

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ALYSON DE SOUZA SANTANA
EWELLYN ANDREA FEITOSA DO VALE
LIDIANE PATRÍCIA DA SILVA ALBUQUERQUE

**PANDEMIA E ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA ENTRE 2020 E 2021: Qual o efeito
social e empresarial?**

RECIFE/2021

ALYSON DE SOUZA SANTANA
EWELLYN ANDREA FEITOSA DO VALE
LIDIANE PATRÍCIA DA SILVA ALBUQUERQUE

**PANDEMIA E ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA ENTRE 2020 E 2021: Qual o efeito
social e empresarial?**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Professor Orientador: M.Sc. Tácio Marques

RECIFE/2021

S232p

Santana, Alyson de Souza.

Pandemia e alterações na legislação trabalhista entre 2020 e 2021: Qual o efeito social e empresarial?. / Alyson de Souza Santana; Ewellyn Andrea Feitosa do Vale; Lidiane Patrícia da Silva Albuquerque. - Recife: O Autor, 2021.

21p.

Orientador(a):. Tácio Marques.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – Unibra. Graduação Bacharelado em Ciências Contábeis, 2021.

1. Medidas Provisórias. 2. Pandemia. 3. Relações Trabalhistas. 4. Alterações na Legislação. I. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. II. Título.

CDU: 657

*Dedico este trabalho primeiramente a Deus
Pôr ser essencial em nossas vidas,
E a todos meus amigos e familiares...*

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por ter-nos dado forças para que conseguíssemos chegar neste momento tão esperado.

Um agradecimento especial ao nosso orientador Tácio Marques por compartilhar toda sua experiência e sabedoria conosco.

Aos professores, aos amigos que fizemos durante a nossa vivência acadêmica, com os quais pudemos compartilhar momentos inesquecíveis.

Que Deus ilumine todos vocês!

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre.”
(Paulo Freire)*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	0
	9
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	1
	0
3 CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA NAS ORGANIZAÇÕES	1
	1
3.2 Medidas provisórias.....	2
3.2.1 Atividades essenciais.....	1
	3
3.3 ALTERAÇÕES ATRAVÉS DAS MP Nº 927	1
	6
	1
3.3.1 Tele trabalho.....	7
3.3.2 A antecipação de férias individuais ou coletivas	1
	8
	1
3.3.3 Do Aproveitamento e a Antecipação de Feriados.....	9
3.3.4 O banco de horas.....	1
	9
3.3.5 Da Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho.....	2
	0
3.3.6 O diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço FGTS.....	2
	1
	2
3.4 MEDIDAS PROVISÓRIAS 936/2020	2
	2
3.4.1 Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.....	2
	2
3.4.2 Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.....	2
	3
3.4.3 Da suspensão Temporária do Contrato de Trabalho.....	2
3.3.4 4 Conversão da MP 936 em lei.....	5
	2

	5
	2
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	7
5.REFERENCIAS.....	2
	8

PANDEMIA E ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ENTRE 2020 E 2021: Qual o efeito social e empresarial?

Alyson de Souza Santana

Ewellyn Andrea Feitosa do Vale

Lidiane Patrícia da Silva Albuquerque

Tácio Marques. ¹

Resumo: O presente artigo é esclarecer sobre as possíveis alterações feitas pelas medidas provisórias a fim de reduzir os impactos da pandemia no mercado de trabalho, visando não prejudicar as relações trabalhistas bem como preservar os trabalhadores e as empresas empregadoras. As Medidas Provisórias são normas com força de lei, editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência. Com isso, poderá facilitar o entendimento das alterações na legislação trabalhista através das MPs nº 927/20 e 936/20 mostrando os benefícios onde serão demonstradas as decisões em que a empresa poderá tomar evitando complicações no faturamento sem que o trabalhador seja prejudicado. Desse modo, o presente estudo teve o propósito de mostrar o efeito causado por essas alterações e para o desenvolvimento desse artigo, teve baseamento em pesquisas bibliográficas.

Palavras-chave: Medidas Provisórias, Pandemia, Relações Trabalhistas, Alterações na legislação.

Abstract: This article is to clarify the possible changes made by the provisional measures in order to reduce the impacts of the pandemic on the labor market, in order not to harm labor relations as well as to preserve workers and employers. Provisional Measures are rules with the force of law, issued by the President of the Republic in situations of relevance and urgency. With this, you can facilitate the understanding of changes in labor legislation through MPs nº 927/20 and 936/20 showing the benefits where the decisions that the company can take will be demonstrated, avoiding complications in billing without the worker being harmed. Thus, the present study aimed to show the effect caused by these changes and for the development of this article, it was based on bibliographic research.

