



Tramitação editorial

Data de submissão: 22/07/2020

Data do aceite: 10/10/2020

Data de reformulação: 15/10/2020

Data da publicação: 20/10/2020

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4242324>

Publicado: 20/10/2020

COVID-19 E MUDANÇAS TRABALHISTAS AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*COVID-19 AND LABOR CHANGES
THE IMPLICATIONS OF THE PANDEMIC ON LABOR RELATIONS*

*COVID-19 Y CAMBIOS LABORALES
LAS IMPLICACIONES DE LA PANDEMIA EN LAS RELACIONES LABORALES*

*Karla Santana Barreto Faria¹
Samuel Costa da Silva²*

RESUMO

Houve inúmeras epidemias ao longo da história, mas as pandemias dos séculos VI, XIV e início do século XX foram as que tiveram maior impacto na sociedade humana, não só em termos de mortalidade, mas também em termos sociais, econômicos e culturais. A pandemia Covid-19 é a quarta grande epidemia, que assola o mundo e

¹ Professora das disciplinas de Direito Constitucional, Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Faculdade Processus. Pós-graduada em Direito Público pela Faculdade Metropolitana de Belo Horizonte-MG. Advogada trabalhista no escritório Assumpção Faria Advogados Associados. Link para acessar o currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1812105713243370> Link para acessar currículo Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-7432-7327> E-mail: profkarlaf@yahoo.com.br

² Professor da disciplina de Sociologia Geral e Jurídica na Faculdade Processus. Doutor e pós-doutor em Sociologia (UnB), mestre em Teologia (FTBB). Diretor Presidente da Editora Charpentier. Autor de diversas obras. Link para acessar o currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3112932557993212> Link para acessar currículo Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6376-7880> E-mail: samuelcosta1@yahoo.com.br

tem provocado alterações nas relações sociais, principalmente nas relações de trabalho. O Brasil tem experimentado os efeitos da pandemia Covid-19 nas relações de trabalho. O presente artigo analisa a edição das Medidas Provisórias de número 927 e 936, editadas em 2020, e seus impactos nas relações de trabalho. A edição das Medidas Provisórias é uma tentativa de diminuir o índice de desemprego em decorrência da atual pandemia, priorizando a saúde econômica da empresa e consequentemente a preservação dos empregos pelo máximo de tempo.

Palavras-chave: Covid-19. Pandemia. Trabalho. Emprego.

ABSTRACT

There have been countless epidemics throughout history, but the pandemics of the 6th, 14th and early 20th centuries were those that had the greatest impact on human society, not only in terms of mortality, but also in social terms, economic and cultural. The Covid-19 pandemic is the fourth major epidemic, which is plaguing the world and has caused changes in social relations, especially in labor relations. Brazil has experienced the effects of the Covid-19 pandemic on labor relations. This article analyzes the edition of Provisional Measures number 927 and 936, edited in 2020, and their impact on labor relations. The edition of the Provisional Measures is an attempt to reduce the unemployment rate due to the current pandemic, giving priority to the economic health of the company and consequently the preservation of jobs for the maximum time.

Keywords: Covid-19. Pandemic. Work. Employment.

RESUMEN

Ha habido innumerables epidemias a lo largo de la historia, pero las pandemias de los siglos VI, XIV y principios del XX fueron las que tuvieron el mayor impacto en la sociedad humana, no solo en términos de mortalidad, sino también en términos sociales, económico y cultural. La pandemia Covid-19 es la cuarta gran epidemia que azota al mundo y ha provocado cambios en las relaciones sociales, especialmente en las relaciones laborales. Brasil ha experimentado los efectos de la pandemia Covid-19 en las relaciones laborales. Este artículo analiza la edición de las Medidas Provisionales número 927 y 936, editadas en 2020, y su impacto en las relaciones laborales. La edición de las Medidas Provisionales es un intento de reducir la tasa de paro por la actual pandemia, dando prioridad a la salud económica de la empresa y en consecuencia a la preservación de los puestos de trabajo durante el máximo tiempo.

Palabras-clave: Covid-19. Pandemia. Trabajo. Empleo.

1. Introdução

A Pandemia provocada pela Covid-19 alterou completamente o planeta. Poucas vezes, a sociedade presenciou mudanças tão drásticas, principalmente nas relações de trabalho. Antes da Covid-19, contudo, o mundo também fora afetado por outras três pandemias com consequências trágicas para as relações trabalhistas.

