consequências da pandemia foi o aumento do desemprego e, com isso, a elevação da informalização do trabalho, dos terceirizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial e do subproletariado. Essas pessoas precisaram ser

assistidas com políticas voltadas a protegê-la da fome e da pobreza, ou seja, necessitaram ser inseridas numa rede de proteção social (ANTUNES, 2019).

Em total era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, está se conhecendo a informalização do trabalho, dos terceirizados, dos precarizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial e do subproletariado. Se no passado recente a classe trabalhadora apresentava níveis de informalidade apenas marginalmente, atualmente mais de 50% dela se encontra nessa condição, desprovida de direitos, fora da rede de proteção social e sem carteira de trabalho. Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos: esse é o desenho mais frequente da classe trabalhadora.

Segundo a OIT (2020), o impacto nas atividades geradoras de renda foi bastante severo para os trabalhadores desprotegidos e para os grupos mais vulneráveis e que estavam na economia informal. O que se verificou em alguns países, além de demissões, foi a redução na jornada de trabalho. No Brasil, como o enfrentamento do problema, por parte do poder público, foi bastante tímido, os noticiários revelaram o crescimento no número de demissões em diversos setores, com destaque para os serviços, como hotelaria, bares e restaurantes.

Atualmente, o home office é um dos grandes temas quando o assunto é trabalho do futuro e o mais eficiente e procurado durante o período da pandemia. Para algumas empresas foi a melhor solução para a empresa continuar com suas atividades (MOREIRA, 2020).

Acredita-se que cada dia mais as pessoas estão se adaptando com o mais prático e eficiente para todos os lados. Ficam-se mais livres, e com isso, tendo autonomia para desempenhar da melhor maneira a sua função. As relações de trabalho estão sempre atualizando para poder ter uma formalização. Com isso, fica bom para trabalhador e empregador.

Com todas estas mudanças, foi possível perceber os impactos na Justiça do Trabalho com a moralização de seu uso e a redução dos gastos com conflitos. A médio prazo, teve-se a redução do medo de empregar com a utilização dos novos contratos de trabalho, o que melhorou a produtividade, estimulando investimentos e aumentando a quantidade de empregos (MOREIRA, 2020).

A longo prazo, foi possível vislumbrar uma mudança cultural geral com regras mais eficazes para o futuro do trabalho. Isto é mais do que necessário, pois em

alguns lugares do mundo já se tem a preocupação de como criar uma legislação que implique a segurança do trabalho para um local onde se trabalham humanos e robôs no mesmo local.

Atualmente, houve discussões sobre como reduzir os riscos e aumentar as oportunidades, temas sobre o momento dos algoritmos e da inteligência artificial, que cria fase de transição e insegurança, uma crise social e política generalizada, ruptura da simetria entre produtividade e compensação, fruto da globalização, o surgimento do novo contrato social oriundo da colaboração entre sindicatos e empresas, trabalho por conta própria, falta de qualificação da mão de obra, sociedade 4.0, aumento da expectativa de vida, tendência neoliberal, e novos modelos de solidariedade (MOREIRA, 2020).

Com a rápida mudança das leis trabalhistas a confusão ainda está na cabeça de muitos empregadores e trabalhadores. Assim como a reforma da Previdência, ela é defendida pelo governo como uma prioridade para colocar as contas públicas em ordem, estimular a economia e criar empregos. Os mais críticos quanto às mudanças dizem que ela pode levar à perda de direitos dos trabalhadores.

A reforma trabalhista influenciou muito nas relações de trabalho, quem é a favor diz que ela dá mais autonomia aos trabalhadores nas negociações sindicais e contribui para a geração de empregos. Já quem é contra a reforma diz que a possibilidade de acordos trabalhistas terem força de lei pode permitir a redução de direitos assegurados aos trabalhadores.

Ainda que a Reforma Trabalhista tenha sido uma decisão radical do governo, ela é também muito vantajosa para empregadores e para os trabalhadores. Existem muitos pontos que ainda serão discutidos e irão gerar muitas dúvidas (MADRUGA, 2020).

