

OS IMPACTOS DO COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*Lunna Natache Takemoto*¹

*Ivone Vieira Pereira*²

RESUMO

Atualmente, o mundo vive uma situação semelhante ao que já ocorreu em outros momentos na história da humanidade, a pandemia do novo corona vírus (covid-19). O tema é de extrema relevância, visto que o pleno isolamento social gerou mudanças e impactos em todo os segmentos sociais, incluindo as relações de trabalho e economia, considerando que muitas empresas têm enfrentado desafios para com seus trabalhadores. Objetiva-se por meio desse artigo, identificar impactos nas relações de trabalho advindos do covid-19, assim como descrever as relações de trabalho vigentes e apresentar alterações ocorridas nas relações de trabalho em função da implementação de novas normas trabalhistas, através de medidas provisórias para minimizar os impactos da pandemia. Para a elaboração do artigo, utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica, baseado em publicações avulsas, jornais (reportagens), revistas, livros, artigos e decretos entre outros. Conclui-se a partir desse, a criação de decretos, leis, e medias provisórias ao decorrer da pandemia do covid-19 inclusos na CLT, atenderam as demandas de um cenário inédito, o enfrentamento de um vírus que paralisou a maior parte das atividades econômicas do país para proteção do trabalhador e empresas.

Palavras-Chave: Covid-19; MP 927/2020; MP 936/2020; relações de trabalho

¹ Graduanda em Contabilidade pela Universidade de Rio Verde – GO (UniRV).

² Doutora em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (2017). Mestre em Ciências Contábeis pela Universidade de Brasília (2006). Pós-Graduada em Contabilidade e Controladoria pela Fundação do Ensino Superior de Rio Verde (2002). Bacharel em Ciências Contábeis pela Fundação do Ensino Superior de Rio Verde (1997). Docente da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde.

THE IMPACTS OF COVID-19 ON WORK RELATIONS

Lunna Natache Takemoto

Ivone Vieira Pereira

ABSTRACT

Currently, the world is experiencing a situation similar to what has occurred at other times in human history, the pandemic of the new corona virus (covid-19). The theme is extremely relevant, given that full social isolation has generated changes and impacts in all social segments, including labor and economy relations, considering that many companies have faced challenges with their workers. The objective of this article is to identify impacts on labor relations arising from the covid-19, as well as to describe the current labor relations and to present changes in labor relations due to the implementation of new labor standards, through provisional measures for minimize the impacts the pandemic. For the preparation of the article, the bibliographic research method was used, based on separate publications, newspapers (reports), magazines, books, articles and decrees, among others. It is concluded from that, the creation of decrees, laws, and provisional measures during the covid-19 pandemic included in the CLT, met the demands of an unprecedented scenario, the confrontation of a virus that paralyzed most of the economic activities the country for the protection of workers and companies.

Keywords: Covid-19; MP 927/2020; MP 936/2020; labor relations

1 INTRODUÇÃO

Após a criação da Justiça do Trabalho, contemplou-se a classe trabalhadora, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas (TRT, 24º REGIÃO, JUS BRASIL, 2013).

Desde a criação da CLT, com o intuito de atender as novas demandas e mudanças sociais, surgiram um conjunto de modificações legais, uma delas aprovada em 2017, no Decreto-Lei nº 13.467/2017, que também modificou outras três leis relativas aos direitos dos trabalhadores e dos empregadores, buscando garantir uma segurança jurídica, com intenção de reduzir litígios trabalhista e ter uma relação de trabalho transparente conforme a lei (TRT, 24º região, Jus Brasil, 2013).

A aprovação da reforma trabalhista no Senado Federal, foi, na opinião de representantes da iniciativa privada, uma vitória para o setor produtivo brasileiro, que há anos tenta mudar as leis nacionais (PEREIRA, 2017). Pereira (2017) expõe que, segundo os empresários, promover a reforma modificará as relações de trabalho. Sendo assim, encontraremos maior competitividade empresarial em nosso território.

Nesse contexto, segundo Costa e Del Vecchio (2020) afirmam que a inesperada pandemia causada por coronavírus (covid-19) e seu rápido alastramento, atingindo a grande maioria em seu caminho, alarmou a sociedade e, com isso, surge muitos questionamentos sobre o funcionamento empresarial, empregabilidade e economia perante a situação de crise.

Logo, o Governo criou o Decreto de Lei, Medida Provisória nº 927/2020 e nº 936/2020 covid-19, que: “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, a qual trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências [...]” (BRASIL, 2020).

