



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO - UniVS**  
**BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**CLEIDIANE GONÇALVES DE SOUZA ALVES**

**DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID - 19: UM ESTUDO DOS IMPACTOS  
DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**ICÓ-CE**  
**2021**

CLEIDIANE GONÇALVES DE SOUZA ALVES

**DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID - 19: UM ESTUDO DOS IMPACTOS  
DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso entregue ao curso de Ciências contábeis do Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS, como requisito para obtenção do título de graduado em Ciências Contábeis, sob a orientação da Professora Esp. Daiana Ferreira de Alencar Diógenes.

CLEIDIANE GONÇALVES DE SOUZA ALVES

**DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID - 19: UM ESTUDO DOS  
IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso entregue ao curso de Ciências contábeis do Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS, como requisito para obtenção do título de graduado em Ciências Contábeis, sob a orientação da Professora Esp. Daiana Ferreira de Alencar Diógenes.

Aprovado(a) em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

**BANCA AVALIADORA**

---

Viviane Correia do Prado Ferreira

---

Prof. Me. Antonio José Lima Pereira

---

Daiana Ferreira de Alencar Diógenes.  
Professor Orientador

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente a Deus pelo dom da vida e por ter me tranquilizado na base da fé todas as vezes que pensei que não poderia chegar até aqui.

Aos meus pais, por todo amor, carinho, que sempre me deram o melhor dentro das condições possíveis, que me incentivaram, me aconselharam e não mediram esforços para que hoje eu conseguisse alcançar o nosso grande sonho.

Aos meus avós, por todo apoio e compreensão.

Aos meus professores do ensino fundamental, médio e superior que através dos seus ensinamentos contribuíram para essa conquista.

Aos meus amigos, que nunca me deixaram desanimar ou desistir, que incentivaram e acreditaram no meu potencial.

A  
Deus, que me deu força, sabedoria e discernimento para chegar até aqui, a meus pais, irmã e avós que foram como fonte de motivação e persistência em todo o meu trajeto. Em especial à minha vó paterna que sempre desejou a minha graduação, teve a oportunidade de me ver ingressando na universidade, e que hoje não está mais presente para ver essa conquista, mas sei que lá do céu ela está vendo tudo, satisfeita, feliz e orgulhosa.

Não fui eu que ordenei a você? Seja forte e corajoso! Não se apavore nem desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar".  
(Josué 1:9)

# DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID-19: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Cleidiane Gonçalves de Souza Alves<sup>1</sup>  
Daiana Ferreira de Alencar Diógenes<sup>2</sup>

## RESUMO

O Brasil passou e está passando por um período pandêmico em decorrência do Coronavírus que causou uma crise na economia devido as medidas necessárias para combater a doença da Covid-19. Com a crise econômica, o número de empresas falindo e o aumento no percentual de desempregados o Governo criou medidas para conseguir minimizar esses problemas. Diante desse cenário, o presente artigo pretende analisar os impactos do Coronavírus nas relações de trabalho no Brasil e as novas relações trabalhistas durante a pandemia, sendo elas a Medida Provisória 927/2020 e a Medida Provisória 936/2020. A pesquisa será direcionada às mudanças e criações impostas pelas medidas provisórias nas relações de trabalho entre empregado e empregador, em razão das circunstâncias durante o período de calamidade pública. Este estudo trata-se de uma pesquisa básica, de tipo bibliográfica narrativa, onde utiliza-se de materiais já elaborados como legislação, livros, artigos científicos, revistas e documentos eletrônicos para a locação de conhecimento sobre a temática abordada.

**Palavras-chave:** Coronavírus. Direito do Trabalho. Relações Trabalhistas. Medidas Provisórias.

## ABSTRACT

Brazil went through and is going through a pandemic period due to the Coronavirus virus that caused a crisis in the economy due to the necessary measures to prevent the Covid-19 disease. With the economic crisis, the number of companies failing and the increase in the percentage of unemployed people in the Government created measures to minimize these problems. Against this backdrop, this article intends to analyze the impacts of Coronavirus on labor relations in Brazil and new labor relations during a pandemic, which are a Provisional Measure 927/2020 and a Provisional Measure 936/2020. The research will be addressed as changes and creations imposed by the provisional measures in the employment relationship between employer and employer, due to the circumstances during the period of public calamity. This study is a basic research of a narrative bibliographic type, which uses materials already prepared such as legislation, books, scientific articles, journals and electronic documents for the allocation of knowledge on the topic addressed.