É importante salientar, antes de se prosseguir com os argumentos que serão apresentados ao longo do presente artigo, que as pandemias experimentadas antes da Covid-19 tiveram grande impacto sobre as sociedades de então, porque estas viviam de forma precária, sem os recursos dos quais dispõe a sociedade atual. A medicina era rudimentar e as pessoas sequer sabiam como a doença era transmitida. As

regras sociais, bem como a regulação das relações de trabalho praticamente não existia, de modo que as pessoas conviviam umas com as outras, em todos os ambientes, e se relacionavam no mercado de trabalho, desconhecendo as formas como a doença se propagava, muito menos tinham conhecimento dos recursos apropriados para combatê-la. Três pandemias trouxeram graves consequências à sociedade, antes de Covid-19 no século XXI.

2. Três pandemias antes de Covid-19

A primeira pandemia da qual se tem registro foi chamada de peste justiniana, ocorrida nos anos 541-544 AD. O nome era uma referência a Justiniano I, imperador romano do império bizantino, à época. A peste justiniana era bubônica³ e teve sua origem na Etiópia, África, propagando-se para o Egito e, posteriormente, para Alexandria, Gaza, Jerusalém e Antioquia. A partir daí se espalhou por meio de navios de cargas, nas rotas do comércio marítimo para o Mediterrâneo, chegando a Constantinopla no ano de 541 AD, hoje conhecida como Istambul. Nos três anos seguintes a Europa sofreu intensamente com a peste justiniana, desmontando toda estrutura social, inclusive as relações de trabalho no meio urbano e rural.⁴

A segunda pandemia registrada na História tornou-se conhecida como a Peste Negra, também descrita como a Morte Negra. A Peste Negra dizimou a Europa, de 1347 a 1352 AD. Em 1347, a chamada “Morte Negra” foi trazida da Ásia Menor para a Crimeia, por meio dos exércitos tártaros de Khan Janibeg, que haviam sitiado a cidade de Kaffa, hoje conhecida como Feodosya, na Ucrânia, uma cidade comercial às margens do Mar Negro.

O cerco dos tártaros não obteve sucesso. Antes de partirem, como vingança, catapultaram sobre as paredes de Kaffa, corpos de pessoas que haviam morrido da Peste Negra. Nos dias subsequentes, em pânico, as pessoas, principalmente os comerciantes, fugiram da cidade com a “doença agarrada aos ossos”⁵. Esses fugitivos se dirigiram a Constantinopla e, por meio do Mediterrâneo, para Messina, na Sicília, onde teve início a grande pandemia da Europa.

Em 1348 a doença chegou a Marselha, Paris. Em seguida, avançou até a Alemanha, depois Espanha, Inglaterra e Noruega. A partir daí se espalhou para ao leste da Europa. Aqueles que deixaram Kaffa, entre os quais os próprios soldados do exército tártaro, levaram a praga consigo e inconscientes a espalharam até à Rússia e Índia.⁶

A taxa de mortalidade foi alta, a ponto de não haver espaço nos cemitérios. Centenas de corpos foram enterrados em valas comuns. Em lugares como Florença, na Itália, metade da população morreu, fazendo com que os italianos passassem a chamar a pandemia de “a grande mortalidade”.⁷

Várias cidades em todo o mundo enfrentaram problemas de saúde, mas em Londres a pandemia alcançou suas maiores taxas de letalidade. O surto da peste na cidade londrina ocorreu nos anos de 1665 e 1666. A epidemia foi descrita por Samuel Pepys em seus diários, em 1665, e por Daniel Defoe, em 1722, em seu “A Journal of a Plague Year”. Pepys e Defoe descrevem que em Londres as pessoas contaminadas foram encarceradas em suas próprias casas, cujas portas eram pintadas com o

³ GOTTFRIED RS. *apud* FRITH, 2012, pg.12.

⁴ ROSEN, W. *apud* FRITH, 2012, pg.15.

⁵ FRITH, 2012, pg. 13.

⁶ ZEIGLER P. *apud* FRITH, 2012, pg.13.