Keywords: Provisional Measures, Pandemic, Labor Relations, Changes in legislation.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional vem adotando medidas urgentes em função da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus, às formas de trabalho passaram por um período de transição o mundo se deparou com uma pandemia que, sem dúvida, ficará marcado na história da humanidade como um marco caótico na economia, na saúde e nas relações sociais.

Segundo Pereira et al. (2020) a doença da COVID-19 é uma infecção respiratória, identificada em dezembro de 2019, depois de um surto de pneumonia de causa desconhecida envolvendo pessoas da cidade de Wuhan na China. No Brasil, o primeiro caso confirmado foi em 26 de fevereiro, em São Paulo.

No mesmo mês, começaram as primeiras ações governamentais ligadas à pandemia da COVID-19, foi preciso se remodelar de um mundo normal com mudanças significativamente pequenas, para uma adaptação imposta pelo o vírus da Covid-19, em meio a todas essas transformações interpessoais, as empresas tiveram certas dificuldades de moldarem-se, ocorrendo assim falências, aumentos de desemprego, e uma situação política conturbada, devido a essa situação atual, leis são criadas, modificadas pensando em uma maior segurança para a sociedade no âmbito trabalhista. (GIONES et al, 2020).

Neste cenário, surge o questionamento de como vão ficar os empreendimentos neste momento de pandemia, os empregadores e os empregados. De que forma a pandemia da Covid 19 influenciou na alteração das legislações trabalhistas e o que as Medidas Provisórias (MPs) trouxeram de mudanças para amenizar o estado de calamidade? Todavia, para conter a sangria das empresas e estabilizar os empregos foram criadas as medidas provisórias 927/2020 e 936/2020 complementadas e atualizadas pelas medidas provisórias 1.045 e 1.046/2021.

As empresas diante desse cenário compreensível tiveram suporte mediante a situação, algumas mudanças através das Mps 927/2020 e 936/2020 desenvolveu alterações contratuais e despertando interesse do empregado em entender como afetaria seu contrato de trabalho, proporcionando as empresas uma melhor maneira

de continuar suas atividades sem precisar demitir os empregados, originando assim dúvidas aos leigos funcionários fazendo-lhe pensar sobre como ficaria sua situação mediante redução de salário ou suspensão do contrato de trabalho(artº7 e artº8 MP 936/2020), home-office, férias, banco de horas (artº3; artº5; artº15; MP 927/2020) entre outros, uma das principais mudanças ocorreu nas empresas que prestam serviços às áreas trabalhista e previdenciária nos estados de todo Brasil, onde houve alterações na legislação trabalhista através das Mps936 e 927 impactando na rotina de trabalho de seus empregados.

O objetivo desta pesquisa é esclarecer o que são e quais os efeitos das medidas provisórias desenvolvidas a fim de reduzir os impactos da pandemia no mercado de trabalho.

Justifica-se o desenvolvimento desta investigação pela utilidade da mesma em proteger o empregado e os empregos, deixando-os preparados para quaisquer mudanças no contrato de trabalho. Principalmente os colaboradores de pequenas e médias empresas, onde existem bastantes dificuldades de entendimento básico e dúvidas quando se trata de alterações salariais, férias, rescisões de contrato, visando não prejudicar as relações trabalhistas.

Por se tratar de um fato novo, as demonstrações deste estudo ajudam no entendimento nas tomadas de melhores decisões, pois a importância dessas alterações trabalhistas para a sociedade é genérica, pois afeta diretamente o crescimento social e econômico e o objetivo da MP é a de autorizar medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Segundo Gil (2007, p. 17), A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados. Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa com abordagem qualitativa que tem como propósito fornecer uma visão da realidade dos indivíduos sendo altamente descritivo dando uma ênfase aos detalhes situacionais, permitindo umas boas descrições dos processos. Especificamente observando intensivamente um ambiente natural ou registro preciso e detalhado, a interpretação e análise de dados utilizando descrições e narrativas.

Segundo Bogdan & Biklen (2003), envolve a obtenção de dados descritivos,

obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva do assunto.