Diante destes novos cenários e das modernizações trazidas pela reforma trabalhista, é possível ao empresário que queria se adaptar a legislação e verificar todo o seu passado em busca de passivos existentes nos setores, analisando a possibilidade de terceirizar setores, redução do quadro de funcionários, negociar com os sindicatos e elaborar PDV's, bem como a criação de um regulamento interno com o intuito de prevenir novos passivos e criar um Sistema Preventivo de Saúde e Segurança Ocupacional, também adaptando os contratos existentes às realidades da reforma (MOREIRA, 2020).

Uber, Loggi, iFood e Rappi são exemplos de nomes bastante conhecidos na era de serviços por aplicativo (apps). Empresas como essas são responsáveis por realizar entregas, dar caronas e, até mesmo, comprar alguns itens no supermercado. Trabalhar cadastrado a uma empresa de aplicativo garante que os motoristas e os motociclistas possam escolher os horários referentes à jornada de trabalho ou decidir a quais demandas atender. Esse tipo de trabalho impede, porém, que os cadastrados tenham algumas garantias como férias remuneradas ou 13º salário, por exemplo (GIRARDI, 2020).

Assim sendo, com tudo o que ocorre, inclusive os empregos estão se transformando onde fica legal e compreensível para ambos os lados. As novas formas de trabalho estão aí para ajudar, bem como as pessoas evoluem, as formas legais evoluem igualmente e constantemente.

### **3 MEDIDAS GOVERNAMENTAIS**

O mundo do trabalho não é imutável. Todavia, os impactos causados pela pandemia do COVID-19 foram enormes que ainda não é possível prever a magnitude deles. Em pouco tempo, foram adotadas novas regras, foram editados decretos municipais e estaduais, foi decretado estado de calamidade pública em todo o território nacional (BARROS, 2017).

Enfim, a vida foi afetada nos mais diversos aspectos, incluindo, sobretudo, o mundo do trabalho. As medidas governamentais adotadas possuem o objetivo de apresentar uma alternativa para que os empregadores consigam lidar com os efeitos econômicos do COVID-19 e, com isso, contribuir para a manutenção do emprego e da renda de funcionários.

Além das questões relacionadas ao fechamento de postos formais de trabalho e demissões, os contratos de trabalhos foram afetados com a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, a redução de jornada e salários e a flexibilização de algumas normas, permitidas pelas Medidas Provisórias n. 927 e n. 936, que procuram alternativas para o enfrentamento da pandemia e a manutenção dos empregos e da renda. Entretanto, ambas são objeto de divergências e merecem reflexão em determinados pontos (CASSAR, 2018).

#### **3.1 Medida provisória n. 927/2020**

A fim de amenizar os impactos da COVID-19 nas relações de trabalho, o Presidente da República, Sr. Jair Messias Bolsonaro, através da Secretaria Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos, adotou a Medida Provisória 927, trazendo medidas alternativas trabalhistas para o período de calamidade pública, reconhecido pelo então Decreto nº 6, de 20 de março de 2020, objetivando a preservação dos empregos, como pode ser observado em seu artigo 1º:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

À procura de reduzir a perda dos vínculos empregatícios, a MP nº 927 prescreveu, em seu artigo terceiro as devidas possibilidades que poderiam ser adotadas pelos empregadores, sendo tais incisos:

#### **I - O teletrabalho**

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

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

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

O empregador também vai ser responsável por fornecer os equipamentos e infraestrutura. Sendo que, se o trabalhador não tiver os equipamentos e a infraestrutura necessários e o empregador não puder fornecê-los, o período que ele passar em casa vai contar como horas trabalhadas, ou seja, o empregado não precisará repor depois que voltar ao trabalho presencial (MESSA, 2020).

## **II - A antecipação de férias individuais**

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

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

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

Com relação aos profissionais da saúde e de outras áreas consideradas essenciais, suas férias ou licença não remunerada poderão ser suspensas (MACEDO, 2020).

## **III - A concessão de férias coletivas**

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

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá dar férias coletivas aos seus empregados sem precisar avisar o Ministério da Economia e os

sindicatos. Para isso, basta comunicar os empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência.

Nesta circunstância, não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o período mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para férias (CORIOLANO, 2020).