Bomfim (2020) enfatiza que, frente a esta ocorrência, é indispensável que o interesse coletivo prevaleça sobre o interesse individual, inclusive quanto as relações de trabalho e atividades empresariais, sendo este momento considerado emergencial, logo, são duas medidas inevitáveis de serem adotadas pelas autoridades competentes e empregadores: o isolamento/distanciamento, bem como a quarentena.

Diante das incertezas promovidas pela pandemia mundial, com interesse de amenizar as demandas que vem surgindo nas relações de trabalho devido as medidas trabalhistas, prejudicando trabalhadores e empregadores, o presente estudo tem como problemática: “Qual o Impacto do Covid-19 nas relações de trabalho?”.

E para responder ao problema de pesquisa buscou-se identificar os impactos advindo do covid-19 nas relações de trabalho, assim como descrever as relações de trabalho vigentes e apresentar alterações ocorridas nas relações de trabalho em função da implementação de novas normas trabalhistas, através de medidas provisórias para minimizar os impactos da pandemia.

Assim, este trabalho abordou os principais aspectos relacionados as condições e situações existentes em relações de trabalho entre empregados e empregadores, em meio a pandemia (covid-19), conforme o decreto Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 mediante as MP 927/2020 e 936/2020.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO

Os primeiros contratos de trabalho surgiram na Alemanha, devido ao fato de que os empresários tinham a obrigação de contribuir para o país produzindo. Para Marques (2020) deste modo os trabalhadores eram coagidos aceitar os empregos e as condições de trabalho que, na maioria das vezes, eram precárias e não respeitavam seus direitos.

Ainda segundo Marques (2020), isso mudou quando ocorreu o movimento chamado de Contratualíssimo Intervencionista que gerou diversas mudanças nesse sistema. Uma delas consistia em conferir aos trabalhadores as chamadas garantias mínimas, mas também o direito de negociar com seu empregador as condições nas quais iria trabalhar. Esse fato, foi considerado um marco e um dos passos mais importantes para a consolidação da relação de trabalho.

Sobre relações de trabalho, entende-se todas as relações sociais que se desenvolvem no contexto da organização produtiva, a empresa. Inclui divisão horizontal e vertical das tarefas, processo de trabalho (controle, cooperação, comunicação, em termos de valores e conflitos) que define os direitos e as obrigações de ambas as partes (SIQUEIRA, 1996).

Embasado na definição de Siqueira (1996) podemos dizer que, as relações de trabalho, abrangem todo contrato de atividade, que corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa

ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que seja remunerada pelos serviços prestados.

A reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 veio com uma extrema relevância no avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil, abrindo uma nova perspectiva jurídica, garantindo igualdade de condições para todos os trabalhadores através da sua respectiva convenção coletiva de forma que seja mais vantajosa para usufruir seus direitos (CAVALLINI, 2017).

Para Moreira (2018) com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 foram alterados mais de 100 artigos da CLT substancialmente, também houve mudanças em súmulas, na Lei nº 6.019/74 que versa sobre o trabalho temporário, a Lei nº 8.036/90 do FGTS e Lei nº 8.212/91 que dispõe sobre o Plano de Custeio Previdenciário. Assim, Moreira (2018) considera que algumas alterações foram realizadas com o intuito de reduzir a insegurança jurídica gerados por anulações de cláusulas e indenizações exageradas, em relação aos direitos e obrigações trabalhistas, na tentativa de um equilíbrio.

No entanto, quaisquer mudanças devem sempre levar em conta que cabe ao direito de o trabalho estabelecer condições mínimas e decentes que devem ser tidas como invioláveis, e, quando se propões, cabe à legislação trabalhista apenas garantir o processo de negociação, e não seu resultado (MORAES, 2018).

A relação de trabalho abrange desta forma, a relação de emprego e todas as demais modalidades de relações de trabalho conhecidas atualmente, são exemplos: a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, de estágio, trabalho institucional, trabalho voluntário entre outras (ARGENTIM, 2015).

Para Delgado (2012) *apud* Argentim (2015) essas relações de trabalho, são classificadas como gênero que compreende, todas as demais espécies de trabalho e contratação de trabalho existentes no universo jurídico. A partir das colocações acima e as pesquisas de Santos (2019), é visto que o Brasil possui diversos tipos de contratos de trabalho, e com a reforma trabalhista, algumas modalidades foram regulamentadas e outras criadas. O que antes não tinha previsão legal na CLT de 1943 a Lei nº 13.467/2017 a altera, criando novos modelos de contratos de trabalho que são classificados conforme a sua duração (SANTOS, 2019).