Diante disso, será analisada a maior parte possível de literatura científica que aborde o tema: Alterações das relações trabalhistas através das Mps 927/2020 e 936/2020 buscando um melhor entendimento de como a pandemia impactou nas empresas e conseqüentemente na economia, atingindo principalmente os trabalhadores, através das mudanças impostas pelas Medidas provisórias.

3. CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA NAS ORGANIZAÇÕES

Com os desafios impostos às empresas pela crise do novo coronavírus (COVID-19), as empresas estiveram expostas a uma série de riscos estratégicos e operacionais, muitas acabaram sofrendo problemas de estruturação com a queda abrupta da produção e a aceleração da demanda, ocasionando paralisação de diversos setores, o fechamento de diversas empresas, com isso o aumento de desemprego. Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), afirma que o coronavírus leva a economia global ao maior risco desde a crise financeira de 2008. Portanto, as maiorias das empresas foram afetadas tendo que se empenhar e somar esforços numa forte e rápida adaptação, onde o ambiente online ganhou ainda mais força considerando os fatos e circunstâncias do surto individualmente.

Como consequência desse cenário a economia sente um forte abalo e o impacto do coronavírus no setor de contabilidade já nos leva a entender que serão necessárias grandes mudanças para acompanhar as novas necessidades trazidas pela pandemia e os profissionais da contabilidade também precisaram se adaptar às novas rotinas, pois o mesmo é essencial para a tomada de decisões das empresas em qualquer momento econômico do país. A redução do comércio provocou um desencadeamento na economia, pela redução da produção e jornada de trabalho, demissão de trabalhadores, aumento de falências e retração da oferta de crédito pelo setor bancário, devido à ampliação do risco do investimento (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020b).

As incertezas na economia fez com que o governo lançasse uma série de medidas urgentes para que possam dar a devida proteção social a seus cidadãos e reduzir os impactos negativos da crise, com a prorrogação de prazos tributários e

iniciativas voltadas para manter as empresas em funcionamento e os empregos preservados, a contabilidade precisa se adaptar para atender as novas demandas legais e garantir o assessoramento mais adequado para cada tipo de cliente. Desta forma, para responder às necessidades do mercado e demandas sociais, os empreendedores precisaram ser flexíveis e ágeis (LIU ET AL., 2020; XING, LIU, BOOJIHAWON E TARBA, 2020).

As primeiras medidas adotadas foram publicadas pela Portaria nº 188, 03/02/20, onde foi declarado estado de Emergência em Saúde Pública e a Lei 13.979, 06/02/2020 que estabeleceu medidas para conter a propagação do vírus, como a quarentena e o isolamento social. A quarentena busca separar e restringir a circulação de pessoas que foram expostas a uma doença contagiosa, visando a observar se estas ficarão doentes. Já o isolamento diz respeito à separação de pessoas doentes, infectadas por alguma doença transmissível. Esses dois termos, que muitas vezes são usados como sinônimos possuem significados e objetivos distintos (BROOKS ET AL., 2020). A Portaria nº 454 declarou;

A Portaria nº 454 declarou estado de transmissão comunitária do novo coronavírus em 20 de março de 2020, o que fez entrar em vigor a Lei da Quarentena nº 13.979, com o objetivo de evitar a contaminação e propagação da COVID-19 (MINISTÉRIO DA SAÚDE; APUD FARO ET AL., 2020, P. 4).

3.2 Medidas provisórias

As Medidas provisórias são atos normativos instituídos no art. 59 da Constituição Federal de 1988 e disciplinados no seu art. 62 e na EC n. 32/2001 que foi concebida como recurso indicado a proporcionar melhor administração, tendo em vista que concede atenção a questões públicas emergenciais, criadas para conter a pulverização das empresas, ajudando-as a encontrar uma maneira melhor de contornar e se moldar à situação de crise. O Professor José Afonso da Silva, assim respondeu:

“São atos do Poder Executivo com força de lei. Podem ser adotadas pelo presidente da República em caso de relevância e urgência. Aí estão dois requisitos que legitimam sua produção. A legitimidade depende do atendimento aos dois requisitos conjuntamente. É preciso que o caso seja de relevância e também requeira urgência.” (POLÍTICA..., acesso em 18 nov. 2021).

Editada pelo Governo Federal no início da pandemia a medida provisória 926/2020 são atividades que estão relacionadas ao fornecimento de insumos e materiais necessários à sobrevivência, saúde, abastecimento e segurança da população. A importância do isolamento social, a consciência em relação à prevenção se tornou essencial, e isso gerou uma preocupação muito grande aos trabalhadores, uma das mais notadas são as relações de trabalho onde toda forma de serviço não essencial teve que fechar as portas, contudo no ambiente organizacional, foram divididas em dois grandes grupos e intituladas como serviços públicos e atividades essenciais.