#### **IV - O aproveitamento e a antecipação de feriados**

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

Com relação à antecipação e ao aproveitamento de feriados religiosos, o empregado deverá concordar em antecipá-lo (MAGALHÃES, 2020).

#### **V - O banco de horas**

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

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

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador sem a necessidade de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo (CALCINI, 2020).

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

No que diz respeito às demandas administrativas em segurança e saúde do trabalho, o artigo 15 da MP 927/20 diz que durante o estado de calamidade pública

está suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares.

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

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

Ademais, os empregadores não serão obrigados a realizar treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas de segurança e saúde no trabalho. Eles deverão ser realizados em até 90 dias depois do fim do estado de calamidade pública (MARTINS, 2020).

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

## **VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS**

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

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

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

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

A suspensão do FGTS, entretanto, não se aplica nos casos de demissão de trabalhadores. Neste caso, o empregador deverá recolher o FGTS do funcionário normalmente. Ainda, segundo a MP 927, também estão suspensos, por 180 dias, os prazos para defesa e recurso em processos trabalhistas e débito de FGTS.

Contudo, deve-se salientar que a referida MP não possui mais efeito, pois o prazo de sua vigência esgotou-se no dia 19 de julho de 2020. Desta forma, as empresas não poderão mais flexibilizar, doravante, as regras trabalhistas até então inseridas na medida provisória dos postos de trabalho, tendo que voltar a observar os termos da legislação trabalhista vigente.

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

Referente às mudanças trazidas pela MP nº 927.

Belmonte *et. al.* (2020, p. 04) assegura que:

A MP nº 927/2020 definiu como de força maior os efeitos do estado de calamidade pública que atingiu os setores produtivos e, conseqüentemente, as relações de trabalho. E as soluções nela trazidas para o enfrentamento, flexibilizando os institutos jurídicos constantes da CLT (antecipação e cumulação de férias, banco de horas, prorrogação com compensação, antecipação de feriados e direcionamento para qualificação) por acordo individual ou *jus variandi*, além do diferimento do prazo para recolhimento do FGTS decorreram desse fato.

Estas medidas foram adotadas sob o pensamento de que a Pandemia teria seu lapso temporal encurtado pelas medidas sanitárias utilizadas, entretanto, com o progresso da doença no tempo e no espaço geográfico, afetando cada vez mais novos Estados e Municípios. Esta MP teve que ser logo melhorada na tentativa de garantir os vínculos empregatícios, sendo complementada pela MP 936.

### **3.2 Medida provisória n. 936/2020 e a Lei 14.020/2020**

Conforme relatos de Peres e Robortella (2020), a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, despontou como a maior medida de proteção ao emprego já presenciada no Brasil, alocando renda potencial diretamente aos trabalhadores e mantendo os empregos.

Tal medida foi uma resposta à grande demanda social por uma política estatal de proteção ao emprego e à renda, possibilitando, com isso, o distanciamento social durante a atual pandemia (PERES; ROBORTELLA, 2020).

A MP nº 936 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, além de medidas trabalhistas complementares, relacionadas principalmente ao enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional proveniente da COVID-19 (BRASIL, 2020).

Sua principal meta era preservar o emprego e a renda, a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais, e a redução do impacto social (BRASIL, 2020).

Depois, em 6 de julho de 2020, a MP nº 936 foi convertida na Lei nº 14.020, com a validade de 90 dias. Prorrogada por 30 dias pelo Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020; por mais 60 dias pelo Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020; e, por último, pelo Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020, completando 240 dias e determinando sua duração até o estado de calamidade pública, ou seja, até 31 de dezembro de 2020 (BRASIL, 2020).

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

Este benefício, de periodicidade mensal, é custeado com recursos da União, e destinado aos trabalhadores quando houver a redução da jornada de trabalho e do salário, assim como a suspensão temporária do contrato de trabalho, de acordo com o art. 5º da MP 936/20:

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses: (Vide pela Medida Provisória nº 959, de 2020) (Vide Medida Provisória nº 982, de 2020)

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo; (Vide pela Medida Provisória nº 959, de 2020)

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Segundo o texto legal, com a promoção do simples acordo entre empregado e empregador, possibilitando a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada, com a proporcional redução de salários, deverá o empregador informar ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias.

