

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**OS IMPACTOS GLOBAIS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E
CONTRATOS DE TRABALHO**

Murilo Fernandes Cappi

Presidente Prudente/SP
2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**OS IMPACTOS GLOBAIS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E
CONTRATOS DE TRABALHO**

Murilo Fernandes Cappi

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão do curso e obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Lucas Pires Maciel.

Presidente Prudente/SP
2021

OS IMPACTOS GLOBAIS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E CONTRATOS DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Prof. Dr. Lucas Pires Maciel

Orientador

Prof. Me. Guilherme Prado Bohac de Haro

1º Examinador

Prof. João Pedro Brigatto Wehbe

2º Examinador

Presidente Prudente, 25 de novembro de 2021.

"A virtude moral é uma consequência do hábito. Nós nos tornamos os que fazemos repetidamente. Ou seja: nós nos tornamos justos ao praticarmos atos justos, controlados ao praticarmos atos de autocontrole, corajosos ao praticarmos atos de bravura." Aristóteles

AGRADECIMENTOS

Certamente a caminhada que trilhamos na faculdade para nos moldarmos em nossa formação é árdua e requer acima de tudo a perseverança e resiliência, que nos possibilita entender a tão grandiosa força que possuímos para alcançar nossos objetivos. Ter pessoas ao nosso lado que sempre nos incentivam e nos fazem ter forças para continuar nossa jornada, e sem dúvidas isso é a recompensa mais gratificantes que podemos ter.

Tenho muito a agradecer a Deus, que me trouxe luz nos momentos em que mais precisei, me mantendo forte e curando minhas aflições, quando as coisas pareciam não dar certo, e que em todos os momentos iluminaram meus passos.

Aos meus pais, avós e meu irmão, pilares da minha educação, e exemplos de pessoas batalhadoras, que sempre me ensinaram o verdadeiro significado de persistência, paciência e dedicação. Sempre me apoiaram seja nos momentos bons como nos momentos difíceis, por nunca me deixando desistir e sempre estarem comigo em todos os momentos em que precisei, não possuindo palavras que expressem minha gratidão por tudo que fizeram por mim até hoje.

E agradeço pôr fim ao meu orientador o Dr. Lucas Pires Maciel, exemplo de profissional, pessoa e acima de tudo professor, por todo o cuidado que tem com todos os seus alunos, fato que me levou a escolhê-lo como meu orientador, sendo uma inspiração para mim. Devo ao professor Lucas também a possibilidade de ter confiado em mim para a realização desse trabalho e me auxiliado em todos os momentos em que precisei, com paciência e de maneira coerente.

Aos meus amigos de vida e que encontrei nessa faculdade, agradeço por todos os momentos tanto bons como também de dificuldades, que mesmo assim nos fizeram pessoas mais fortes e por todos os outros momentos que pudemos compartilhar, e principalmente por compreenderem os momentos de minha ausência serem necessárias para minha formação.

RESUMO

O presente trabalho tem o intuito de demonstrar os impactos negativos, positivos e futuros ocasionados pelas medidas de enfrentamento a pandemia da COVID-19, em meio as relações de emprego e na vida dos trabalhadores, tendo em vista que a pandemia foi um fator surpresa em um contexto global na totalidade. Para tanto abordaremos de maneira descritiva e dedutiva, todos os aspectos que se resultaram da adoção dessas medidas, trazendo comparativos quanto a legitimidade das ações e casos práticos, apresentando as medidas iniciais criadas pelo governo brasileiro, pela MP- 927 e a Lei 14.020/20 e as medidas internacionais que foram adotadas pelos Estados Unidos, Espanha, França e o Reino Unido nesse mesmo contexto. No decorrer de nossos estudos demonstraremos como benefícios básicos dos trabalhadores brasileiros como o décimo terceiro salário, férias, salários e benefícios também foram impactados demonstrando os pontos negativos da adoção das referidas medidas. Assim iremos elucidar quais se mostraram mais eficientes e como estes países enfrentaram esse caos global resguardando o emprego de milhares de pessoas, elucidando de que forma se deu a eficácia dessas medidas para conter uma onda desenfreada de desemprego. Por fim será feita uma análise dos impactos negativos que a conversão da MP 1.045, conceituada como “uma minirreforma trabalhista” criada em decorrência dos impactos da COVID-19, poderia causar na vida de diversos trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: Medidas De Enfrentamento a Covid-19. Contratos de Trabalho. Medidas Internacionais Covid-19. Teletrabalho. Medidas Provisórias na Pandemia Covid-19.