Para Sebrae (2017), a Reforma Trabalhista instaurada pela Lei nº 13.467/2017, possibilitou novas modalidades de trabalho que foram regulamentadas, permitindo uma maior adequação as demandas dos diferentes segmentos de negócios em diferentes períodos, sejam eles sazonais ou de mudanças inesperadas.

Esses novos modelos de contrato de trabalho são classificados quanto à sua duração, sendo eles o contrato de trabalho determinado ou indeterminado, aos sujeitos da relação individual ou coletivo, ao lugar do trabalho em domicílio, a distância ou em local designado pelo empregado, sendo ele home office, o profissional autônomo e a jornada de trabalho de 12 por 36 horas (SANTOS, 2019).

2.2 MEDIDAS PROVISÓRIAS EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA (COVID-19)

No ano de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia global decorrente da disseminação do coronavírus, uma doença denominada de Covid-19, que já está presente em inúmeros países, incluindo o Brasil. No início de fevereiro, foi sancionada no Brasil a Lei nº 13.979/20 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, referida Lei, trata sobre as medidas para a proteção da coletividade, conforme dispõe o Art. 1º responsável pelo surto de 2019 (BRASIL, 2020 *apud* SOUZA E MEDEIROS, 2020).

Segundo Souza e Medeiros (2020) para tentar conter a propagação do vírus, a lei define os conceitos de isolamento, e a quarentena foi uma das medidas que foram aplicadas pelo poder público, nesse caso as faltas em questão serão consideradas justificadas ao serviço público ou à atividade laborativa privada caso o empregado esteja afetado, que significa que o empregador não pode descontar do salário do funcionário os dias ausentados em virtude do covid-19.

Assim como no mundo, o Brasil atravessa um momento de análise no que diz respeito às relações de trabalho, pois há muitas dúvidas inerentes aos direitos dos empregados e dos empregadores nesse cenário de paralisações dos meios de produção e de consequente crise econômica (DINIZ, 2020).

A pandemia atingiu a todos com muita surpresa e despreparo, de maneira que todas as relações interpessoais vêm passando por repentinas mudanças, necessárias para frear a expansão da enfermidade (DINIZ, 2020). Isso nos remete a tentativa de assegurar os empregos, para que o empregador possa ter o menor impacto possível por conta do isolamento social.

2.3 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

Em decorrência a pandemia covid-19, na tentativa de evitar demissões em massa por conta da crise econômica causada, o Governo editou em 20 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927/2020 dispondo sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública a nível de importância internacional.

A Medida Provisória nº 927/20, Art. 3º, apresenta aos empregadores possibilidades que poderão adotar como: o home office, férias individuais e coletivas, antecipação de feriados, adiamento do pagamento do FGTS, entre outras, durante o estado de calamidade pública. De acordo com Brasil (2020) a MP nº 927/20 para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrente do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, diz o seguinte:

“[...] Do Teletrabalho § 1º considera-se, trabalho remoto ou trabalho a distância, prestação de serviço preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configura trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do Art. nº 62 da CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 [...]” (BRASIL, 2020).

“[...] Art. 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, determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho [...]” (BRASIL, 2020).

As férias, é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses, período este denominado aquisitivo (BRASIL, 2020). Logo, segundo a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017:

Para Brasil (2020) as férias possibilitam ser fracionada em até 3 período com o consentimento do empregado, não podendo ser gozadas em período inferior a cinco dias corridos, e o início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com os finais de semanas e feriados, ou em compensação de repouso semanal remunerado.

“[...] Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o Art. 1º o empregador poderá fazer 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 [...]” (BRASIL, 2020).

O empregador poderá também suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhe, funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas (BRASIL, 2020). Poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina no Art. 1º da Lei nº 4.4749 de 12 de agosto de 1965, estando sujeito à concordância do empregador (BRASIL, 2020).

E o pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o Art. 1º poderá ser efetuada até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no Art. 145 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 (BRASIL, 2020).

E as férias coletivas, o empregador poderá conceder, notificando os empregados com antecedência de no mínimo 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de período anuais e o limite mínimo de dias corridos previsto na CLT, ficando dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (BRASIL, 2020).

Os feriados, durante o estado de calamidade pública os empregadores poderão fazer a antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, e deverão notificar por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência no mínimo 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados (BRASIL, 2020).

O Banco de Horas é uma possibilidade admissível de compensação de horas, vigente a partir da Lei nº 9.601/1998, trata-se de um sistema mais flexível, que possibilita à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços (BRASIL, 2020). Com a reforma trabalhista o Art. 59 Lei nº 13.467/2017 prevê que, para além dessa possibilidade, o banco de horas pode ser pactuado a partir de contrato individual simples e por escrito, que deve ocorrer em até seis meses (BRASIL, 2020).