3.2.1 Atividades essenciais

Governos estaduais e municipais de todos estados do Brasil restringiram o funcionamento dos comércios e qualquer atividade que não seja considerada essencial para preservar vidas, porém quais atividades se enquadram dentro do conceito de “serviços públicos e atividades essenciais”, para que possa permanecer em funcionamento durante o período de quarentena. Na esfera federal, o termo foi introduzido pela Medida Provisória (MP) 926, de 2020, e regulado em maiores detalhes através do Decreto nº 10.282, publicado no mesmo dia da MP.

O Decreto definiu como serviços públicos e atividades essenciais “aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população” e indicaram, em caráter exemplificativo, tais como:

- Assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares;
- Assistência social e atendimento à população em estado de vulnerabilidade;
- Atividades de segurança pública e privada, incluídas a vigilância, a guarda e a custódia de presos;
- Atividades de defesa nacional e de defesa civil;
- Trânsito e transporte interestadual e internacional de passageiros;
- Telecomunicações e internet;
- Serviço de Call Center;
- Captação, tratamento e distribuição de água, bem como captação e tratamento de esgoto e lixo;

- Geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, incluindo o fornecimento de suprimentos para o funcionamento e a manutenção das centrais geradoras e dos sistemas de transmissão e distribuição de energia, e as respectivas obras de engenharia;
- Produção de petróleo e produção, distribuição e comercialização de combustíveis, biocombustíveis, gás liquefeito de petróleo e demais derivados;
- Representação judicial e extrajudicial, assessoria e consultoria jurídicas exercidas pela advocacia pública da União, relacionadas à prestação regular e tempestiva dos respectivos serviços públicos;
- Indústrias químicas e petroquímicas de matérias-primas ou produtos de saúde, higiene, alimentos e bebidas;
- Comercialização, reparo e manutenção de partes e peças novas e usadas e de pneumáticos novos e remoldados;
- Serviços de radiodifusão de sons e imagens;
- Desenvolvimento de produtos e serviços, incluídas aquelas realizadas por meio de start-ups;
- Comércio de bens e serviços, incluídas atividades de alimentação, repouso, limpeza, higiene, comercialização, manutenção e assistência técnica automotivas, de conveniência e congêneres, destinadas a assegurar o transporte e as atividades logísticas de todos os tipos de carga e de pessoas e rodovias e estradas;
- Processamento do benefício do seguro-desemprego e de outros benefícios relacionados, por meio de atendimento presencial ou eletrônico, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde e dos órgãos responsáveis pela segurança e pela saúde do trabalho;
- Locação de veículos;
- Produção, distribuição, comercialização, manutenção, reposição, assistência técnica, monitoramento e inspeção de equipamentos de infraestrutura, instalações, máquinas e equipamentos em geral, incluídos elevadores, escadas rolantes e equipamentos de refrigeração e climatização;
- Produção, exportação, importação e transporte de insumos e produtos químicos, petroquímicos e plásticos em geral;

- Atividades cujo processo produtivo não possa ser interrompido sob pena de dano irreparável das instalações e dos equipamentos, tais como o processo siderúrgico e as cadeias de produção do alumínio, da cerâmica e do vidro;
- Lavra beneficiamento, produção, comercialização, escoamento e suprimento de bens minerais;
- Iluminação pública;
- Produção, distribuição, comercialização e entregam realizadas presencialmente ou por meio do comércio eletrônico, de produtos de saúde, higiene, alimentos e bebidas;
- Serviços funerários;
- Guarda uso e controle de substâncias radioativas, de equipamentos e de materiais nucleares;
- Vigilância e certificações sanitárias e fitossanitárias;
- Prevenção, controle e erradicação de pragas dos vegetais e de doença dos animais;
- Inspeção de alimentos, produtos e derivados de origem animal e vegetal;
- Vigilância agropecuária internacional;
- Controle de tráfego aéreo, aquático ou terrestre;
- Compensação bancária, redes de cartões de crédito e débito, caixas bancários eletrônicos e outros serviços não presenciais de instituições financeiras;
- Atendimento ao público em agências bancárias, cooperativas de crédito ou estabelecimentos congêneres, referentes aos programas governamentais ou privados destinados a mitigar as consequências econômicas da emergência de saúde pública;

Com o decorrer da pandemia em território brasileiro, outros decretos foram sendo publicados, alterando os anteriores através da inserção de novas atividades essenciais. É o caso do Decreto 10.342, de 07/05/2020 e do Decreto 10.344, de 08/05/2020, que incluem “os salões de beleza e barbearias” e “as academias de esporte de todas as modalidades”, sempre respeitando as “determinações do Ministério da Saúde”.