⁷ GARRISON F H., 1 *apud* FRITH, 2012, pg.13.

símbolo da cruz. A epidemia atingiu o pico de mortalidade em setembro de 1665 quando semanalmente faleciam 7.000 pessoas. Essas milhares de pessoas morreram sozinhas, em quarentena, trancadas em suas próprias casas. A mortandade foi tão grande que apenas nestes dois anos, 1665 e 1666, um quinto da população de Londres veio a óbito, o que significou na época, cerca de 100.000 pessoas.⁸ O Grande Incêndio de Londres em 1666 e a subsequente reconstrução de casas, substituindo as antigas, de madeira e palha por casas de tijolos foi o fator preponderante para o fim da pandemia, pois alterou o habitat normal dos ratos, levando a uma redução em seus números e, conseqüentemente, à diminuição da contaminação da peste bubônica.⁹

A Terceira pandemia ocorreu em 1894. Novamente a praga bubônica ressurgiu, agora na remota província chinesa de Yunnan, em 1855. A partir daí, a doença avançou até o Golfo de Tonkin, passando pela província de Kwangtung de Pakhoi, hoje conhecida como Peihai, na China. De Kwangtung se espalhou para Hong Kong, Bombaim e a partir de 1900 alcançou vários portos em cada continente. A doença foi disseminada por meio de ratos infectados, que viajam pelas rotas de comércio internacional nos novos navios a vapor. Novamente, milhares de pessoas morreram em todo o mundo. Certamente, “houve inúmeras epidemias ao longo da história, mas as pandemias dos séculos 6, 14 e 20 foram as que tiveram maior impacto na sociedade humana, não só em termos de mortalidade, mas também em termos sociais, econômicos e culturais”¹⁰.

3. Os impactos da pandemia Covid-19

A pandemia Covid-19 tem alterado a ordem social mundial. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, em todo o mundo, até o presente momento, foram confirmados mais de 36 milhões de casos de Covid-19, com mais de 1 milhão de mortes.¹¹ Os números não são baixos e têm afetado não apenas a saúde da população mundial, mas também a economia de diversos países, principalmente os do continente americano e europeu, seguidos dos países do continente asiático e demais continentes.

Quando se trata de analisar as conseqüências da pandemia é preciso considerar as relações de trabalho, pois estas também são afetadas. Cerca de 3 milhões de pessoas ficaram sem emprego, apenas no Brasil, nos meses de abril a julho de 2020. Quais as implicações de tanto desemprego? Quais as áreas da sociedade são afetadas diante de um volume tão grande de famílias que perderam toda a sua renda?

Diante de um número tão acentuado de desempregados é significativa a discussão de Karl Marx sobre alienação e trabalho. Ele define a força de trabalho como o bem “inalienável” do ser humano. Marx pensava no homem agrário, que produzia o seu alimento no meio rural. Tanto a produção de alimentos quanto a de outros bens de consumo estava relacionada com a necessidade daqueles que os produziam. Isso significa que o trabalhador agrário não produzia em busca de lucro, mas para consumo próprio. Assim, a relação entre trabalho e subsistência, entre o que se produzia e sobrevivência era direta. O trabalho necessariamente significava sobrevivência, pois dele o trabalhador retirava o seu alimento. Por essa razão, Marx define a força

⁸ ZEIGLER P. apud FRITH, 2012, pg.13.

⁹ PORTER apud FRITH, 2012, pg.15.

¹⁰ FRITH, 2012, pg.15.

¹¹ OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde, 2020, pg. 1. Os dados divulgados pela OPAS foram publicados em 8 de outubro de 2020.

de trabalho como o bem “inalienável” do ser humano. Portanto, sendo o trabalho o bem mais importante do ser humano, aliená-lo seria o mesmo que alienar o direito à própria vida.

Com a Revolução industrial houve uma grande mudança nas relações sociais, bem como nas relações de trabalho, pois as pessoas, até então, viviam ligadas diretamente à terra. O surgimento das cidades e o conseqüente êxodo rural deslocaram as pessoas que dependiam da terra¹² para os grandes centros urbanos.

