**IMPACTOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: EM ANÁLISE A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

SILVA, Cipriano Welington

*Graduando do Curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) – Unidade Bom Jesus do Itabapoana-RJ*

[*welingtoncipriano74@gmail.com*](mailto:welingtoncipriano74@gmail.com)

ALVARENGA, Gustavo Lafaete

*Graduando do Curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) – Unidade Bom Jesus do Itabapoana-RJ*

[*gustavoalvarengagustavo@gmail.com*](mailto:gustavoalvarengagustavo@gmail.com)

FIRMO, Wesley

*Graduando do Curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) – Unidade Bom Jesus do Itabapoana-RJ*

[*wesley.firmo21@gmail.com*](mailto:wesley.firmo21@gmail.com)

FIGUEREIDO, João Paulo Gelandi

*Professor especialista, Pós Graduado em Direito do Trabalho*

*E processo do Trabalho pela Faculdade Damásio de Jesus,*

*Sócio Majoritário do Escritório Gelandi Figueiredo Advocacia*

*Em Bom Jesus do Itabapoana (RJ),*

*Professor do Curso de Graduação da Faculdade Metropolitana*

*São Carlos – FAMESC – Bom Jesus do Itabapoana (RJ)*

[*joaopauloadvo@gmail.com*](mailto:joaopauloadvo@gmail.com)

VIANA, Anny Ramos

*Professora orientadora: Mestra em Ciências das Religiões pela Faculdade Unida de Vitória (ES). Pós Graduada em Direito pela Universidade Iguaçu. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Campos. Sócia do escritório Viana & Xavier Advocacia e Consultoria Jurídica em Itaperuna (RJ), Professora dos Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos - FAMESC – Bom Jesus do Itabapoana (RJ), Professora do Curso de Graduação em Direito da Faculdade Santo Antônio de Pádua - FASAP (RJ), Professora do Múltiplos (preparatórios para concursos e OAB em Itaocara RJ) e Assessora Jurídica da Prefeitura Municipal de Pirapetinga (MG).*

[*annyviana@adv.oabrj.org.br*](mailto:annyviana@adv.oabrj.org.br)

**INTRODUÇÃO**

Tecendo considerações iniciais acerca da temática abordada, insta reprisar que a medida provisória é um instrumento que o presidente da república pode utilizar para matérias de urgência, diante disso, quando publicadas já possuem força de lei, precisando para sua efetivação de serem aprovadas pelo congresso conforme prevê nossa bíblia política.

Fazendo um paralelo entre a MP 927 e a MP 936, com o intuito de mostrar ao leitor o quanto a pandemia do SARS-COV-2 mexeu com as relações de emprego, onde foram publicadas duas medidas provisórias, e na primeira (MP927), ficou claro que havia sido redigida para as empresas e não para o empregado, sendo penosa para quem estivesse na ponta da linha.

Após um grande clamor social, o que pressionou o Estado, para que ele pudesse olhar mais para o empregado e não somente para o empregador, foi publicada a MP 936, nela percebe como clara a empatia com os trabalhadores.

Com a promulgação da medida provisória 936, que foi convertida na lei 14.020/2020, essa insegurança foi corrigida, o que deu mais garantias para classe trabalhadora, com a suspensão do contrato de trabalho, a qual o governo visa dessa forma proteger as empresas, principalmente as de pequeno porte proteger também os empregados.

**MATERIAL E MÉTODOS**

Foram feitas leituras de textos contemporâneos sobre a temática, uma análise nas medidas provisórias publicadas, onde teve um cuidado em olhar algumas notícias sobre as MPs, com o intuito de melhor esclarecimento do que a sociedade está pensando sobre e assim possibilitando um melhor desenvolvimento do breve resumo expandido, o trabalho foi feito nas bases de uma pesquisa qualitativa.

**DESENVOLVIMENTO**

Em meio a uma pandemia, com o caos instalado na sociedade em geral, tendo todos os setores da economia nacional sendo afetados, não daria para imaginar que com as relações de emprego seria diferente.

Um dos tópicos que mais causou polêmica dentro do Direito do Trabalho, foi a primeira Medida provisória 927, que entrou em vigor no dia 22 de Março de 2020, que previa a Suspensão do contrato de Trabalho, onde não previa, que o empregado tivesse um amparo financeiro para que mantivesse sua subsistência, movimento esse criticado amplamente, também por prevê acordo individual entre empregador e empregado, e não, por intermédio de acordo coletivo ou convenção coletiva como a CLT regulamenta.(JUNIOR, 2020)