De forma complementar foram criadas as medidas provisórias 927 e 936, em seguida as medidas provisórias 1.045 e 1.046 que entraram em vigor no dia 27 de

Abril de 2021 e tem validade até 25 de Agosto de 2021 com o objetivo de tornar as leis trabalhistas mais flexíveis. Veremos de forma comparativa a evolução das ditas cujas.

3.3 ALTERAÇÕES ATRAVÉS DAS MP Nº 927

A Medida Provisória 927/2020 entra em vigor 20 de março de 2020 tendo como objetivo a preservação do emprego e da renda, proporcionando assegurar a proteção dos cidadãos como a criação de normas que contribuíssem para o enfrentamento da questão no Brasil, tem-se a exposta inconstitucionalidade a seguir;

MP 927: 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 na aprovada pelo Decreto art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Entrando em vigor no mesmo dia, algumas medidas como Tele Trabalho ou Home Office, antecipação de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, entre outros, as regras trabalhista chegou a ser aprovada pelos deputados, mas perdeu a vigência sem ter sido aprovada pelos senadores e, assim, não foi convertida em lei, conseqüentemente, voltam a produzir efeitos às previsões da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3.3.1 Tele trabalho

Com a edição da Lei 13.467/17, foi inserido na legislação novo regramentos a respeito desta modalidade, que está prevista na CLT, no art. 75 e suas subdivisões com a vigência da MP 927, define o Tele Trabalho ou Home-Office como a prestação de serviços realizada fora das dependências da empresa. Nesse caso, o funcionário presta serviços de carteira assinada, mas sem a exigência de estar presencialmente nas dependências da empresa. Segundo Rafalski e Andrade (2015, p. 433), caracterizam o trabalho ou home-office como a utilização e inserção de um espaço, sem definição de tamanho e propriedades, cuja destinação seja a realização de atividades profissionais, sendo tal espaço localizado na residência do trabalhador, na qual ele realizará ditas atividades podendo fazer uso ou não de tecnologias informacionais.

A situação de pandemia sem precedentes resultou em um aumento significativo no número de pessoas que começaram a trabalhar remotamente em maior grau do que antes, a edição da MP 927 em 22/03/2020 foi uma reação do Governo Federal para possibilitar manutenção dos postos de trabalho e oferecer uma alternativa imediata para o exercício das funções dos empregados de forma remota, evitando a concentração de várias pessoas no ambiente de trabalho. Por este motivo, o tele trabalho encaixa-se perfeitamente a nova necessidade de espaço com o objetivo de evitar aglomeração nas sedes empregadoras e como combate aos efeitos da crise financeira, capazes de serem causados a partir da pandemia (FARIA; VALVERDE, 2020, p. 225):

MP 927/20: Art. 4º (...) § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se tele trabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

O empregador fornece ao empregado os equipamentos indispensáveis em regime de comodato sem que haja natureza salarial; caso o empregador não consiga oferecer tal estrutura ao trabalhador, o trabalhador permanecerá em casa e o período em que assim se manter será considerado como tempo à disposição,

devendo ser remunerado, ambas previstas no parágrafo 4º, inciso I e II, artigo 4º, da medida provisória em comento (BELFORT, 2020, p. 42). Adotadas por grandes empresas, públicos e privados, em função da pandemia o objetivo da adoção do trabalho remoto é equilibrar a vida profissional e pessoal, além de viabilizar mais tempo para que os colaboradores cuidassem de sua saúde, Entretanto, as ações tomadas pelas empresas durante a vigência da MP são consideradas válidas e permanecem pelo prazo que foram firmadas ou a depender do caso, até o fim do estado de calamidade pública.