E 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 (BRASIL, 2020).

E teve a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, durante o estado de calamidade pública a que se refere o “[...] Art. 1º fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais [...]” (BRASIL, 2020).

Os exames serão realizados no prazo de 60 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, e o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias (BRASIL, 2020).

O FGTS é uma obrigação trabalhista criada pela Lei nº 5.107 de 1966, e regulamentada pela Lei nº 8.036 de 1990, com o objetivo de proteger o empregado contra a demissão desmotivada (BRASIL, 2020). E durante o estado de calamidade pública, art. 19º, fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, podendo ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização de multas e encargos previsto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 (BRASIL, 2020).

Ficando o pagamento das obrigações referente às competências mencionadas, quitadas em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observando o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990 (BRASIL, 2020).

A vigência da Medida Provisória nº 927/20 como condição, cujo regramento está contido no art. 62 da Constituição Federal, sendo que este prazo é de 60 dias prorrogável automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída nas duas casas do congresso (CARVALHO 2020).

Então no dia 08/05/2020 a Medida Provisória nº 927/2020 foi prorrogado por mais 60 dias, totalizando 120 dias, Ato do Congresso Nacional nº 33, de 07/05/2020 foi publicado no DOU em 08/05/2020. E como não houve sua conversão em lei, a referida Medida Provisória nº 927/2020 perdeu sua validade dia 20/07/2020, entretanto, produziu efeitos de 22/03/2020 a 19/07/2020 (BRASIL, 2020).

Como medida complementar à Medida Provisória nº 927/2020, que flexibilizou as normas trabalhistas, o Presidente da República, no uso de sua atribuição que lhe confere, o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com forma de Lei, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de saúde pública de importância internacional

decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

2.4 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Publicado em 1º de abril de 2020 a Medida Provisória nº 936/2020, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com o objetivo de preservar o emprego e renda dos trabalhadores, garantir as atividades empresariais e laborais, e reduzir os impactos sociais da calamidade pública (BRASIL, 2020).

A MP nº 936/2020 abrange a suspensão temporária do contrato de trabalho, redução da jornada de trabalho e salário de forma proporcional, e pagamento de Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda, durante o estado de calamidade pública (BRASIL, 2020).

O artigo 7º da MP nº 936/2020 aborda a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, estabelece duas formas de alteração das relações de trabalho e de compensação, com jornadas reduzidas proporcional a 25%, 50% e 70%, com preservação do salário-hora de trabalho (BRASIL, 2020).

O artigo 8º da MP nº 936/2020 o empregador pode suspender os contratos de trabalho por no máximo 60 dias corridos, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias, e durante a suspensão, o empregador terá que conceder todos os benefícios concedidos aos seus empregados, e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de seguro facultativo (BRASIL, 2020).

Porém a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), a empresa terá que arcar com 30% do valor salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho, podendo também a empresa acrescentar com ajuda compensatória (BRASIL, 2020).

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverá haver acordo individual com aqueles trabalhadores que recebem remuneração inferior ou igual a R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12 que tenham curso superior, e para acordo coletivo obrigatório somente para quem recebe salário acima de R\$ 3.135,00 a R\$ 12.202,12 (BRASIL, 2020).

O pagamento ao empregado é de 100% do valor equivalente à parcela do seguro de desemprego a que o empregado teria direito conforme sua faixa salarial, nos termos do art. 5º

da Lei nº 7.998, de 1990, para quem é vinculado a micro ou pequena empresa, ou 70% do valor para quem é empregado de empresa média ou grande (faturamento superior a R\$ 4.8 milhões) que deve assumir 30% do salário do empregado (BRASIL, 2020).

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias, respeitando o prazo máximo de que trata o art. 8º, e fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º da MP 936/2020 (BRASIL, 2020).

Através do Ato CN 44/2020, o Congresso Nacional, em 28 de maio de 2020 publicado no Diário Oficial da União, prorrogou, por mais 60 dias, a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 em decorrência do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 e dá outras providências, totalizando em 120 dias (BRASIL, 2020).

E em 06 de julho de 2020 a MP 936/2020 vira Lei nº 14.020, que autoriza a redução de jornada e de salários e suspensão dos contratos enquanto durar o estado de calamidade pública decretado até 31 de dezembro de 2020 em razão da pandemia (BRASIL, 2020).