ABSTRACT

The present work aims to demonstrate the negative, positive and future impacts caused by measures to fight the COVID-19 pandemic, in the midst of employment relationships and in the lives of workers, considering that a pandemic was a surprise factor in a global context in totality. For that, we will approach in a descriptive and deductive way, all the aspects that resulted from the adoption of these measures, bringing comparisons as the legitimacy of the actions and practical cases, the initial measures initiated by the Brazilian government, by the MP-927 and the Law 14,020 / 20 and the international measures that were adopted by the United States, Spain, France and the United Kingdom in this same context. In the course of the studies, we will demonstrate how basic benefits for Brazilian workers such as the thirteenth salary, vacations, wages and benefits were impacted, demonstrating the negative points of the adoption of the measures. Thus, we will elucidate which are the most efficient and how these countries faced this global chaos, protecting the employment of many people, elucidating how their effective measures are to contain an unbridled wave of unemployment. Finally, an analysis will be made of the impacts that the conversion of MP 1,045, conceived as “a mini-labour reform” created as a result of the impacts of COVID-19, could have on the lives of several Brazilian workers.

Keywords: Countermeasures to Covid-19. Employment Contracts. Covid-19 International Measures. Telework. Interim Measures in the Covid-19 Pandemic.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 AS MEDIDAS INICIAIS DE PRESERVAÇÃO AO EMPREGO NO BRASIL (MP 927)	9
2.1 O Teletrabalho e sua Aplicabilidade.....	10
2.2 Da Antecipação das Férias Individuais e Coletivas.....	14
2.3 Do Banco de Horas.....	16
2.4 A Suspensão da Exigibilidade Administrativa em Segurança e Saúde e a Qualificação Profissional Durante a Pandemia	19
2.5 O Diferimento do Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) na Pandemia	20
2.6 A MP 1.046 e a Continuidade dos Efeitos de Proteção ao Emprego	22
3 O BENEFÍCIO EMERGENCIAL PARA GARANTIR A PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.....	24
4 OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19 NOS CONTRATOS DE TRABALHO DO BRASIL.....	29
4.1 A Redução dos Contratos de Trabalho	30
4.2 A Suspensão dos Contratos de Trabalho.....	34
5 OS IMPACTOS DA REDUÇÃO E SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	38
6 AS MEDIDAS TRABALHISTAS INTERNACIONAIS PARA GARANTIR A CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA PANDEMIA COVID-19	40
6.1 Medidas Trabalhistas Adotadas nos Estados Unidos	41
6.2 Medidas Trabalhistas Adotadas na França	45
6.2.1 <i>Desemprego Parcial (Chômage Partiel) as Atividades em Carater Parcial.....</i>	<i>49</i>
6.2.2 <i>Suspensão do Contrato de Trabalho (Arrêt Maladie).....</i>	<i>50</i>
6.3 Medidas Trabalhistas Adotadas na Espanha	52
6.3.1 <i>Aplicabilidade do ERTE nas Empresas da Espanha.....</i>	<i>54</i>
6.3.2 <i>ERTE de Redução Contratual.....</i>	<i>55</i>
6.3.3 <i>ERTE de Suspensão Contratual</i>	<i>56</i>
6.4 Medidas Trabalhistas Adotadas no Reino Unido e União Europeia	58
7 A MP 1.045 E OS RISCOS DA MINIREFORMA TRABALHISTA AOS TRABALHADORES BRASILEIROS	63
8 CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

1. INTRODUÇÃO

O início do ano de 2020, pode ter sido considerado por todo mundo como assustador, isso porque, o mundo se viu refém de um vírus altamente letal e até então desconhecido pelas autoridades de saúde pública, pois estas ainda não possuíam conhecimento acerca de sua real periculosidade. Com isso, em questão de poucos meses desde o seu surgimento na China em outubro de 2019, não demorou para que começasse a haver relatos de pessoas contaminadas ao redor do mundo, e logo no final de fevereiro de 2020 tivemos infelizmente sua chegada ao Brasil.