**Keywords:** Coronavirus. Labor Law. Working relationships. Provisional Measures. Pandemic.

## 1 INTRODUÇÃO

<sup>1</sup>Graduanda em Ciências Contábeis, pelo Centro Universitário Vale do Salgado – UniVS. cleidiane.02@gmail.com

<sup>2</sup>Especialista em Direito do trabalho e Direito previdenciário pela Universidade Regional do Cariri – URCA. [Daianaferreira@univs.edu.br](mailto:Daianaferreira@univs.edu.br)

No final do século XVIII, com o surgimento da Revolução Industrial, ocorreram diversas mudanças na vida dos trabalhadores, no qual a jornada de trabalho chegava a dezesseis horas por dia, os salários eram baixos e adultos e crianças trabalhavam sem nenhuma proteção, em condições precárias. Diante dessa conjuntura em todo o mundo, fez com que os trabalhadores questionassem sobre as relações de trabalho e se mobilizassem, criando sindicatos em prol de direitos que amparassem o trabalhador. Com essa movimentação eles conseguiram inicialmente a primeira vitória, leis que regulamentavam as relações de trabalho. Assim, surgiu o Direito do Trabalho, sendo ele responsável por normatizar as relações de trabalho entre empregado e empregador, tendo como base os princípios e as leis trabalhistas.

Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, em dezembro de 2019, surgiu na China uma doença, a Covid-19, que foi causada por um vírus novo, identificado como Coronavírus (SARS-CoV-2.), no qual foi se alastrando por todo o planeta. A Covid-19 é uma doença contagiosa que tem como principais sintomas febre, tosse e cansaço, porém algumas pessoas sentiram outros diversos sintomas (PAHO, 2020). No início do ano de 2020, em janeiro a OMS anunciou que estava ocorrendo uma emergência na saúde com importância internacional, e o vírus continuou se alastrando por todos os continentes, logo, no dia 11 de março, em decorrência da rápida propagação e centenas de milhares de mortes, a Covid-19 foi anunciada como uma Pandemia. Em seguida nos últimos dias de março, no Brasil, o Governo Federal como medida para estagnar a proliferação da doença e evitar outras mortes decretou através da Lei 13.979, de 06/02/2020 que o país deveria acatar o isolamento social e entrar em quarentena.

A transformação repentina em decorrência da doença, ocasionou diversas mudanças no cotidiano e hábitos de toda a sociedade, afetando a economia e conseqüentemente as relações de trabalho. Com o mercado fechado, empresas começaram a falir e outras tiveram a necessidade de diminuir o quadro de funcionários para reduzir os gastos. O número de desempregados no Brasil começou a aumentar aceleradamente, assim, tendo que ser adotadas diversas medidas que alterariam as relações de trabalho, a fim de possibilitar a entrada de ativos nas empresas e evitar mais demissões em massa. Dessa forma, suspensão e interrupção de contrato, home office, teletrabalho, sistema de telentrega e concessão de férias começaram a fazer parte das relações de trabalho, tentando se adequar a nova forma de vida da sociedade.

Diante disso, sabendo-se que as relações trabalhistas são fundamentais para o amparo do empregado e também do empregador é que se lançou como elemento de interesse desta

pesquisa a seguinte problemática: Quais os impactos gerados pelo coronavírus nas relações de trabalho?

Esta pesquisa encontra justificativa para entender os impactos gerados pela pandemia na economia, nas empresas e conseqüentemente nos trabalhadores. Ademais, como as empresas buscaram se reestabilizar mediante a um momento que o distanciamento social foi e é necessário. Tendo em vista que esse período ficará marcado na história do mundo, este trabalho servirá para consultas futuras por acadêmicos, comunidade, organizações e quem tiver interesse pelo assunto.

A partir do exposto, o presente estudo tem como objetivo geral identificar os impactos gerados pela COVID-19 nas relações de trabalho. Para tanto foram cumpridas algumas etapas importantes, tais como descrever de forma cronológica as leis criadas referente ao período pandêmico no Brasil; elencar as medidas que podem ser aderidas pelas empresas no Brasil; e analisar os reflexos das mudanças nas relações de trabalho.

Esse estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa básica, uma vez que utilizará do conhecimento para responder solucionar problemas, ou seja, para buscar resposta para tal problemática. Para melhor tratamento dos objetivos e melhor apreciação deste artigo, observou-se que é classificado como uma pesquisa bibliográfica narrativa, visto que se utiliza para a locação de conhecimento sobre tal temática, materiais já elaborados, tais como legislação, livros, artigos científicos, revistas e documentos eletrônicos, correlacionando com abordagens de outros autores.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

É notório que o Novo Coronavírus impactou diretamente na vida da sociedade, tendo que ser feitas diversas modificações nas relações humanas e conseqüentemente nas relações de trabalho. Essas mudanças decorreram de vários aspectos, no qual esta pesquisa se propõe discorrer nas seções seguintes, trazendo uma breve caracterização do período pandêmico no Brasil, as medidas adotadas pelo Governo Federal, no que se refere as medidas trabalhistas antes e durante a pandemia e as novas relações de trabalho.