Todavia, fica estabelecido pelo artigo 12 desta Medida Provisória, que o benefício emergencial, de que trata o art. 3º, será implantado por intermédio de acordo ou de negociação coletiva aos empregados para os casos:

- I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);
- II - 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.

Enquanto, para os empregados não enquadrados nos critérios acima, as medidas para implantação dos benefícios, apenas se darão por norma coletiva, com exceção da redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Tendo sido este um dos assuntos de maiores questionamentos, utiliza-se como intuito básico o princípio da proteção, visto que, se retirar dos sindicatos a intermediação em negociações que trarão como consequência fundamental a diminuição do salário contraria frontalmente a ordem constitucional.

Entretanto, o STF, em decisão plenária, reconheceu a constitucionalidade da medida, na (ADI) 6363, no dia 17 de abril de 2020, no sentido de que os “acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.” (LOURENCINI, 2020).

### **3.2.2 Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário**

Procurando uma maior flexibilização, a MP 936/20, em seu art. 7º, facultou a celebração de acordos individuais, com duração máxima de 90 dias, para redução

de jornadas e salários até 25% para todos os empregados e de 50% ou 70% para os empregados que recebem menos que R\$ 3.135,00 ou mais que R\$ 12.202,12. Para os outros, a redução somente pode ocorrer mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho (salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12).

De acordo com Sales (2020, s. p.):

- Para 25% de redução do salário e da jornada, o empregador passa a receber o Benefício Emergencial correspondente a 25% do valor do seguro-desemprego, sendo, ainda, possível de se fazer um acordo individual entre as partes, qualquer que seja o salário devido.
- Caso as reduções, de salário e jornada, sejam de 50%, o valor do Benefício será de 50% do valor do seguro-desemprego, porém será possível um acordo individual apenas para empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou para empregado portador de diploma de nível superior com salário acima de R\$ 12.202,12.
- As mesmas condições do item anterior, referentes a possibilidade de acordo individual aplica-se à redução de 70% da redução de salário e jornada com Benefício correspondente a 70% do valor do seguro-desemprego.
- Caso o empregado receba entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11, as reduções superiores ao percentual de 25% somente podem ser realizadas mediante prévia negociação sindical.

Assim sendo, o funcionário terá que concordar com a decisão, ou seja, se o empregado trabalha normalmente 40 horas semanais e passa a trabalhar 20 horas, a redução da jornada foi em 50%, aplicando-se a mesma proporção para o salário, que, não poderá sofrer redução no valor/hora.

Se a empresa optar por essa alternativa, redução de salário e jornada de trabalho, a União pagará diretamente ao empregado uma ajuda emergencial de preservação de emprego e renda, equivalente ao valor reduzido, mas que terá como base de cálculo a parcela do seguro-desemprego, a que o empregado teria direito se dispensado fosse.

Ademais, o funcionário conta com a garantia do emprego durante o período que o salário foi reduzido e de forma proporcional após o término da redução. Ou seja, se a redução for feita por 3 meses, o empregado terá a garantia do seu emprego nos 3 meses de redução e mais 3 meses após a redução. Ainda assim, se o empregado for demitido ao final desse acordo, ele receberá o seguro-desemprego normalmente, sem a redução de valores.

A redução de salário terá um prazo máximo de 90 dias durante o estado de calamidade pública e o prazo de aviso ao ministério da economia dos acordos de

redução é de até 10 dias. Deve-se salientar que apenas assim o governo poderá realizar o pagamento dos benefícios.

### **3.2.3 Da suspensão Temporária do Contrato de Trabalho**

A possibilidade da suspensão do contrato de trabalho está discriminada na Seção IV, art. 8º da MPV, de forma que para não restar dúvidas sobre em que consiste esta suspensão, Sales (2020) explica que a mencionada suspensão consiste no ajuste individual ou coletivo para suspensão do contrato de trabalho pelo empregador, com o pagamento de até 30% do salário do empregado e a concessão do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pelo governo federal.