O emprego nas cidades, portanto, agora significa sobrevivência, pois o trabalhador alienou sua força de trabalho. Logo, o alto índice de desemprego implica em grande custo da população para sua sobrevivência. O desemprego como consequência da pandemia da Covid-19 alterou as relações sociais e, mesmo, as relações de trabalho. Tem-se observado, por exemplo, um retorno à utilização de toda a família na produção de bens e serviços. Crianças e pais voltaram a trabalhar juntos na busca de recursos para a sobrevivência. Com a quarentena imposta para evitar a propagação da epidemia tem havido ainda uma virtualização das relações de trabalho. O teletrabalho ascendeu, e com ele novas possibilidades com consequências positivas e negativas. Há de se considerar também que o teletrabalho provocou um aumento no volume de trabalho, em razão da ausência de limites temporais. Quais as implicações de tudo isso?

A seguir, uma análise das Medidas Provisórias de número 927 e 936, editadas em 2020, e seus impactos nas relações de trabalho.

4. Inovações legislativas e a Covid-19

A Pandemia Covid-19, considerada um acontecimento inesperado e imprevisível, afetou sensivelmente as relações jurídicas econômicas e laborais ao redor do mundo e, no Brasil não foi diferente. A ausência de informação sobre a doença fez com que autoridades públicas restringissem a circulação de pessoas, mercadorias e serviços o que gerou substancialmente um impacto negativo na economia do país. Inicialmente, no âmbito federal foram editadas a Lei n. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, na qual vigorará enquanto perdurar o estado de emergência internacional pelo coronavírus responsável pelo surto de 2019; e o Decreto Legislativo n. 06 de 20 de março de 2020, que reconhece o estado de calamidade pública, decorrente do coronavírus.

A incerteza de duração da pandemia Covid-19 e seus impactos na economia fez com que o Presidente da República, utilizando das prerrogativas do art. 62 da CF/88 editasse Medidas Provisórias para garantir a manutenção das empresas e preservação dos empregos, entre as medidas adotadas temos a MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 e MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020 que merecem destaque.

4.1 Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020

A Medida Provisória Nº 927/20 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.

¹² Dependiam da terra para a sua sobrevivência.

Em destaque temos o art. 2º que prevê a prevalência do acordo individual sobre qualquer outra norma, incluindo negociações coletivas de trabalho e demais leis ordinárias, respeitados os limites da Constituição Federal.

Ora, estamos diante do primeiro impasse jurídico, pois fazer prevalecer o acordo individual sobre o acordo coletivo, já demonstra uma verdadeira refundação constitucional, indo além da reforma constitucional. Não parece coerente a redação dada ao art. 2º quando se exalta a liberdade de negociação no contrato de trabalho, frente aos direitos sociais do trabalhador e ao mesmo tempo manda respeitar os limites constitucionais, com previsão expressa nos art. 7º, XXVI e 8º, VI da CF/88, na qual ocorre a preponderância da autonomia coletiva de vontade sobre as negociações individuais. (Neste sentido, ADAMOVICH. Eduardo Henrique Raymundo Von. 2020, p. 2 e 3)

Ainda na mesma celeuma é inegável que nas relações de emprego não existe uma paridade de tratamento entre o empregado e o empregador, sendo evidente que prevalece a vontade do empregador. Essa disparidade é resolvida com a edição de normas cogentes de proteção ao trabalhador, fruto de um árduo processo de luta de classe proletariado.

Não parece justo, mesmo diante de uma situação atípica fruto da Pandemia, acreditar que o empregado possa negociar igualmente suas condições de trabalho com o empregador. Assim, parece que a edição da MP 927/20 teve como objetivo maior manter a saúde financeira da empresa, e como consequência gerar a manutenção dos empregos, permitindo que o empregador, unilateralmente, restrinja diversos direitos trabalhistas.

Esse tratamento de flexibilizar os direitos trabalhistas não é exatamente uma novidade, pois a própria Reforma Trabalhista, através da Lei n. 13.467/17, apresentou diversos dispositivos que flexibilizam os direitos sociais do trabalhador. Neste sentido, temos o que disposto no art. 611-A da CLT, pela qual defende a predominância dos acordos e convenções coletivas sobre as leis.

Já nas alterações normativas realizadas pela Reforma Trabalhista, resta claro a intenção do legislador em afastar um dos princípios basilares do direito do trabalho, qual seja, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Ocorre que o art. 611-A da CLT confronta também com a redação do o art. 2º da MP 927/20. Nesta situação, seguindo as regras da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro (LINDB) deve prevalecer na ordem jurídica a redação dada pela MP 927/20.