### **2.1 O BRASIL NA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS**

A pandemia do Coronavírus se tornou responsável pela mudança drástica em todo o mundo. Segundo a Organização Mundial da Saúde (2020) a Covid-19 é uma doença infecciosa contagiosa causada pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2

(SARS-CoV-2). A propagação do vírus ocorre principalmente com o contato próximo entre pessoas, normalmente por meio de partículas de gotas expelidas durante o espirro, tosse ou fala.

Segundo o Ministério da Saúde a COVID-19 é caracterizada por ter um amplo espectro clínico, no qual abrange infecção assintomática, falência de múltiplos órgãos, disfunção leve do trato respiratório e pneumonia viral grave com insuficiência respiratória, podendo levar até a morte. Os sintomas mais comuns no início da doença são tosse, fadiga e febre, porém outros sintomas que também podem ser identificados são a dispneia, dor de cabeça, diarreia, anosmia, disgeusia e hemoptise.

De acordo com o Ministério da Saúde, no dia 26 de fevereiro de 2020 confirmou-se o primeiro caso de coronavírus no Brasil, por um cidadão que residia na cidade de São Paulo, que recentemente havia chegado da Itália. No mês seguinte, no dia 17 em São Paulo, ocorreu a primeira morte em decorrência a doença. O vírus se propagou rapidamente e em menos de um mês após a confirmação do primeiro caso, já havia “transmissão comunitária”<sup>3</sup> em algumas cidades. E no fim do mês de março, especificamente dia 20, foi publicado pelo Ministério da Saúde a portaria Nº 454, DE 20 DE MARÇO DE 2020, confirmando a transmissão comunitária em todo o Brasil o que fez entrar em vigor a Lei da Quarentena, Lei nº 13.979, com o intuito de evitar a contaminação e propagação da COVID-19.

Para a prevenção da saúde e da vida, algumas medidas, como distanciamento social, foram adotadas. Distância social significa que ao sair do ambiente de moradia um indivíduo mantém aproximadamente dois metros de distância dos outros. Por isso o Ministério da Saúde recomendou para não se reunir em grupos, evitar aglomerações e reuniões. O isolamento social e a quarentena foram medidas utilizadas pela população, apesar de ter sido usadas como sinônimos, possuem objetivos e características diferentes. O isolamento diz a respeito à aquelas pessoas que estão doentes, infectadas pelo vírus e precisam ficar separadas dos não doentes. Já a quarentena tem o propósito de restringir a circulação de pessoas que tiveram contato com o vírus, para assim observar se as mesmas manifestariam os sintomas.

Em rastreamento realizado em 12 de abril de 2020, aproximadamente 46,2% da população brasileira havia aderido à quarentena, tendo sido atingido o pico de adesão em 22 de março, com 69,3% (recomendável: a partir de 70,0%) (INLOCO, 2020). Após esse período, observou-se um declínio da adesão nas semanas seguintes, especificamente no começo de abril, o que demonstrou que parte da população deixou de atender integralmente às

---

<sup>3</sup>É a ocorrência de casos sem vínculo a um caso confirmado, em área definida. Ou seja, é aquela que não é possível rastrear qual a origem da infecção, indicando que o vírus circula entre as pessoas, independente de terem viajado ou não para o exterior.(CORONAVÍRUS CEARÁ, 2020)

recomendações de quarentena. (CDC, 2020a; ECDC, 2020). O motivo pela qual as pessoas deixaram de atender as recomendações da saúde foi pela propagação de informações falsas e distorcidas em relação ao COVID-19, conseguindo o Ministério da Saúde reiterar e reforçar as recomendações de distanciamento e reclusão durante o mês de abril, maio e junho.

Apesar de a quarentena ser de extrema importância para desacelerar o contágio pelo vírus, boa parte da população não aderiu a esse método, aumentando os casos de óbitos pela doença. Até meados de novembro o Brasil constava com aproximadamente 22 milhões de casos e 612 mil mortes causadas pela covid-19. Com o isolamento social a economia do país sofreu grandes impactos, afetando diretamente o trabalhador e as relações de trabalho.