O empregado e o empregador devem estabelecer acordo individual escrito. Para empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 será devida ao empregado uma ajuda compensatória mensal equivalente a 30% de seu salário, enquanto estiver em vigência a suspensão estabelecida entre ambos. Além disso, a suspensão não ultrapassará a 60 dias – é possível o fracionamento – e sobre esta verba compensatória não incidirá tributação.

Ainda deve-se ressaltar, agora por Lourencini (2020), que a suspensão do contrato de trabalho perdurará por até 60 dias, fracionados em 2 períodos de 30 dias, exceto se pactuado de maneira diversa em norma coletiva.

Neste período, o empregado terá direito a receber todos os benefícios normalmente concedidos pelo empregador, devido à obrigação contratual ou proveniente de norma coletiva, como, por exemplo, um plano de saúde, mas somente terá suas contribuições previdenciárias computadas se, excepcionalmente, recolhê-las como contribuinte facultativo. Porém, não terá direito ao benefício:

- Empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, mesmo que em comissão, e, ainda, que esteja exercendo mandato eletivo;
- Empregado em gozo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou outros regimes próprios;
- Empregado em gozo de seguro-desemprego ou de bolsa de qualificação profissional.

Caso o empregado tenha mais de um vínculo empregatício constituído, terá direito a receber um benefício referente a cada um deles, atentando-se para os

critérios já citados, exceto no caso de vínculo contratual caracterizado na modalidade de contrato de trabalho intermitente. Neste caso, terá direito a benefício limitado ao valor de R\$ 600,00, independentemente de quantos contratos de trabalho intermitente houver firmado.

Interrompida a situação que enseja a decretação de calamidade pública ou vencido o prazo do acordo celebrado, o contrato será retomado em um prazo de 2 dias.

Um dos aspectos mais interessantes desta MP diz respeito à impossibilidade de o empregador manter as operações empresariais, mesmo em regime de teletrabalho, no caso de suspensão do contrato de trabalho. Se tal fato se configurar, 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.

A critério dos empregados e do empregador, conforme delimitarem por meio de negociação coletiva, poderá ser estabelecido que este disponibilize ajuda compensatória àqueles, a que será paga cumulativamente ao benefício de preservação do emprego e renda.

Deve-se enfatizar que este benefício terá natureza indenizatória, e, com isso, não integrará a base de cálculo para pagamento de benefícios previdenciários e de eventuais tributos, bem como não servirá, ainda, para cálculo do FGTS.

Havendo redução proporcional de jornada e de salário, esta ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador, ou seja, não será utilizada na base de cálculo, demais direitos trabalhistas referentes à relação de emprego.

Caso seja verificada a rescisão sem justa causa do contrato de trabalho neste período, o empregado, além de todos os direitos que normalmente faria jus a título de verbas rescisórias (multa equivalente a 40% do FGTS, saldo do FGTS, férias proporcionais + 1/3, 13.º Salário proporcional, Aviso Prévio, etc.), também terá direito a:

I - Cinquenta por cento do salário a que 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 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 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.

Portanto, a análise detalhada da MP, revela um cenário normativo intrincado. Ademais, a interconexão dessas disposições ressalta não apenas a complexidade, mas também a crucial necessidade de uma compreensão abrangente dessas regulamentações por parte de todos os atores envolvidos nas relações de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa buscou mostrar, resumidamente, como a pandemia do COVID-19 causou impactos profundos na saúde pública e, sobretudo, no mercado de trabalho brasileiro. Dentro de um contexto de paralisação das atividades produtivas, os trabalhadores informais perderam o sustento, e inúmeras empresas já começaram a demitir os empregados com carteira assinada.

Como não existia uma vacina ou um remédio efetivo contra tal vírus, os países, em sua grande maioria adotaram a quarentena e o isolamento social, possibilitando apenas o funcionamento dos serviços essenciais, associados à saúde, à alimentação, dentre outros.

Diante disso, viu-se que causou um impacto profundo sobre a economia e, por conseguinte, sobre a sociedade. As relações de trabalho, uma vez que estão diretamente associadas à produção, ao comércio e à prestação de serviços, foram as primeiras a serem atingidas, e com intuito de evitar uma disparada de desemprego, diversos países adotaram medidas paliativas, visando evitar o aprofundamento da crise.