Essa medida provisória 927, trazia como prazo de 4 meses a suspensão do contrato de Trabalho, diferente do máximo de 5 meses e não prorrogáveis antes de completos dezesseis meses após a primeira suspensão, como previsto no artigo 476-A, §2 da CLT. E prevendo ainda a mera faculdade do empregador em pagar algum valor ao empregado como visto no ART.18, §2 dessa medida provisória, e não pouca a tamanha negligência com o empregador, o ART.18, §5, onde proibia o pagamento de bolsa de qualificação profissional, tornando essa norma estritamente cruel e lesiva ao empregado. (JUNIOR, 2020)

A proposta era totalmente fora da realidade, levando em conta que, esse empregado, poderia não ter condições de aquisição a equipamentos de acesso virtual, é inaceitável prever que, o empregado estaria disposto a assistir vídeos e fazer aqueles cursos, sem que tenha sua garantia de renda mínima para sobreviver, ora, quando a fome batesse, o alimento intelectual não seria suficiente para suprir o alimento de subsistência. (JUNIOR, 2020)

Foi redigida uma nova medida provisória, a 936 que se tornou na Lei.14.020/2020, vista como soma da MP927, nela houve uma correção em relação a MP927, podendo agora o contrato ser suspenso por 60 dias e podendo ter uma redução de no máximo 70% do salário do empregado.( MINTO, 2020)

A nova lei prevê que micro e pequenas empresas, com renda anual de no máximo 4,8 milhões de reais, poderão dispensar temporariamente seus empregados sem pagar qualquer valor ou parte do salário, cabendo ao Governo o pagamento de 100% do seguro desemprego, como se ele estivesse sido demitido, lembrando ainda que as negociações individuais valerão para empregados que recebem até 3 salários mínimos que dá o valor de (três mil cento e trinta e cinco reais), ou se ele for de nível superior com o salário 2 vezes o teto da Previdência Social, no valor de 12.202,12( doze mil duzentos e dois reais e doze centavos). (JURÍDICO, 2020)

Caso o empregado não se enquadre em nenhuma dessas hipóteses citadas acima, caberá a ele apenas convenção ou acordo coletivo, como exposto no parágrafo único do artigo 12 da MP936/20, possibilitando pacto individual se haver diminuição na jornada de trabalho e em 25% do salário. (JUNIOR ,2020)

No que concerne as empresas que faturam acima de 4,8 milhões de reais, essas teriam que arcar com 30% do salário e com o Governo pagando 70% do seguro desemprego, os funcionários que obtém os recursos de negociação individual segue o mesmo das pequenas empresas. Nos casos de negociação coletiva onde é feita Assembleia pelo sindicado, e for feito acordo de complementação de renda, o empregador não vai precisar pedir o seguro desemprego, o Governo irá depositar o valor diretamente na conta deste. (MINTO, 2020)

**RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Como vislumbrado acima, a grande discussão sobre a temática abordada gira em torno da medida provisória 927/2020, onde alterou alguns direitos trabalhistas. Nessa análise, abordar-se-á os pontos mais relevantes desta medida que acabou sendo alvo da ação direta de inconstitucionalidade – ADI 6377 e tendo sua vigência encerrada em 19 de julho de 2020. Portanto, cabe trazer alguns aspectos relevantes desta extinta medida que muito foi criticada.

O artigo, 2° desta (MP) dizia que esses acordos o qual se refere, terão mais validade do que dispõe a CLT, acordos ou convenções coletivas de trabalho. Cabe salientar que este artigo é de extrema importância, porém pode ser perigoso se usado indevidamente pois permite se fazer tudo que a lei não proíbe, respeitando somente a constituição. (JURÍDICO, 2020)

O artigo, 3° e seus incisos I a VIII determinam quais medidas que serão devidamente tomadas, como o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação, o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. (BEBER, 2020)

O artigo, 3° estipula que essas modalidades de trabalho podem se dá por exclusiva vontade do empregador que irá comunicar ao empregado, onde o empregador também poderá comunicar a volta do empregado para que trabalhe de forma presencial a qualquer momento, independentemente de qualquer acordo, notificando o empregado com antecedência de 48 horas por escrito ou por meio eletrônico. (JURÍDICO, 2020)

No que concerne as férias, a medida flexibilizou a concessão da mesma, onde mesmo o empregado que ainda não fez jus ao período aquisitivo de carência para poder gozar férias, poderá tirar, como, por exemplo um empregado que tenha 6 meses de trabalho, em regra ainda não cumpriu a carência para gozar férias que é de 12 meses, porém com a edição da MP 927 em virtude do Covid-19, o empregado poderá tirar férias. (JUNIOR, 2020)

Acerca das férias há uma discussão muito grande que gira em torno dos profissionais de saúde terem suas férias suspensas devido ao estado de calamidade, onde o decreto permite ao empregador desses profissionais poderem suspender essas férias.