Nesse contexto, o poder público passou a editar inúmeras normas atinentes aos contratos, em geral, e especialmente no que se refere ao contrato de trabalho, até porque o Direito sucede os fatos sociais para regulá-los. E, nesse tempo de pandemia, Medidas Provisórias foram editadas para regulamentar – Breve panorama sobre os impactos da pandemia do COVID-19 nas relações trabalhistas as relações de trabalho, como também inúmeras Portarias; Decretos Legislativos; Atos Administrativos Federais, Estaduais e Municipais; Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); e ainda as normatizações de todos os Tribunais do país com a finalidade de manter assegurada a prestação jurisdicional e o regular e universal acesso à justiça (PESSOA, 2020).

## 2.2 MEDIDAS TRABALHISTAS ANTES DA PANDEMIA

Apesar da Covid-19 ter gerado impactos na economia e nas relações trabalhistas, a crise econômica já era uma das grandes preocupações do Governo brasileiro. Com a crise econômica houve o encerramento de diversas empresas, assim gerando o desemprego. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE o desemprego no ano de 2017 alcançou uma marca de 12,7%, ou seja, o maior índice já apontado desde 2012.

Mediante a essa conjuntura, a baixa arrecadação feita pelo governo se tornou um grande problema, por conseguinte com o intuito para manter os empregos já existentes e para a flexibilização das condições de trabalho para reerguer o mercado e as contratações o governo anunciou a Reforma Trabalhista, tendo como resultado a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Com isso, no dia 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467, ficando conhecida com o a lei da Reforma Trabalhista, sendo alterados em torno de 100 dispositivos da antiga CLT.

O conhecido banco de horas que antes da reforma trabalhista, ocorria de forma que o

excesso de horas trabalhadas em um dia poderia ser compensado em outro, sendo que não ultrapassasse a soma das jornadas semanais estipuladas no período máximo de um ano, ademais não ultrapassando o limite de 10 (dez) horas diárias. Com a mudança o banco de horas passou a ser estabelecido por acordo individual escrito, desde que seja compensado em até seis meses posteriores. A jornada diária do colaborador pode ser estendida para até 12 (doze) horas, porém devendo ser assegurado no mínimo 36 (trinta e seis) horas de descanso e com limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

O trabalhador que tinha uma jornada padrão de oito horas diárias e possuía o direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo intrajornada, na nova lei passou a poder ser negociado o descanso intrajornada, desde que seja respeitado o mínimo de 30 (trinta) minutos. Caso o empregador não conceda o intervalo mínimo ou parcialmente deverá indenizar o empregado com cinquenta por cento da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido, sendo que antes da reforma ocorria sobre todo o tempo de intervalo devido.

As férias de 30 (trinta) dias de um empregado podiam ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um desses não podia ser inferior a dez dias, podendo um terço ser pago em forma de abono. Após a reforma as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um dos períodos necessariamente seja de, pelo menos, quatorze dias.

Quando o empregado era demitido por justa causa ou pedia demissão, ele perdia o direito à multa de 40% sobre o saldo do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e perdia também à retirada do fundo. A empresa podia avisar o trabalhador sobre a demissão com antecedência de trinta dias ou pagar o salário referente ao mês, sem que o mesmo precisasse trabalhar. Agora o contrato pode ser extinto em comum acordo, com pagamento da metade da multa de quarenta por cento sobre o FGTS e metade do aviso prévio, podendo o empregado movimentar até 80% do valor movimentado pela empresa na conta do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego.

O contrato de trabalho intermitente também foi regulado, assim o empregador pode contratar empregados temporários e por demanda. Antes da transição da reforma a legislação não contemplava o teletrabalho, agora será formalizado com o empregador via contrato tudo o que o trabalhador usar em casa como equipamento e quais gastos com internet e energia. Foi publicada em 12 de novembro de 2019 no Diário Oficial da União a Medida Provisória 905 de 11 de novembro de 2019, que instituiu o contrato de trabalho verde e amarelo, modificando a legislação trabalhista, e instaurando outras providências, sendo alterada pela Medida

Provisória 955 no dia 20 de abril de 2020. Com essa alteração a carteira de trabalho digital pode ser emitida por qualquer trabalhador de forma eletrônica, assim sendo dispensado a emissão de carteira manual.

O contrato de trabalho verde e amarelo é modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre 18 e 29 anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 1º da Medida Provisória 905/2019), (GARCIA, 2020). Porém no ano seguinte o Presidente Jair Bolsonaro revogou esta Medida Provisória.