Apesar da MP nº 936/2020 virar Lei nº 14.020, o governo federal, através da portaria nº 10/470/20, de 24 de agosto, prorroga por mais 60 dias, que permite que as empresas suspendem os contratos de trabalho temporariamente e reduzam a jornada de trabalho e de salário de funcionários, de modo completar o total de cento e oitenta dias (BRASIL, 2020).

E em 13 de outubro de 2020 prorroga mais uma vez os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, decreto nº 10.517, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitando a duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da lei nº 14.020, de 2020 (BRASIL, 2020).

3 METODOLOGIA

A metodologia consiste em descrever os métodos utilizados para alcançar o conhecimento descrito na pesquisa científica. Para MARTINS e THEÓPLHILO (2009, p.22) a abrangência “científica de uma pesquisa é o resultado de um processo contínuo, no qual a elaboração do objeto de conhecimento assume fundamental importância”, tendo a metodologia o intuito de aprimorar os procedimentos e critérios empregados na pesquisa. Para GIL (2003)

pesquisa pode ser entendida como um processo de busca de informações para solucionar o problema proposto através de procedimentos científicos de aspecto racional e sistêmico.

Quanto aos procedimentos, foi utilizada a pesquisa bibliográfica que, conforme MARCONI e LAKATOS (2006) abrange publicações em relação ao tema de estudo, como: publicações avulsas, boletins, jornais (reportagens), revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, onde sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com o que foi escrito ou dito sobre determinado assunto.

De acordo com MARCONI e LAKATOS (2006), a pesquisa bibliográfica pode ser definida como um epítome geral quanto aos principais estudos e trabalhos relevantes e publicados acerca do tema escolhido, que já tenham sido realizados, e que se destaquem por sua capacidade de fornecer dados atualizados.

Por isso em quase todos os estudos sejam exigidos algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas (GIL, 2003). Logo, esta pesquisa de cunho bibliográfico foi desenvolvida a partir de material já elaborado, constituindo principalmente de sites livros e artigos científicos e decretos.

Quanto aos objetivos trata-se de uma pesquisa exploratória, uma vez que visa principalmente o aprimoramento de ideias e descoberta de intuições, caracterizada pelo planejamento bastante flexível (GIL, 2003). O estudo realizado utilizou como fonte de pesquisa para levantamento de bibliografia, publicações em língua portuguesa, artigos científicos, dissertações e livros; através do sistema on-line, entre outros.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As medidas provisórias, ações diretas, para tentar diminuir os impactos negativos da covid-19 nas relações de trabalho, veio com uma possibilidade de reduzir o desemprego, minimizando a crise financeira econômica através de mudanças e experiências que levaremos para a vida. Mas, no entanto, a situação poderá ser desgastante para o trabalhador e seus empregadores.

Logo, para a compreensão das implicações, elaborou-se a seguir um quadro com os principais resultados encontrados, considerando as mudanças trabalhistas implementadas para atender as necessidades do Covid-19, abordando impactos provocados por calamidade em saúde pública. Veja a seguir:

QUADRO 1 – Impactos trabalhistas Covid-19 MP 927/2020

Medidas	CLT	MP 927/2020
Teletrabalho	Para alterar de regime presencial para teletrabalho, é preciso haver mútuo acordo entre as partes (empregado e empregador). Deve constar a alteração no aditivo contratual. Abrange também estagiários e aprendizes.	Essas alterações podem ser determinadas pelo empregador, independentemente de concordância do empregado. E é dispensado o aditivo contratual, mediante notificação escrita ou eletrônica com antecedência de no mínimo 48 horas.
Antecipação de férias individuais	O empregado adquire o direito às férias após o período de 12 meses de trabalho (período aquisitivo). Sendo comunicado com antecedência mínimo de 30 dias, com o pagamento até 2 dias antes do início do gozo.	Permite, mediante acordo individual escrito, ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas. O pagamento poderá ser efetuado até 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.
Concessão de férias coletivas	O empregador deve comunicar ao órgão competente do Ministério da Economia, aos sindicatos e aos trabalhadores com antecedência de 15 dias.	Não precisa comunicar ao órgão competente do Ministério da Economia, e sindicatos. E deve notificar os empregados com antecedência mínima de 48 horas.
Aproveitamento e Antecipação de feriados	...	Somente com a MP 927/2020
Banco de horas	A compensação de horas precisa, obrigatoriamente, ser feita no período máximo de seis meses.	A compensação pode ser feita no prazo de até dezoito meses, sem necessidade de acordo individual.
Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho	Art. 168 E obrigatório os exames médicos, por conta do empregador, conforme as condições estabelecidas neste artigo.	Fica suspensa a obrigatoriedade de realizações de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto exames demissionais.
Diferimento de recolhimento de Fundo Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	Depósito obrigatório equivalente a 8% do valor pago ou devido ao trabalho.	Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020. Podendo ser recolhido de forma parcelada em até seis vezes a partir de julho de 2020, sem incidência de atualização de atualização de multas e encargos.