3.3.2 A antecipação de férias individuais ou coletivas

Conforme o art. 134 e seguintes da CLT, as férias serão concedidas por ato do empregador, cabendo a ele decidir o melhor momento para a concessão destas aos seus empregados, durante este estado de calamidade, a Medida Provisória 927, autoriza que empregado e o empregador tenham o direito de negociação para antecipar as férias do trabalhador, Segundo o Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

A Medida Provisória 927 traz uma flexibilização as regras contidas na CLT para concessão de férias individuais e coletivas, segundo o art. 135 do CLT, a concessão de férias deveria ser feita com antecedência mínima de 30 dias e o pagamento de sua remuneração ser feita dois dias antes do início do respectivo período, conforme estipula o art.145daCLT. Uma delas consiste em não haver a necessidade de o empregador comunicar as férias com 30 dias de antecedência, nem mesmo a obrigação e pagar com até dois dias de antecedência ao gozo.

Além das férias individuais, o empregador também pode cogitar a concessão de férias coletivas, podendo ser para todos os trabalhadores da empresa ou de determinados setores ou departamentos, com relação aos artigos 6º a 10 da MP 927 consideram-se compatíveis também para as férias coletivas. Bem como os 11 e 12 da MP 927/20, que 25 permitiram a concessão de férias coletivas desde que a comunicação ao grupo também ocorra com até 48 horas de antecedência, podendo ser partidas (as férias) da mesma forma que as férias individuais, respeitado o

período mínimo de cinco dias corridos, dispensadas as comunicações determinadas pela CLT.

3.3.3 Do Aproveitamento e a Antecipação de Feriados

Uma das primeiras e mais importantes mudanças incluídas durante o estado de calamidade, que essas medidas autorizam que empregado e o empregador tenham o direito de negociação para antecipar feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, com o objetivo de proteger os empregos e evitar as demissões, conforme segue o art. 13 da MP 927/20:

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Com a MP 927, o empregador poderia notificar seu funcionário por escrito ou por meio eletrônico sobre a antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, Contudo, importante salientar que a comunicação deverá constar de maneira taxativa, qual feriado será objeto da antecipação ou aproveitamento, tendo o empregador que avisar os empregados com 48 horas de antecedência.

3.3.4 O banco de horas

A Medida Provisória 927, em seu artigo 14, trouxe a possibilidade de interrupção das atividades pelo empregador e da constituição de banco de horas, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública, Por tratar-se de um tema já bastante discutido na área trabalhista, considera-se o artigo 14 da MP 927/20 de grande relevância, conforme dispõe:

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Diante desse cenário, em que podem coexistir duas modalidades de compensação diferentes e para períodos distintos, aconselhamos que o empregado adote um único modelo seguindo as normas da CLT ou convenção coletiva de trabalho, até para facilitar a gestão do banco de horas. Ainda ressaltando que conforme o art. 30 da MP 927, os acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contados da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

3.3.5 Da Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

De acordo com o art. 15 da MP 927, ficam suspensas as obrigações de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, os quais deverão ser realizados no prazo de 60 dias, após o encerramento do estado de calamidade pública, enquadra-se na exceção a regra acima disposta o exame demissional do funcionário, cujo último exame ocupacional date de período igual ou superior a 180 dias da rescisão contratual. Como pode ser analisado na transcrição dos art. 15 MP 927/20:

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigação de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

§ 1º Os exames a que se refere caput serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerarem que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

As realizações desses exames são de suma importância, pois são extremamente relevantes para comprovações futuras, como exemplo, se o empregado não manifestava patologias ocupacionais ou mesmo provenientes de acidente de trabalho.

3.3.6 O diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço - FGTS

O art. 19 da Medida Provisória 927 prevê que fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores as competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, onde as empresas poderão fazer uso dessa prerrogativa independentemente do número de empregados, do regime de tributação, de sua natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia, isso não exige a empresa de realizar o recolhimento e sim, posterga o momento do dispêndio para julho de 2020, havendo a opção do recolhimento de forma integral ou ainda em até seis parcelas mensais e consecutivas, sem valor mínimo, com vencimento no dia sete de cada mês, sem a incidência de juros, multa, correção monetária e demais encargos.

Por fim, a outra medida protetiva ao trabalhador determinada que na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do recolhimento das contribuições do FGTS deixa de ocorrer e o empregador fica obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência de multa e dos encargos sendo importante mencionar que tal regra não terá aplicabilidade se houver a rescisão do contrato de trabalho. Neste caso, os valores são devidos, não se aplicando qualquer tipo de

suspensão.