## 2.3 MEDIDAS TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA

### 2.3.1 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

Tendo em vista o momento caótico vivenciado e com o reconhecimento do estado de calamidade pública no Brasil, no dia 20 de março de 2020 foram estabelecidas medidas alternativas trabalhistas através do Decreto Legislativo com intuito de enfrentar a pandemia. Deste modo, o Governo Federal publicou as Medidas Provisórias nº 927 que instituiu medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de Calamidade Pública e a nº 936 correspondente a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A medida provisória nº 927 teve como objetivo principal flexibilizar o direito trabalhista, enunciando alternativas que tornassem as normas trabalhistas mais fáceis. O artigo primeiro desta medida estabeleceu que as medidas trabalhistas dispostas poderiam ser adotadas pelos empregadores, preservando o emprego e a renda, além de enfrentar o estado de calamidade pública do país decorrente a doença do coronavírus. A medida revelou que tem-se o propósito de preservar as relações de trabalho, protegendo o trabalhador, entretanto, examinando o ato normativo, é notório o impacto fomentado na legislação trabalhista.

Segundo o Congresso Nacional as medidas contidas na MP nº 927 foram: teletrabalho, antecipação de férias, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados e banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, art. 75 para ser instaurado o teletrabalho, ou seja, trabalho a distância e trabalho domiciliar deve haver acordo mútuo entre o empregado e o empregador. Para (BRASIL, 2020c) a MP nº 927 autorizou que essa medida poderia ser trocada somente com a comunicação por parte do empregador, podendo ser comunicada de modo eletrônico dentro do prazo de 48 horas, logo esta medida provisória

tornou que as medidas trabalhistas poderiam ser legitimadas pelos empregadores existindo ou não acordo ou convenção coletiva.

Mediante o art. 6º da MP 927, o empregador ficou liberado para conceder a antecipação das férias individuais aos funcionários, mesmo aqueles que não tinham período aquisitivo completo com aviso prévio de 48 horas no mínimo, enquanto houver o estado de calamidade pública. O aviso poderia ser por escrito ou eletronicamente. Ademais, o pagamento das férias poderia ser feito até o 5º dia útil do mês posterior e o pagamento do terço constitucional até o dia 20 de dezembro. Dessa forma modificando as regras contidas no art. 134 da CLT, que regulamenta que as férias podem ser concedidas aos funcionários que tenham 12 meses de contrato de trabalho e a comunicação prévia deve ser de 30 dias, no qual também garante que o pagamento das férias e do terço constitucional devem ser realizados até 2 dias antes do início do período de gozo.

As férias coletivas poderiam ser concedidas pelo empregador, tendo ele que notificar 48 horas no mínimo de antecedência aos empregados afetados, sendo dispensadas a comunicação aos sindicatos representantes da categoria profissional, conforme os art. 11 e 12. Assim, mais uma vez flexibilizando as regras do art. 139 da CLT, que dispôs que as férias coletivas podiam ser concedidas a todos os funcionários, ou seja, férias coletivas devendo haver a comunicação prévia ao Ministério da Economia.

Com a tentativa de alívio financeiro para os empregadores, de acordo com o art. 13 Durante o período de calamidade pública, os mesmos poderiam antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, desde que os empregados beneficiados fossem notificados de forma escrita ou eletrônica, em até 48 horas de antecedência, englobando os feriados aproveitados. Os feriados citados poderiam ser utilizados para a compensação do saldo em banco de horas, e o aproveitamento dos feriados religiosos dependiam da concordância do empregado, tendo manifestação em acordo individual escrito.

Com base no art. 14 da MP, (BRASIL,2020g) discorre que essa medida foi que as empresas podiam escolher por construir um regime de banco de horas especial, tendo em vista as empresas com suas atividades paralisadas e seus empregados em casa, a empresa poderia compensar esses períodos de horas em que o funcionário estava em casa em até 18 meses, a contar do fim do estado de calamidade pública. Diferentemente da legislação atual, que a empresa que faz banco de hora pode compensá-las em até 12 meses.

Com relação a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o art. 15 da MP 927 estabeleceu a suspensão da obrigatoriedade da realização dos

exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares com exceção do exame de demissão, podendo esse ser dispensado se o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias. Esses exames seriam realizados no prazo de 60 dias depois do encerramento de calamidade pública, caso o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerasse que essa prorrogação representasse risco para a saúde do funcionário ele indicaria ao empregador a necessidade da realização.

Apesar disso, a realização de referidos exames é de extrema importância para diagnóstico da saúde dos empregados e também comprovações futuras, tais como, se o empregado não sofre de doenças ocupacionais ou provenientes de acidentes de trabalho manifestava patologias ocupacionais ou mesmo provenientes de acidente de trabalho.

Além do mais, a não realização de exame médico admissional pode favorecer a admissão de empregado doente ou incapaz para o trabalho, o que também poderá gerar transtornos futuros (BOMFIM, 2020).