Fonte: Decreto nº 927, Brasil (2020).

Em meio às mudanças geradas pelo novo corona vírus, existe um impacto claro na economia, e a MP nº 927/20 surgiu como uma ação para flexibilizar as regras trabalhistas através de acordos entre empresas e colaboradores, e tentar minimizar a crise e manter os empregos, apesar do momento incerto. Para BICUDO e FERREIRA (2020) a Medida Provisória 927/2020 foi incluída a possibilidade de suspensão do pacto laboral para requalificação profissional, o momento caótico de crise econômica em que vivemos demanda amargas com o fim maior de garantir o emprego.

Além do que a Medida Provisória nº 927/2020 dispõe, onde o empregador deve priorizar o teletrabalho, podendo conceder férias coletivas, a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, suspende a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, e deve fazê-la de forma parcelada, sem a incidência da atualização de multas e encargos a partir de 7 de Julho de 2020 (CARVALHO, 2020).

O pano de fundo para a edição da medida é diminuir os impactos econômicos ocasionados em decorrência da situação pandêmica que vive o mundo (CARVALHO, 2020). De imediato e preciso destacar que a referida MP nº 927/2020 não possui mais efeitos, pois o prazo de sua vigência esgotou-se no dia 19 de julho de 2020, e as empresas não podem mais alterar e ou flexibilizar os contratos de trabalho registro pela CLT (MARTINS, 2020).

Para MARTINS (2020) a MP nº 927/2020 foi útil e capaz de salvar os empregos, ou seja, cumpriu seu papel, as empresas ganharam uma condição para redefinir suas estratégias, facilitando a soluções empresarial e a manutenção dos empregos, e com o fim da medida apesar de ter outros mecanismos para superar e atravessar o presente momento, ainda é possível que ocorram muitas dispensas.

Dentre todas as alterações trazidas pela MP, estes são os apontamentos que merecem maior destaque. Por óbvio, demandas trabalhistas poderão advir; o importante é estar atento ao período de vigência da MP nº 927/20 e organizar de forma cronológica os fatos e alegações contidas nas reclamações trabalhistas (MARTINS, 2020). Para aplicação dessa medida, deve-se observar que o valor do salário hora não pode ser reduzido, ou seja, a medida deve considerar a redução proporcional de salário e de jornada de trabalho (BICUDO e FERREIRA, 2020). Os autores esclarecem que, empregados farão jus ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda nas proporções mencionadas. Veja as tabelas abaixo:

TABELA 1 – Com base na MP 936/2020, redução da jornada de trabalho e salário

Redução da Jornada	Valor do Benefício	ACORDO		Prazo
	Pago pelo Governo	Individual	Coletivo	
25%	25% do seguro desemprego	Todos os Empregados	Todos os Empregados	Até 240 dias, data limite 31/12/2020
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que ganham até 3 salários mínimos (3.135,00) ou valores superiores a dois tetos do RGPS (12.202,12)	Todos os Empregados	Até 240 dias, data limite 31.12.2020
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que ganham até 3 salários mínimos (3.135,00) ou valores superiores a dois tetos do RGPS (12.202,12)	Todos os Empregados	Até 240 dias, data limite 31.12.2020

Fonte: Decreto nº 936, Brasil (2020).

TABELA 2 – Com base na MP 936/2020 adotar os contratos de suspensões de trabalhos

Receita Bruta Anual da Empresa	Ajuda Compensatória a Paga pela empresa	Valor Benefício Pago pelo Governo	ACORDO		Prazo
			Individual	Coletivo	
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatório	100% do seguro desemprego	Empregados que ganham até 3 salários mínimos (3.135,00) ou valores superiores a dois tetos do RGPS (12.202,12)	Todos os empregados	Até 240 dias, data limite 31.12.2020
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que ganham até 3 salários mínimos (3.135,00) ou valores superiores a dois tetos do RGPS (12.202,12)	Todos os empregados	Até 240 dias, data limite 31.12.2020

Fonte: Decreto nº 936, Brasil (2020).

A MP nº 936/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda durante o período de calamidade pública, na tentativa de manter os empregos e as atividades das empresas, de maneira que prevê a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada de trabalho e salários, com o pagamento de um benefício emergencial (BRASIL, 2020).