Outro tópico importante é a possibilidade de antecipação futura de férias, onde como, por exemplo, se uma empresa ficar fechada por três meses, ela poderá dar esses três meses de férias ao empregado e depois que a pandemia passar o empregado poderá ficar três anos sem tirar férias. (JUNIOR, 2020)

No tocante ao banco de horas, na medida provisória pelo fato da empresa estar fechada, o empregador estará acumulando horas em favor dele, pra quando no futuro, a pandemia passar e a empresa abrir, o empregado estará devendo ao empregador “x” horas de trabalho, em que o funcionário deverá pagar essas horas sem ter direito a horas extras, sendo uma compensação. Esta compensação será cobrada até o período de 18 meses a contar da data da cessação do estado de calamidade. Os feriados poderão ser também antecipados, desde que não sejam feriados religiosos. (JURÍDICO, 2020).

Outro ponto relevante é a suspensão do recolhimento do FGTS dos meses de competência de março, abril e maio de 2020, onde eles poderão ser suspensos e poderão ser pagos em até 6 vezes, mas o empregador que quiser aderir deveria solicitar até a data de 20/06/2020. (JUNIOR, 2020)

O artigo 26 é importante, pois diz respeito as horas extras para quem faz atividades insalubres e é profissional da saúde, onde estes poderão fazer mais horas extras do que o permitido pela CLT, devido ao estado de emergência na saúde e a população mais do que nunca precisar de profissionais da saúde. (JURÍDICO, 2020).

O artigo mais polêmico e que certamente poderá vir a ter sua inconstitucionalidade decretada posteriormente é o artigo 36 que dispõe que o empregador pode adotar qualquer medida que não contrarie esse dispositivo, o que torna-se extremamente preocupante, pois é como se o empregador pudesse fazer o que bem entender sem ter limites, gerando uma insegurança muito grande ao empegado. (JURÍDICO, 2020)

Por fim, o que se refere ao contágio, se caso o trabalhador vier a se contaminar, não se presumirá desde logo que será em virtude do trabalho propriamente dito, pois ao entender do legislador a contaminação é comunitária, para se falar em contaminação em ambiente de trabalho, deverá o empregado provar o nexo de causalidade.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para tons de conclusão, buscou-se com o presente resumo analisar de uma forma crítica como o direito do trabalho sofreu mudanças diante do cenário causado pela pandemia. Num primeiro momento o governo federal talvez por uma decisão precipitada, não tenha visto que a primeira medida retirava direitos e não dava segurança de subsistência aos trabalhadores que temiam pelo futuro naquele instante.

Felizmente, com a edição da nova medida provisória que se transformou em lei, trouxe mais tranquilidade a classe trabalhadora e para as empresas, neste momento em que o consumo está mais baixo e a demanda está pouca.

Dentre vários fatores relevantes, destaca-se a suspensão do contrato de trabalho com a garantia provisória da manutenção do emprego, onde após o restabelecimento do contrato de trabalho, o trabalhador não pode ser demitido por justa causa tanto no período em que estiver suspenso, quanto no período em que voltar a trabalhar, onde a lei prevê multa em caso de descumprimento ao empregador.

Portanto, concluiu-se que essa pandemia prejudicou inúmeros setores e em especial a tudo que envolve a economia, sendo necessária a realização de medidas por parte do poder público a fim de amenizar tais impactos para que a população não sofresse, num primeiro momento foi adotada uma medida que não era vista com bons olhos pelos juristas do direito do trabalho, pois era uma ameaça em alguns artigos a classe trabalhadora, o que na edição da outra medida esses vícios foram sanados, trazendo mais garantias e segurança para os trabalhadores e empresas.

**REFERÊNCIAS**

JURÍDICO, Revista Consultor. **Está em vigor MP que permite suspensão de contrato e corte de salários**. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-abr-02/medida-provisoria-permite-suspensao-contrato-corte-salarios. Acesso em: 14 out. 2020.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 set. 2020;

LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em: 29 set. 2020;

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias.>. Acesso em 29 set. 2020;

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020.**Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.** Disponível em :< http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 29 set. 2020;

SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto de; *et al*. **COVID19 E OS IMPACTOS NA ÁREA TRABALHISTA.** Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-136, Não é um mês valido! 2020. Disponível em: https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf. Acesso em: 28 set. 2020.

MINTO, Tulio Martinez. **REDUÇÃO DE SALÁRIOS E SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO NA CRISE DO CORONAVÍRUS (COVID-19) – MP 936/2020. 2020**. Disponível em: https://jus.com.br/amp/artigos/84500/reducao-de-salarios-e-suspensao-dos-contratos-de-trabalho-na-crise-do-coronavirus-covid-19-mp-936-2020. Acesso em: 14 out. 2020.