Ademais, de acordo com o art. 16 obrigatoriedade da realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais funcionários ficou suspensa. Esses treinamentos poderiam ser realizados no prazo de 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública, podiam também ser realizados na modalidade de ensino remoto, cabendo ao empregador garantir que as atividades fossem executadas com segurança, de acordo com a observação dos conteúdos práticos.

Por fim, com base no art. 20 suspendeu-se a exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço pelos empregadores, referente aos meses de março, abril e maio de 2020, voltando a recolher em julho de 2020 e parcelar os meses anteriores em até seis vezes, sem incidência de multa ou encargos.

A Medida Provisória nº 927 foi alvo de bastante críticas, por interferir na Constituição ao impedir que sindicatos atuassem em favor dos trabalhadores, e também por modificar diversas regras da CLT. A MP 927 passou pela Câmara dos Deputados sendo ainda aprovada, porém não teve consenso no Senado Federal, assim perdeu o prazo para ser votada e caducou<sup>4</sup> no dia 19 de julho de 2020.

### 2.3.2 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020 – LEI 14.020/2020

---

<sup>4</sup>Decaimento ou caducidade é modalidade de extinção do ato administrativo que ocorre em razão de mudança normativa que afeta supervenientemente a existência e compatibilidade do ato com o ordenamento jurídico. (ENCICLOPEDIA JURÍDICA,2017)

Após o início da pandemia e o aumento na crise econômica, a sociedade entrou em pânico com o receio do desemprego, assim pressionando o Governo, que encaminhou para o Congresso Nacional a medida provisória nº 936 de 1 de abril de 2020, com objetivo de manter os empregos e os salários dos trabalhadores.

Conforme o art. 1º da MP 936/20 instituiu-se o Programa de Emergência de Manutenção e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares, para enfrentamento do período de calamidade pública. O objetivo principal da MP 936/20 foi preservar o emprego e a renda, dando a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais, diminuindo o impacto social decorrente das consequências da pandemia provocada pelo coronavírus. Deste modo, criaram medidas como o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda conhecido por auxílio emergencial, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Segundo Brasil (2020c) o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda era uma prestação mensal, custeada com recursos da união e devido a duas hipóteses, no caso de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e em casos de suspensão temporária do contrato de trabalho. O empregador deveria informar o ministério da economia dentro do prazo de 10 dias a partir do acordo com o funcionário para o dois benefícios, e o pagamento deveria ser efetuado no prazo de até 30 dias após o acordo. O recebimento desse benefício não impediria a adesão do seguro-desemprego.

Sendo assim, na primeira hipótese em relação a redução proporcional de jornada de trabalho e salário, possibilitava ao empregador reduzir a jornada de trabalho, consequentemente reduzir o salário por até 90 dias, desde que fosse informado ao funcionário com 48 horas de antecedência. A redução proporcional do salário e da jornada poderia ser de 25%, 50% ou 60% conforme o art. 7º. Os empregados que tiveram essa redução teriam o direito ao Benefício Emergencial, sendo que o pagamento da diferença da redução salarial seria de responsabilidade do Governo Federal, de acordo com as normas estabelecidas. Essa redução encerraria por 3 fatores, sendo eles, a cessão do estado de calamidades pública, fim da data de acordo ou por iniciativa do empregador.

Já na segunda hipótese possibilitava a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionada em dois períodos. Essa suspensão deveria ser feita por acordo individual escrito entre o empregador e o empregado, sendo encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas. O pagamento integral do valor correspondente ao seguro desemprego deveria ser feito pela União.

A princípio, a MP nº 936/2020 valeria apenas por dois meses em casos de suspensão e três meses quando redução da jornada de trabalhado, mas vendo a dificuldades das organizações de darem continuidade aos seus negócios e principalmente em manter o quadro de funcionários, no dia 13 (treze) de julho de 2020 foi publicado o Decreto nº 10.422/2020 onde trouxe a prorrogação de mais trinta dias totalizando o máximo de cento e vinte dias para celebrar os acordos de suspensão temporária e de redução da jornada e salário (BRASIL,2020). Ademais, foi publicado o Decreto nº 10.470/2020 no dia 24 de agosto de 2020, no qual prorrogou mais uma vez totalizando 180 dias. Não encerrado, mais uma vez o prazo foi estendido através do Decreto nº 10.517/2020 de 13 de outubro de 2020, por até 240 dias, todavia limitado ao tempo que durasse o estado de calamidade pública no país.