Destaca-se que a justificativa dos temos da MP 927/20 somente foi adotada em razão de circunstância emergencial, decorrente da pandemia do COVID-19, devendo, portanto, entender como certo a mitigação temporária de princípios basilares do direito do trabalho, como princípio da norma mais favorável trabalhador e princípio da primazia da norma coletiva. O momento de incertezas que paira na economia do país requer medidas de preservação das empresas e manutenção de empregos, permitindo assim a flexibilização momentânea de regras de proteção ao trabalhador. (BOMFIM, Vólia. 2020)

Dentre outras medidas adotadas pela MP 927/20 destaca-se a permissão de antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; permissão do teletrabalho a critério do empregador. Diferente das regras previstas no art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, que permite a concessão das férias ao empregado com comunicação prévia de, no mínimo, 30 (trinta) dias, o art. 6º da MP 927/20 permitiu a antecipação de suas férias do empregado, com comunicação prévia de, no mínimo, quarenta e oito horas, bastando

a comunicação por escrito ou por meio eletrônico, contendo a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

A mesma autorização foi dada para antecipação das férias coletivas, conforme art. 11 da MP 927/20, dispensando inclusive a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

A devida autorização permitiu que diversas empresas antecipassem as férias de seus empregados, já que tiveram suas atividades econômicas suspensas por autoridades públicas estaduais ou Municipais.

Apesar da permissão da antecipação das férias, o art. 9º da MP927/20 permitiu que o pagamento da remuneração das férias concedidas em decorrência da pandemia, não observasse o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, admitindo o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Resta claro que a Medida Provisória esquece a finalidade das férias, como bem define Ricardo Rezende “as férias constituem o período de descanso por excelência, no qual o trabalhador, além de revigorar suas energias, tem a oportunidade de desenvolver sua vida além do trabalho, seja sob o aspecto social ou político”. (2020, p. 519)

Assim a finalidade efetiva do instituto das férias não tem sido alcançada, uma vez que a concessão de férias durante períodos de recolhimento domiciliar determinado pelas autoridades sanitárias evidencia a falta de opções de lazer disponíveis ao empregado, não bastasse a família estar enfrentando aflições cotidianas causadas pela Covid-19.

Da mesma forma, a ausência de descanso e o trabalho por longos períodos podem contribuir no aumento de acidentes do trabalho e doença ocupacional; além de restar evidente a queda de produtividade do empregado.

Já conforme os termos do art. 13 da MP 927/20 restou autorizado antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, bastando 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. Sendo que o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

No que tange ao teletrabalho, as regras disposta nos art. 75-A ao 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho foram alteradas, permitindo alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, a critério exclusivo do empregador, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo dispensado o registro prévio de aditivo contratual. A MP 927/20 autorizou o teletrabalho também para estagiários e aprendizes.

As regras impostas pela MP 927/20 demonstram que a “taxa de desocupação manteve-se relativamente baixa e estável durante o mês de maio (variando entre 10,4% e 11,4%), apesar do significativo choque adverso causado pela pandemia”. A justificativa pode ser apontada por três fatores: (1) o elevado número de desempregados, que não procuraram emprego em razão da Pandemia, foi altíssimo; (2) apesar de muitos trabalhadores terem sido afastados temporariamente do trabalho, mantiveram-se ocupados; (3) a implementação de trabalho remoto em diversos setores produtivos mantiveram grande contingente de postos de trabalhos ocupados. (Neste sentido, Marco A. F. H. Cavalcanti e Maria Andreia P. Lameiras, 2020).

Assim, em razão do estado de calamidade reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/20, que decreta emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus a edição da MP 927/20 se fez necessário para garantir e preservar diversos postos de trabalhos, evitando o desemprego em massa da grande população brasileira.

A MP 927/20 perdeu a vigência no dia 19 de julho de 2020, permanecendo válidos os acordos firmados durante o período da Medida Provisória e, após a perda da validade prevalecer as regras consoante o disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas.

4.2 Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020

Visando ainda preservar a manutenção do emprego, da renda e da atividade econômica para enfrentamento do estado de calamidade pública e sendo compatíveis com os objetivos fundamentais da República previsto no art. 3º da CF/88, o Presidente da República, utilizando de suas atribuições que lhe confere o art. 62 da Constituição Federal, edita mais uma Medida provisória, a MP 936/20 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares enfrentamento do estado de calamidade pública.