Com isso, o Governo Federal editou uma série de medidas a fim de manter empregos e rendas dos empregados. Dentre essas medidas, este artigo se deteve na análise da Medida Provisória 927 e Medida Provisória nº 936, convertida na Lei nº 14.020.

Viu-se que a Medida Provisória 936 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, visando assegurar a continuidade das atividades laborais e empresariais, e a redução do impacto social proveniente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, entretanto, tais programas de governo não foram tão eficazes e o mercado de trabalho ficou bastante prejudicado.

Assim sendo, concluiu-se que mais poderia ser feito para conter a doença e alavancar a economia e se fizeram essenciais prestações positivas do Estado para que houvesse uma concretude ainda maior nas relações trabalhistas altamente impactadas pela pandemia, tendo em vista que ainda podia-se perceber a existência das necessidades, tanto do empregador, que precisava evitar maiores prejuízos, quanto do empregado, que necessitava de trabalho para a sua subsistência e de sua família.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a formação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2019.

BALDWIN, R.; DI-MAURO, B. W. Introduction. In R. BALDWIN; B. W. DI-MAURO (Eds.), **Mitigating the COVID Economic Crisis: Act Fast and Do Whatever It Takes**. London, UK, 2020.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**, 11 ed., Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BELMONTE, A. A., et. al. **Direito do Trabalho na Crise da Covid-19**. Salvador, Juspodivm, 2020.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p 1, 20 março 2020. Seção 1-extra. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-legislativo-249090982>. Acesso em jun 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020. Promulga o texto revisado do Regulamento Sanitário Internacional, acordado na 58ª Assembleia Geral da Organização Mundial de Saúde, em 23 de maio de 2005. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p 1, 30 janeiro 2020. Seção 1-extra. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.212-de-30-de-janeiro-de-2020-240647604>. Acesso em jun 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p 1, 14 julho 2020. Seção 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10422-de-13-de-julho-de-2020-266575366>. Acesso em jun 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei 14.020, de 6 julho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p 1, 24 agosto 2020. Seção 1-extra. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.470-de-24-de-agosto-de-2020-273771108>. Acesso em jun 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei 14.020, de 6 julho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p 6, 14 outubro 2020. Seção 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.517-de-13-de-outubro-de-2020-282662377>. Acesso em jun 2023.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p 1, 07 julho 2020. Seção 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em jun 2023.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória** nº 936, de 1º de abril de 2020, 2020a. 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)

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.979**, de 6 de fevereiro de 2020, 2020b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm)>

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Coronavírus: o que você precisa saber e como prevenir o contágio**, 2022. Disponível em <: <https://saude.gov.br/saude-de-a-z/coronavirus> >. Acessado em jun 2023.

CALCINI, R. **Coronavírus e os Impactos Trabalhistas**. São Paulo: Editora JH Mizuno, 2020, Edição do Kindle.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**, 16 ed., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

CASTRO, D. **Brasil e o mundo diante da covid-19 e a crise econômica**. PET Economia UFPR. Paraná, 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). Sondagem especial, Ano 20, n. 77, Brasília, 2020.

CORIOLOANO, T.; FARIA, N.; BONANE, L. Os impactos da covid-19 sobre o mercado de trabalho e as perspectivas pós-pandemia. **migalhas**, 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/333242/os-impactos-da-covid-19-sobre-o-mercado-de-trabalho-e-as-perspectivas-pos-pandemia>. Acesso em jun 2023.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. ¿Es suficiente este derecho laboral excepcional «por aluviones» frente a la pandemia del Covid-19? **Revista de Trabajo y Seguridad Social**, CEF, 445, p. 7-26, 2020.

GIRARDI, Y. **Os Apps e as novas relações de trabalho**, 2020. Disponível em: [https://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/cadernos/jornal\\_da\\_lei/2020/01/719402-os-apps-e-as-novas-relacoes-de-trabalho.html](https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/cadernos/jornal_da_lei/2020/01/719402-os-apps-e-as-novas-relacoes-de-trabalho.html). Acesso em jun 2023.