Nessa modalidade foi feita a distinção de duas situações dependendo do salário do funcionário, a primeira por ajuste de acordo individual ou coletivo, o empregado que recebia salário de até R\$ 3.135,00; que recebia mais de R\$ 12.202,12 e tenha diploma de curso superior; ou se a redução de salário e jornada fosse de 25%. Já na segunda situação por ajuste obrigatório por convenção ou acordo coletivo o empregado que receba salário entre R\$ 3.135,01 a R\$ 12.202,11; ou empregado que receba salário superior a R\$ 3.135,01 e não possua diploma de curso superior.

De acordo com o art. 8º o empregado teria direito a todos os benefícios que o empregador concede aos seus empregados mesmo com a suspensão, sendo autorizado o recolhimento para o Regimento Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Caso o empregado continuasse suas atividades, mesmo que parcialmente durante a suspensão contratual, por teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, não caracterizando a suspensão, ficava o empregador sujeito a pagar de imediato as remunerações e os encargos sociais referentes ao período, as penalidades previstas na legislação e as sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo. O art. 8º enfatizou que as empresas que obtiveram a receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, só poderia suspender o contrato de trabalho de seus colaboradores por meio do pagamento de 30% do valor do salário, sendo essa uma medida de ajuda compulsória mensal.

O encerramento da suspensão contratual ocorreria caso fosse cessado o período de calamidade pública, encerrado o prazo de suspensão ou quando o empregador determinasse. Com o retorno ao trabalho, a jornada e o salário deveriam ser reestabelecidos a normalidade no prazo de dois dias corridos, ademais o empregado teria a garantia de emprego. Esta

garantia se enquadraria nos dois casos, ou seja, suspensão contratual e redução de jornada de trabalho e salário, válidas durante o período do ocorrido e por encerramento desse período.

Segundo Faria, Silva (2020) no dia 7 de julho de 2020 a Medida Provisória 936/20 foi convertida na lei nº 14.020/20, assim sendo formulado um plano emergencial para manutenção de emprego e renda, além de ter sido introduzidas medidas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública.

## 2.4 NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com o período pandêmico vivenciado, o distanciamento social foi necessário, porém em decorrência disso, empresas necessitaram inovar e se reestruturar, buscando medidas para que conseguissem continuar firmes na economia. Com a ajuda da tecnologia, o mais novo ambiente de trabalho se tornou o lar. Desse modo o isolamento social fez com que muitas empresas aderissem aos modelos de teletrabalho e home office.

Apesar de ser muito utilizado como sinônimos o home office e o teletrabalho possuem características diferentes. O teletrabalho foi definido em lei pela Reforma Trabalhista de 2017, no qual definiu teletrabalho como prestação de serviços fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que não se constituíam como trabalho externo. Sendo assim, em meio cenário pandêmico, foi uma alternativa que milhares de pessoas utilizaram para se manter trabalhando, garantindo o funcionamento de várias empresas.

Em contrapartida, o home office significa trabalho em casa, não possui particularidade legal e não se distingue do trabalho na empresa, a não ser pela mudança de acomodação, além de não ser necessário a formalização. O home office é uma extensão do ambiente empresarial para o lar, sem nenhuma alteração das condições de trabalho, pois o empregado deve trabalhar normalmente tendo que registrar a jornada de trabalho, assim como registraria se estivesse na empresa, tendo que estar a dispor da empresa para reuniões necessárias, porém sem ter a necessidade se deslocar. Como o funcionário deve estar a dispor da empresa cabe ao empregador fornecer condições para isso, como exemplo internet de boa qualidade.

Diferentemente do teletrabalho, o funcionário pode trabalhar o tempo inteiro no modo remoto ou também passar um período da jornada semanal na empresa, assim passando a ter um regime híbrido.

Outrossim, tendo em vista o risco do Coronavírus para as gestantes, o Governo Federal no dia 12 de maio de 2021 sancionou a lei nº 14.151, determinando o afastamento da

empregada gestante das atividades de trabalho durante a pandemia sem nenhum prejuízo na remuneração, podendo exercer suas funções em seu domicílio, por meio do teletrabalho, ou seja, trabalho a distância.

Mesmo com a surpresa de adaptação de uma nova forma de trabalho, tendo que lida com o avanço da tecnologia, as empresas aderiram o máximo possível ao serviço remoto durante a pandemia, adequando-se as dificuldades para se trabalhar no período de isolamento. Apesar das diferenças, o teletrabalho e o home office contribuíram igualmente de forma eficaz no decorrer do período de calamidade pública, e perpetuando cada dia mais.

### **3. CONCLUSÃO**

O aparecimento do Coronavírus gerou diversas modificações, tanto na saúde quanto na economia, pois para minimizar o contágio dessa doença foi necessário o isolamento social, desta forma paralisando a economia e aumentando o número de desemprego Brasil, uma vez que as empresas não conseguiam faturar. Para conseguir contornar essa situação, diversas medidas foram adotadas como, a MP 927/20 e a MP nº 936/20, que geraram impactos nas relações de trabalho.