3.4 MEDIDAS PROVISÓRIAS 936/2020

A Medida Provisória nº 936/2020, promulgada em 01 de abril de 2020, foi criada com a intenção de preservação do emprego e a renda e garantindo a continuidade das atividades laborais e empresariais, que impactam diretamente nas relações trabalhistas brasileiras e acabaram promovendo uma inversão nas normas do direito trabalhista, com a finalidade da redução dos impactos sociais decorrentes do estado de calamidade pública e a declaração de emergência de saúde pública, já em torno da Medida Provisória nº 936/20, o site do planalto dispõe:

MP 936/20: 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

A Constituição Federal só permite que essa redução seja feita mediante negociação pelo sindicato profissional da categoria, para que seja com estipulação em convenção ou acordo coletivo, Segundo Rodas (2020), no dia seguinte à publicação da MP 927/20, por força da MP 928, foi revogado o seu artigo 18, que possibilitava suspensão dos contratos de trabalho, independentemente trouxe opções de haver o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, também chamado de Auxílio Emergencial.

3.4.1 Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Conhecido como BEM (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda) é um programa do governo brasileiro criado em 2020 com objetivo de preservar o emprego e a renda para que possa garantir a continuação das atividades laborais e empresarias, reduzindo os impactos sociais decorrentes dos prejuízos e consequências que serão causados pelo estado de calamidade pública e será custeado com recursos da União, assim destinado aos trabalhadores quando houver a redução da jornada de trabalho e do salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme o art. 5º da MP 936/20:

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;

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;

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.

O benefício deverá ser pago ao empregado independentemente de ter cumprido o período aquisitivo, o tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos, entretanto só será permitido com um simples acordo entre empregado e empregador, permitindo 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.

3.4.2 Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Buscando uma maior flexibilização a MP 936 permite a redução de salários desde que acompanhada da redução proporcional da jornada de trabalho, em seu art. 7º, facultou a celebração de acordos individuais, com duração máxima de 90 dias, a suspensão temporária do contrato deve-se observar, a situação peculiar de cada empregado:

- **Ajuste por Acordo Individual ou Coletivo:**

- 1- Empregado que receba salário de até R\$ 3.135,00;
- 2- Empregado que receba salário de mais de R\$ 12.202,12 e tenha diploma de curso superior;
- 3- Se a redução de salário e jornada for de 25%.

- **Ajuste obrigatório por Convenção ou Acordo Coletivo:**

- 1- Empregado que receba salário entre R\$ 3.135,01 a R\$ 12.202,11;
- 2- Empregado que receba salário superior a R\$ 3.135,01 e não possua diploma de curso superior.

Tanto a redução salarial como a suspensão contratual, traz como contrapartida garantia provisória de emprego durante o período, e equivalente após o encerramento do período de redução ou suspensão. Esta redução que será aplicada no salário deverá ser proporcional à redução da jornada, que será feita exclusivamente nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%, podendo adotar qualquer percentual de redução de salário e jornada, havendo impactos no pagamento do benefício emergencial, nos seguintes moldes:

- 1- Não percepção do benefício para reduções de salário inferiores a 25%;
- 2- 25% do valor do seguro-desemprego para redução de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%.
- 3- 50% do valor do seguro-desemprego para redução de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%.
- 4- 70% do valor do seguro-desemprego para redução de salário superior a 70%.

A jornada de trabalho poderá retornar a seu quantum ordinário após o encerramento do estado de calamidade pública ou vencimento do acordo celebrado, mas tal alteração deverá ser comunicada ao empregado com antecedência mínima de dois dias.

3.4.3 Da suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Autorizado da mesma forma que a redução de jornada, as empresas podem suspender os contratos de trabalho dos colaboradores por até 60 dias, podendo ser feito através de acordo individual escrito entre empregado e empregador, segundo o art. 8º da MP 936:

MP 936/20: Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

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

Um dos aspectos mais interessantes da Medida Provisória é se relacionada à impossibilidade do empregador manter as operações empresariais, mesmo em regime de tele trabalho, no caso de suspensão do contrato de trabalho, o empregador estará sujeito:

- Ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- As penalidades previstas na legislação em vigor;
- Sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

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

3.4.4 Conversão da MP 936 em Lei

As Medidas Provisórias foram criadas com as mesmas finalidades, conforme foram apresentadas, as medidas provisórias 927/20 e 936/20 ainda trouxeram muitos questionamentos sobre a constitucionalidade. Diferentemente da MP 936, a MP 927 não foi transformada em Lei e nenhum decreto entrou em vigor para orientar

empresas e trabalhadores. Por esse motivo, adotou-se a regra trabalhista aplicada até então.