GULLO, M. C. R. The economy in pandemic Covid-19: some considerations. **Rosa dos Ventos**, v. 12, p. 1-8, 2020.

JÚNIOR, R. R. F.; RITA, L. P. S. **Impactos da Covid-19 na Economia: limites, desafios e políticas**. Maceió, Alagoas, 2020.

KROTH, D. C. **A economia brasileira frente à pandemia do covid-19: entre as prescrições e as propostas do governo.** - Grupo de Pesquisa Estado, sociedade e políticas públicas, 2020. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/profile/Darlan-Kroth/publication/340634459>>

LEITE, C. **Curso de direito do trabalho.** Saraiva Educação, 2020.

MACEDO, F. Os microempreendedores individuais (MEI) sobreviverão a pandemia? **Política**, 2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/os-microempreendedores-individuais-mei-sobreviverao-ao-coronavirus/>. Acesso em jun 2023.

MADRUGA, T. P. **Reforma Trabalhista: 11 mudanças nas relações de trabalho.** 2020. Disponível em: <https://www.madrugaadvogados.com.br/blog/reforma-trabalhista>. Acesso em jun 2023.

MAGALHÃES, M. Impacto da Pandemia de Covid-19 no Mercado de Trabalho e Medidas Compensatórias. **ANESP**, 2020. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/6/9/impacto-da-pandemia-de-covid-19-no-mercado-de-trabalho-e-medidas-compensatrias>. Acesso em jun 2023.

MARTINS, G. A. Como ficam as implicações e as consequências com o fim da MP 927. **Conjur.com**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-21/gustavo-martins-quais-consequencia-fim-mp-927>. Acesso em jun 2023.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Balanço dos impactos da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2020. **Revista Katálysis**, v. 25, p. 43-61, 2020.

MESSA, S. Coronavírus: Os microempreendedores individuais (MEI) sobreviverão a pandemia? **FDR**, 2020. Disponível em: <https://fdr.com.br/2020/03/25/coronavirus-os-microempreendedores-individuais-mei-sobreviverao-a-pandemia/>. Acesso em jun 2023.

MOREIRA, A. J. **Novas relações de trabalho após a reforma trabalhista e a lei de terceirização**, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/292161/novas-relacoes-de-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista-e-a-lei-de-terceirizacao>. Acesso em jun 2023.

NASSIF, V. M. J.; CORRÊA, V. S.; ROSSETO, D. E. **Estão os empreendedores e as pequenas empresas preparadas para as adversidades contextuais? Uma reflexão à luz da pandemia do covid-19.** Editorial Regepe, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação de emprego e trabalho decente para a paz e a resiliência**, 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/ff?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/ff?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO)>. Acesso em jun 2023.

\_\_\_\_\_. **Como a Covid-19 afetará o mundo do trabalho?** Brasília, abr 2020b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_740753/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740753/lang--pt/index.htm)>. Acesso em jun 2023.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatórios de situação da doença de Coronavírus (COVID-2019)**. SituationReport11/06/2021, 2020. Disponível em <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports>. Acesso em jun 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Combatendo o corona vírus (COVID-19)**. Contribuindo para um esforço global, 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/coronavirus/country-policy-tracker/>. Acesso em jun 2023.

PERES, A. G.; ROBORTELLA, L. C. A. Interpretação jurídica em tempos de pandemia. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (coord.). **O direito do trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, p. 75-88, 2020.

ROCHA, D. Rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior em tempos de coronavírus (covid-19). **JUS**, abr. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81316/rescisao-do-contrato-de-trabalho-por-motivo-de-forca-maior-em-tempos-de-coronavirus-covid-19>. Acesso em jun 2023.

ROUBINI, N. A **Greater Depression?** Project Syndicate, [S.l.], p. 1-5, mar 2020 Disponível em: <https://www.project-syndicate.org/commentary/coronavirus-greater-great-depression-byournielroubini-2020-03>

SAEZ, E.; ZUCMAN, G. K. B. A. **The Government as Buyer of Last Resort**, 2020. Disponível em: <[shorturl.at/sOTU3](https://shorturl.at/sOTU3)>

SALES, A. L. S. **Os impactos da covid-19 nas relações contratuais e trabalhistas**, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81028/os-impactos-da-covid-19-nas-relacoes-contratuais-e-trabalhistas>. Acesso em jun 2023.