Com a rápida propagação do vírus no mundo, não demorou muito para que chegasse no Brasil. Assim, com o intuito de evitar a contaminação e a proliferação do vírus, foi criada a Lei da Quarentena nº 13.979, após a publicação da portaria nº 454, de 20 de março de 2020, pelo Ministério da saúde, confirmando a transmissão comunitária em todo o Brasil. Após o isolamento social ter gerado problemas na economia, medidas foram criadas com o intuito de manter os vínculos empregatícios e amparar o empregador mediante a crise.

No entanto, a MP 927 gerou impactos agressivos nas relações de trabalhos, pois em diversos artigos chegava a flexibilizar e contrariar as normas presentes na CLT. Ademais, com a adesão da MP 936, ocorreram mudanças na jornada de trabalho, salários e até a regulamentação da suspensão do ambiente de trabalho.

Por ser um tema recente, a quantidade de livros e artigos sobre o assunto é escasso, dificultando o embasamento para a escrita do presente trabalho, sendo necessário estudar ainda mais a legislação brasileira. Todavia, este artigo servirá como fonte de pesquisa e conhecimento para estudos futuros por acadêmicos e a sociedade em geral. Sendo assim é possível afirmar que os impactos gerados pela coronavírus ainda serão observadas no futuro, então tem-se como sugestão para investigação futura: verificar se outras medidas serão

estabelecidas no âmbito do direito do trabalho até o fim da pandemia e como ficarão as relações trabalhistas e os novos métodos de trabalho após o fim da mesma.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da república federativa do brasil de 1988. Brasília, 5 de outubro de 1988.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicaoconstituicaocompilado.tm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicaoconstituicaocompilado.tm). Acesso em: Nov/2021.

BRASIL. Lei nº 13,979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, 6 de fevereiro de 2020.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm). Acesso em: Set/2021.

BRASIL. Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Brasília, 12 de maio de 2021. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm). Acesso em: Nov/2021.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: Nov/2021.

BRASIL. Medida provisória nº 936. Brasília, 01 de abril de 2020. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: Nov/2021.

BRASIL. Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Diário Oficial da União. 2020c.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em Nov/2021.

BOMFIM, Vólia. Breves comentários à mp 927/20 e aos impactos do covid-19 nas relações de emprego. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid19/> Acesso em: Out/2021.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. (2020a). Social distancing, quarantine, and isolation: keep your distance to slow the spread Atlanta: Author. Disponível em: <http://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/socialdistancing.html>. Acesso em: Out/2021.

EUROPEAN CENTRE FOR DISEASE PREVENTION AND CONTROL. (2020).

Considerations relating to social distancing measures in response to COVID-19: second update Stockholm. Disponível em: <http://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/covid-19-social-distancing-measuresg-guide-second-update.pdf>. Acesso em: Out/2021.

FARIA, Karla Santana Barreto; DA SILVA, Samuel Costa. Covid-19 e mudanças trabalhistas as implicações da pandemia nas relações de trabalho. Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social, v. 2, n. 4, p. 115-125, 2020. Acesso em: Out/2021.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo. Saraiva. 2019. Acesso em: Out/2021.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Painel de Indicadores – Desemprego. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: Set/2021.

INLOCO. (2020). Mapa brasileiro da COVID-19: índice de isolamento social Recife: Autor. Disponível em: <https://mapabrasileirodacovid.inloco.com.br/pt/?HsCtaTracking=689434858e65-4d6f-8ac0-af7c3ce710a2%7C45448575-c1a6-42c8-86d9-c68a42fa3fcc>. Acesso em: Out/2021.

MADRUGA, Thiago Prates. Reforma trabalhista: 11 mudanças nas relações de trabalho. 2017. Disponível em: <https://www.madrugaadvogados.com.br/blog/reforma-trabalhista>. Acesso em: Nov/2021.

MIGLIORA, Luiz Guilherme. Existe diferença entre home office e teletrabalho. 19 de março de 2021. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/existe-diferenca-entre-homeoffice-e-teletrabalho/>. Acesso em: Nov/2021.

MISTÉRIO DA SAÚDE. O que é a covid 19 ?. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em: Set/2021.  
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/o-teletrabalho-como-ferramenta-deinclusao-social/>. Acesso em: Nov/2021.

PAHO. Folha informativa sobre o covid-19. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: Set/2021.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Fraternidade enquanto categoria constitucional em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano;

MARANHÃO, Ney (Orgs.). Direito do Trabalho na Crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020.