Com a MP nº 936/2020 durante o estado de calamidade pública poderá haver redução proporcional da jornada de trabalho e de salário nos percentuais de 25%, 50% e 70%, por até 240 dias limitando à duração até 31/12/2020, desde que haja preservação do valor do salário-hora de trabalho, e seja realizado acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo dois dias corridos (BRASIL, 2020).

E a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 240 dias limitando à duração até 31/12/2020, podendo ser fracionadas em etapas, lembrando que a suspensão não está autorizada para todas as empresas, aquelas que auferiram no ano calendário de 2019 a receita bruta superior a R\$ 48 milhões, somente poderá, desde que haja o pagamento de 30% do valor do salário do empregado (BRASIL, 2020).

A MP nº 936/2020 prevê expressamente que todos os empregados que aceitarem a redução ou a suspensão farão jus a garantia provisória de emprego, durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, após o restabelecimento da jornada, por período equivalente ao acordo (BRASIL, 2020).

A medida também trouxe novas alternativas para a legislação trabalhista, para que as empresas possam de forma mais rápida adotar medidas urgentes, com a suspensão dos contratos de trabalhos e reduzir salários e jornada, através do programa de Benefício Emergencial que será custeado para União e servirá para complementar a renda do empregado (ZALAF, 2020).

A MP nº 936/2020 buscou analisar todas as possibilidades, para se adequar ao cenário mediante a realidade, colocando em práticas medidas necessárias, lembrando que as empresas não são obrigadas a suspender contratos ou reduzir salários, sendo razoável que esta possibilidade sejam vistas como uma possível forma de reduzir as demissões.

A recomendação, portanto, é que neste primeiro momento de poucas horas e dias de vigência da MP nº 936, as empresas busquem analisar todas as possibilidades, promovendo as diversas simulações de cenários possíveis que se adequem à sua realidade, para então alinhar

com seu corpo jurídico interno e externo o melhor timing de colocar em prática as medidas necessárias, lembrando ainda que as empresas não são obrigadas a suspender contratos ou reduzir salários, sendo razoável que estas possibilidades sejam vistas como as últimas possíveis antes de um quadro de possíveis demissões (ZALAF, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das incertezas com a pandemia do covid-19, o presente artigo buscou preencher as lacunas que surgiram perante as relações de trabalho mediante os protocolos de distanciamento para o cumprimento da quarentena, o que levou o Governo Federal a publicação das Medidas Provisórias (MP) nº 927/2020 em 22 de março e a MP nº 936/2020 em 01 de abril de 2020.

A Medida Provisória nº 927/2020 surgiu com o intuito de flexibilizar e assegurar as relações de trabalho e emprego no Brasil a partir da possibilidade de celebração de acordos individuais escritos, por meio de tele trabalho (home office), antecipação de férias individuais ou coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, direcionamento a qualificação e diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS).

Quanto a Medida Provisória nº 936/2020, prevê a redução da jornada de trabalho e salário, propondo a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados de 25%, 50% e 70%, e permitindo a suspensão dos contratos de trabalho por no máximo 240 dias podendo ser fracionados, e o empregado terá que conceder todos os benefícios concedidos.

Com base no que foi apresentado, a criação dos decretos de medidas provisórias, previstas em lei, decorrentes da pandemia do covid-19, buscou atender as demandas de um acontecimento inédito, o enfretamento de um vírus que paralisou a maior parte das atividades econômicas do país, assim protegendo os trabalhadores e as empresas.

Através dos conhecimentos da Legislação que o trabalhador busca ter um objetivo em comum com o empregador. Dessa maneira deve-se considerar que essas mudanças não reduzem a crise financeira econômica gerada para todos, os trabalhadores pela redução do rendimento, e aos empregadores em decorrência das pausas de suas atividades.

Dada a dificuldade de se fazer previsões enquanto durar a pandemia covid-19, se fez necessário enfim, a adaptação ao mesmo normalize-se de forma que os trabalhadores e empregadores possam entrar em acordo através de diálogos para manter as relações de trabalho imprescindíveis para o funcionamento da economia e da sociedade como um todo.

Assim sendo, a presente pesquisa atendeu o objetivo proposto, de demonstrar através das medidas provisórias soluções rápidas, para atender os empregados e empregadores no presente momento. E diante do estudo dessa problemática, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas, para a análise de futuros impactos promovidos pós pandemia covid-19.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGENTIM, Munir. A relação de Trabalho e a relação de emprego. Jusbrasil. 2015. Disponível em: <https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>. Acesso em: 15/10/20.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Ed. Senado, 1988.