Entre as medidas adotadas destaca-se a instituição do o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O art. 7º da MP 936/20 permitiu a pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário por até noventa dias, observados os limites de redução salarial de vinte e cinco por cento, cinquenta por cento ou setenta por cento.

Tal dispositivo foi objeto de controle de constitucionalidade no Supremo Tribunal Federal, através da ADI 6.363/20. Inicialmente, foi deferida liminar parcial pelo Ministro Ricardo Lewandowski para dar interpretação conforme à Constituição, impondo a comunicação aos sindicatos e Ministério da Economia, no prazo de 10 dias, dos acordos individuais de redução ou suspensão do salário.

De tal modo, preliminarmente se fez presente a manifestação dos sindicatos, possuindo o prazo de 8 dias para se manifestar, conforme o art. 617 da CLT, seja ratificando o acordo ou determinando negociação coletiva. Caso o sindicato ficasse inerte, implicaria na anuência do acordado pelas partes.

No mérito, a posição do Ministro Ricardo Lewandowski restou vencida e foi declarado a constitucionalidade da presente Medida Provisória, atribuindo segurança jurídica na sua concretização por parte dos empresários, pois mesmo que a Medida Provisória não seja convertida em lei, ocorrerá a produção de efeitos enquanto estiver vigendo, ou seja, por aproximadamente 120 dias.

A Medida Provisória cria o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado com recursos da União, a ser pago quando houver redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

O art. 8º da MP 396/20 prevê a suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo individual escrito entre empregador e seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias. Entretanto, atribui um tratamento diferenciado para empresas que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), nesta situação permite a suspensão do contrato de trabalho somente se houver o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado.

Assim, para empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no caso de suspensão do contrato, o trabalhador terá direito a totalidade do seguro-desemprego, todavia sendo receita bruta da empresa superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) compete a esta arcar com o mínimo de trinta por cento do salário do trabalhador.

O valor do benefício será pago de acordo com a redução salarial. Caso a redução salarial seja inferior a vinte e cinco por cento o empregado perde o direito de receber o benefício. Sendo a redução entre 25% e 50% o empregado recebe 25% do valor do seguro-desemprego, se a redução for entre 50 e 70% o empregado recebe 50% de seguro-desemprego, e se a redução for de 70% ou mais, o empregado recebe 70% do seguro-desemprego.

Percebe-se que não importa qual seja a faixa de da redução salarial é manifesto o prejuízo econômico do empregado, pois o auxílio emergencial dado não será suficiente para recompor a redução salarial. Nesse prejuízo fica excluído somente os empregados que recebem remuneração de até um salário mínimo, pois é obrigatório ter a complementação até compor integralmente o salário.

Merece destaque a posição do Supremo Tribunal Federal (STF) que manteve a eficácia da regra da MP 936/2020, na qual permite a realização de acordos individuais firmados em razão da pandemia Covid-19, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria, autorizando a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. A manifestação do STF é indispensável para garantir a segurança jurídica e aplicabilidade da Medida Provisória por parte dos empresários.

Através da pesquisa Salariômetro da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe) restou comprovado que a quantidade de negociações para manutenção do emprego cresceu 27,7% até o mês de julho, na qual apenas 10,1% das negociações são convenções coletivas. As atividades que mais aderiram as negociações para manutenção de empregos foram as Indústria metalúrgica, Comércio, Bares, restaurante, hotéis e turismo, Transporte e Indústria química. As negociações tratam da redução de jornada e salário e ou suspensão do contrato de trabalho, com ajuda compensatória mensal, de responsabilidade dos empregadores. (Salariômetro. Boletim de julho de 2020).

Mesmo com o aumento significativo de negociações para garantir a manutenção de empregos, o desemprego manteve em linha ascendente, conforme demonstrados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A despeito do aumento do desemprego, aumentava também a violação de direitos trabalhistas com precarização do trabalho. A procura pela Justiça do trabalho mostrou-se crescente durante a pandemia. Até junho de 2020 a Justiça do Trabalho acumulava 35.703 novos processos decorrente da pandemia, com valor estimado em R\$ 1,99 bilhão de reais conforme dados noticiados pelo “Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho”, do site DataLawyer.