O Governo Federal, em 27 de abril de 2021, editou a Medida Provisória 1.045/2021 que reestabeleceu as relações desenvolvidas pela Medida Provisória 936/20 que institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (reedição das medidas previstas na MP 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020), já a MP 1.046/2021, publicada na mesma data, retorna com as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19 (reedição de medidas previstas na MP 927/2020).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo principal, entender como os contratos de trabalho foram afetados, por conta dos impactos causados na legislação trabalhista através das MPs 927 e 936, em virtude da Covid-19. O impacto social foi imensurável, refletindo em todos os campos, principalmente no lado mais fraco da relação de emprego, o empregado.

A pandemia não trouxe impactos negativos consequentemente apenas na saúde, mas também para os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e por seqüência, nas relações contratuais trabalhista, impactando em toda a economia do país, gerando situações desastrosas não só para os empregados, mas também para os empregadores e governo, que mesmo em tempos de crise, deve ainda agir com razoabilidade, flexibilidade, sobretudo, visando os princípios fundamentais da Constituição Brasileira, na edição de qualquer espécie normativa, mesmo que em caráter de urgência.

Para que não ocorressem extinções, as legislações tentaram esgotar as possibilidades frente a manutenção do emprego, especificamente, as Medidas Provisórias 927 e 936, de 2020. Foi, inclusive, criado o programa de manutenção de emprego com o objetivo de manter ao máximo as relações entre empregado e empregador, e isso trouxe muitos questionamentos e incertezas jurídicas.

Com base nos resultados alcançados têm como identificar as relações dos empregados que estavam lidando com as mudanças em seus contratos de trabalho permitindo uma visão geral da conjuntura das normas trabalhistas no primeiro semestre da pandemia no Brasil, vimos à necessidade de deixar para os próximos acadêmicos que sentirem o despertar do interesse sobre o tema que revolucionou alterando as leis trabalhistas e iniciando a tecnologia associada ao delivery. Onde qualquer solicitação ser de forma online que veio satisfazendo o crescimento das empresas virtuais impactando positivamente o cenário econômico ou entraram em estado de decadência suprimida por outra forma de mercado.

As pessoas estão confiantes ou com medo de outra crise ser enfrentada e novas medidas serem aplicadas seguindo as mesmas lógicas dessas MPs.

5. REFERENCIAS

- GIONES, F. et al. **Revising entrepreneurial action in response to exogenous shocks: considering the COVID-19 pandemic.** *Journal of Business Venturing Insights, Elsevier Ltd.* Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352673420300421>> Acesso em: 13 nov. 2021.
- MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Ministério da Economia avalia impacto econômico do coronavírus.** Disponível em: <<https://www.douradosagora.com.br/2020/03/14/ministerio-da-economia-avalia-impacto-economico-do-coronavirus/>> Acesso em: 04 nov. 2021.
- OCDE. **A Caminho do Crescimento Verde: Um Sumário para os Decisores Políticos Maio de 2011.** Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2011. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/6562-A-caminho-do-crescimento-verde-um-sumario-para-os-decisores-politicos-maio-de-2011.html>> Acesso em: 07 nov. 2021.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE et al. **Doença por coronavírus 2019 (COVID19): relatório de situação. 2020.** Disponível em: <<file:///C:/Users/Alyson/Downloads/4%20Corona%20v%C3%ADrus%20Up%20to%20Date%2031%2003.pdf>> Acesso em: 15 nov. 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.** Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 20 nov. 2021.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>> Acesso em: 15 nov. 2021.**
- BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>> Acesso em: 25 nov. 2021.**
-
- José Affonso Dallegrave Neto, **O Direito do Trabalho em tempos de crise econômica** Disponível em: <<https://dallegrave.com/o-direito-do-trabalho-em-tempos-de-crise-economica/>> Acesso em: 21 nov. 2021..

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do trabalho na crise da Covid-19**: Disponível em:

https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho_em_tempos_de_calamidade_por_covid19_impacto_das_medidas_trabalhistas_de_urgncia.pdf/
> Acesso em: 29nov. 2021.

Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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)**, e dá outras providências. Disponível

em:<<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>Acesso em: 29nov. 2021.

Medida Provisória nº 936, de 01 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..** Disponível

em:<<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>>Acesso em: 04dez. 2021.

TRABALHO, Ministério Público do. **Nota técnica sobre a medida provisória nº. 927/2020. 2020.** Disponível

em:<<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>>01 dez. 2021.