BRASIL. Decreto nº 5.452, 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452. Acesso em: 20/10/2020.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/. Acesso em: 15/10/20.

BRASIL. Lei Orgânica da Seguridade Social - Lei 8212/91 | Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Lei nº13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispões sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735#:~:text=1%C2%BA%20Esta%20Lei%20disp%C3%B5e%20sobre,objetivam%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o%20da%20coletividade>. Acesso em: 15/10/20.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927. Brasília, 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28/09/2020.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1 DE ABRIL DE 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em 17/09/2020.

BICUDO, Igor Henry; FERREIRA, Celso Henrique. MP 936/2020 – Suspensão do contrato de trabalho. SindInstalação. 02 de abril de 2020 Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/sindinstalacao/2020/04/02/mp-936-2020-suspensao-do-contato-de-trabalho>. Acesso em 19/10/2020.

CARVALHO, Lucas Túbero. Principais alterações nas relações trabalhistas introduzidas pela média provisória nº 927/2020. Migalhas. 26 de março de 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/322766/principais-alteracoes-nas-relacoes-trabalhistas-introduzidas-pela-medida-provisoria-n-927-2020>. Acesso em 16/09/2020.

BOMFIM, Vólia. Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19/>. Acesso em 24/05/2020.

CAVALLINI, Marta, G1. Nova lei trabalhista entra em vigor no sábado; veja as principais mudanças. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e>

emprego/noticia/nova-lei-trabalhista-entra-em-vigor-no-sabado-veja-as-principais-mudancas.ghtml. Acesso em: 28/10/20.

COSTA, Yara Cristina Leal Girasole; DEL VECCHIO, Marcella Lange. Coronavírus e seus impactos nas relações de trabalho. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/institucional/corona-virus-trabalhista/>. Acesso em 11 de maio de 2020.

DINIZ, Nathalie Pagni. A pandemia de Covid-19 e relações de trabalho no Brasil. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-23/nathalie-diniz-covid-19-relacoes-trabalho-brasil>. Acesso em 28/09/2020.

GIL, Antônio Carlos, 1946- Como elaborar projetos de pesquisa/Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo :Atlas, 2002.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia Científica. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUES, Jose Roberto. Entenda o que é Relações de Trabalho e Conheça seus Diferentes Tipos. Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/entenda-o-que-e-relacao-de-trabalho-e-conheca-seus-diferentes-tipos/>. Acesso em 02/10/2020

MARTINS, Gustavo Afonso. Como ficam as implicações e as consequências com o fim da MP 927. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-21/gustavo-martins-quais-consequencia-fim-mp-927>. Acesso em 17/10/2020.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. 2. ed. São Paulo, Atlas, 2009.

MORAES, Thiago Maia Sayião de, Impactos da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) para a economia brasileira e a categoria dos trabalhadores. ,2018, Revista *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (junio 2018). Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/06/impactos-reforma-trabalhista.html>. Acesso em: 20/10/2020.

MOREIRA, Jannuzzi Adriano. Novas relações de trabalho após a reforma trabalhista e a lei de terceirização. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI292161,31047-Novas+relacoes+de+trabalho+apos+a+reforma+trabalhista+e+a+lei+de>. Acesso em 29 out. 2019.

PEREIRA, Renée, Empresários comemoram aprovação de reforma trabalhista. Revista Exame, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/empresarios-comemoram-aprovacao-de-reforma-trabalhista/>. Acesso 28/10/2020.

SANTOS, Maria Claudia Rodrigues. A Reforma Trabalhista Com o Advento da Lei 13.467 de 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-reforma-trabalhista-com-o-advento-da-lei-13-467-de-2017/>. Acesso em 21/05/2020.

SEBRAE, Modernização trabalhista: a nova Lei nº 13.467, 2018. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/modernizacao-trabalhista-a-nova-lei-n-13467,ebbfafe3b729f510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 05 nov. 2020.

SIQUEIRA, Moema Miranda de. Relações de trabalho: a perspectiva da Administração. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas, 1996.

SOUZA, S. O.; MEDEIROS, E. T. Como fica as relações de trabalho em virtude da pandemia de coronavírus? Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/322427/como- ficam-as-relacoes-de-trabalho-em-virtude-da-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em 29/09/2020.

TRT, Tribuna Regional do Trabalho, História: A criação da CLT. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em 02/10/2020.

ZALAF, Claudio, Análise – Medida Provisória 936, Claudio Zalaf Advogados Associados. Disponível em: <http://claudiozalaf.com.br/nsite/analise-medida-provisoria-936/>. Acesso em:11/11/2020.