No dia 7 de julho de 2020 a MP 963/20 foi convertida na Lei n. 14.020/20 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, alterando alguns dispositivos constante da MP 936/20. Os acordos individuais ou coletivos firmados durante vigência da MP 936/20 mantêm sua validade.

Considerações finais

O presente artigo buscou analisar os impactos provocados pela pandemia Covid-19 nas relações de trabalho no Brasil. O artigo analisou a edição das MP 927 e

936/20 e seus impactos nas relações de trabalho. A edição das Medidas Provisória é uma tentativa de diminuir o índice de desemprego em decorrência da pandemia Covid-19, priorizando a saúde econômica da empresa e conseqüentemente a preservação dos empregos pelo máximo de tempo.

Todavia, resta claro que apesar da proteção ao empregador e diminuição notória dos direitos sociais do trabalhador o índice de desemprego não diminuiu, aumentando ainda mais a precarização do trabalho.

A regras estabelecidas pela Medida Provisória embora tenha sido editada com intuito de preservar a manutenção de empregos, diminuindo os impacto do desemprego, expôs o trabalhador a risco iminente de falta de subsistência, com diminuição exacerbada de direitos sociais, contrariando o fundamento da dignidade da pessoa humana previsto no art. 1º da nossa Constituição Federal.

Dessa maneira, diante de uma situação imprevisível e precisando de medidas drásticas para evitar uma situação ainda maior de calamidade, se faz necessário um diálogo social, com a defesa da classe trabalhadora através da intervenção dos sindicatos, buscando assim um equilíbrio na relação laboral.

Referências

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. **A Medida Provisória n. 927 entre o princípio da liberdade contratual e o da igualdade de tratamento no direito do trabalho: primeiras impressões**. Disponível em: <<http://www.amatra1.org.br/wp-content/uploads/2020/03/MP-927-Adamovich.pdf>> Acesso em: 11. ago. 2020.

BOMFIM, Vóila. **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: 08. Ago. 2020.

BOSELLI, André. **Decisão do STF sobre MP 936 gera divergências entre advogados**. Disponível em : [https://www.conjur.com.br/2020-abr-17/advogados-decisao-stf-mp-936-traz-seguranca-juridica#:~:text=Decis%C3%A3o%20do%20STF%20so-bre%20MP%20936%20gera%20diverg%C3%AAs%20entre%20advogados,-17%20de%20abril&text=Nesta%20sexta%2Dfeira%20\(17%2F,Trata%2Dse%20da%20ADI%206.363](https://www.conjur.com.br/2020-abr-17/advogados-decisao-stf-mp-936-traz-seguranca-juridica#:~:text=Decis%C3%A3o%20do%20STF%20so-bre%20MP%20936%20gera%20diverg%C3%AAs%20entre%20advogados,-17%20de%20abril&text=Nesta%20sexta%2Dfeira%20(17%2F,Trata%2Dse%20da%20ADI%206.363). Acesso em: 11. ago. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm> Acesso em: 10. ago. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, de 1º de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em: 10. Ago. 2020.

CAVALCANTI, Marco A. F. H. e LAMEIRA, Maria Andreia. **PNAD-Covid – Divulgação de 16/06/2020 – Principais destaques**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/car-tadeconjuntura/index.php/tag/taxa-de-desemprego/>. Acesso em: 10. Ago. 2020.

DADOS MUNDIAIS: Covid-19. **OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19> Acesso em: 09. Out. 2020.

FIPE, **Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas**. Mercado de Trabalho e Negociações coletivas. Disponível em: http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2020_07.pdf Acesso em: 10. Ago. 2020.

FRITH, John. The History of Plague – Part 1. The Three Great Pandemics. **Journal of Military and Veterans' Health**. Volume 20 Number 2; April 2012.

IBGE. **Indicadores sociais**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores> Acesso em: 10. Ago. 2020.

MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.363 DISTRITO FEDERAL. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf> Acesso em: 10. Ago. 2020.

NITAHARA, Akemi. **Desemprego na pandemia continua subindo e chega a 13,7%**. Brasília: Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-08/desemprego-na-pandemia-continua-subindo-e-chega-137> Acesso em: 09. Out. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

TERMÔMETRO Covid-19 na Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.data-lawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>. Acesso em: 20 de junho de 2020.