SANTOS, R. F. **Modelo de Estudos de Eventos: Retornos Anormais como Impacto da Covid-19 em Ações de Empresas de Turismo no Brasil.** Parnaíba, Piauí, 2020.

SILVA, M. L. Medidas governamentais de apoio às pequenas empresas. **Observatório Socioeconômico: Análise de Conjuntura**, 2020. Disponível em: <https://www.ufsm.br/coronavirus/socioeconomico-analise-de-conjuntura/>. Acesso em jun 2023.

SOUSA, L. S. N. **Efeitos da covid-19 nos indicadores econômico-financeiros das empresas do setor aéreo com ações na b3.** Monografia (Curso de Ciências Contábeis) – UFPB, João Pessoa, 2020.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. Transformations in the labor market and the Brazilian experience after labor reform of 2017. **Research, Society and Development**, Itabira, v. 7, n. 12, nov 2018. Disponível em: <https://rsd.unifei.edu.br/index.php/rsd/article/view/639>.

WU, D.; WU, T.; LIU, Q.; YANG, Z. The SARS-CoV-2 outbreak: what we know.: what we know. **International Journal Of Infectious Diseases**, [s.l.], mar 2020.

ZIZEK, S. **Pandemia: Covid-19 e a reinvenção do comunismo (Pandemia Capital).** São Paulo: Boitempo Editorial, 2020a. E-book. Disponível em: [https://www.amazon.com.br/kindle/dp/B0872KYN8Z/ref=rdr\\_kindle\\_ext\\_eos\\_detail](https://www.amazon.com.br/kindle/dp/B0872KYN8Z/ref=rdr_kindle_ext_eos_detail). Acesso em jun 2023.

\_\_\_\_\_. **A barbárie com rosto humano**, 2002b. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597676-a-barbarie-com-rosto-humano-artigo-de-slavoj-zizek>. Acesso em jun 2023.

Versão do CopySpider: 2.2.2  
Relatório gerado por: rafael.nunes@ucsal.edu.br  
Modo: web / normal

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/regulacao/atos_normativos.php">http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/regulacao/atos_normativos.php</a>	439	1,17
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://www.gov.br/imprensa/nacional/pt-br">https://www.gov.br/imprensa/nacional/pt-br</a>	9	0,09
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7556229">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7556229</a>	15	0,08
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://extra.globo.com/noticias/mundo/comite-de-emergencia-da-oms-vai-se-reunir-para-discutir-coronavirus-24201283.html">https://extra.globo.com/noticias/mundo/comite-de-emergencia-da-oms-vai-se-reunir-para-discutir-coronavirus-24201283.html</a>	7	0,07
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7254014">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7254014</a>	9	0,05
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://www.who.int/news-room/spotlight/the-impact-of-covid-19-on-global-health-goals">https://www.who.int/news-room/spotlight/the-impact-of-covid-19-on-global-health-goals</a>	4	0,03
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://www.project-syndicate.org/commentary/coronavirus-greater-great-depression-by-nouriel-roubini-2020-03">https://www.project-syndicate.org/commentary/coronavirus-greater-great-depression-by-nouriel-roubini-2020-03</a>	3	0,02
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports">https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports</a>	1	0,01
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019">https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019</a>	1	0,01
Rafael Artigo- FINAL.doc X <a href="https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline">https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline</a>	1	0,01

**Arquivos com problema de download**

<a href="https://rts.saude.gov.br/portal/documento/3881/arquivo">https://rts.saude.gov.br/portal/documento/3881/arquivo</a>	Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - PKIX path building failed: sun.security.provider.certpath.SunCertPathBuilderException: unable to find valid certification path to requested target
<a href="https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21783">https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21783</a>	Não foi possível baixar o arquivo. É recomendável baixar o arquivo manualmente e realizar a análise em conluio (Um contra todos). - Index 30 out of bounds for length 30