O coronavírus, foi denominado pelas autoridades científicas como COVID-19, e decorre de uma infecção causada pelo vírus SARS-CoV-2 em nós seres humanos. Ele pode se manifestar de diferentes formas, em alguns de forma leve e em outras pessoas pode até mesmo ser letal, o alto risco de periculosidade gerou pânico em toda população, pois lidar com algo invisível aos olhos e extremamente perigoso faz com que as pessoas queiram se proteger de todas as formas e uma delas, aconselhada pelas autoridades de saúde pública foi a quarentena, onde as pessoas ficaram isoladas em suas casas e só deveriam sair se fosse de extrema urgência

Os impactos disso não demoraram a chegar, pois, se a população deve ficar em casa para evitar se contaminarem, logo deixam de ir até seus locais de trabalho. Obviamente o espaço de trabalho é um local onde costumeiramente existe um contato direto com outras pessoas que compartilham um mesmo ambiente e muitas das vezes prestam atendimento ao público; o simples fato de estar em um ambiente desse em um cenário onde o vírus ainda estava começando a ser estudado é inimaginável, pois os riscos eram certos e elevados. Isso levou com que o governo federal adotasse medidas para primeiro assegurar que os impactos econômicos causados pelo coronavírus fossem reduzidos, e em segundo para evitar que inúmeras empresas fechassem suas portas, criando soluções para que milhares de trabalhadores brasileiros continuassem com seus empregos, ainda que fosse necessária uma modificação completa de sua forma de trabalho. Essas medidas iniciais demonstram a preocupação do legislador em assegurar que a população em torno de todo esse caos tivesse uma luz e uma ajuda, pois o mundo começava a sentir os impactos econômicos que a paralisação de diversos setores da economia estava causando.

2. AS MEDIDAS INICIAIS DE PRESERVAÇÃO AO EMPREGO NO BRASIL (MP 927)

Quando falamos das medidas iniciais de preservação do emprego e da renda dos trabalhadores brasileiros, é de extrema importância nos atermos as medidas trazidas pela Medida Provisória 927, editada em 22 de março de 2020. De caráter introdutório notamos que essa medida veio com um intuito inicial de servir como uma barreira aos impactos trazidos pelo início da pandemia, pois até então as autoridades globais não sabiam de fato o que estavam enfrentando.

Certamente o pânico generalizado que a situação causou, atingiu tanto a população quanto aos empresários que se viram preocupados com o fato de suas empresas, lojas e fábricas serem afetadas pelos decretos, de paralisação das atividades, impostos pelo governo. Afinal de contas, a situação da pandemia começava a se agravar mundo afora, e o medo começava a tomar conta da população, e mesmo que as lojas continuassem abertas, as pessoas sabiam que sair para a rua ou adentrar em ambientes comerciais onde houvesse contato direto com outras pessoas, simbolizava um risco, que aumentou quando começaram a perceber a facilidade de contaminação que se dava de maneira acelerada e alarmante.

Retomando o estudo sobre a ótica das empresas, essas começavam a perceber que o ambiente de trabalho também era um campo minado, principalmente fábricas onde funcionários trabalhavam em contato direto um com os outros, logo, a dúvida que começava a consumir tanto empregadores como empregados, era parar ou não? E quais medidas adotar para contornar a situação, pois, paralisar uma linha de produção ou fechar o comércio significava, cortar a fonte de renda de diversas famílias, o que ensejaria danos ainda piores, como, por exemplo, a falência de lojas e empresas que já se encontravam em situação difícil.

O Governo Federal em conjunto com o Ministério da Economia e o Ministérios do Trabalho, agiram rapidamente, com a edição da Medida Provisória 927, que recebeu o título de: medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19¹), e dá outras providências. Tal medida ganhou força quando

¹ Trata-se de uma infecção respiratória grave, de elevada transmissão que afetou o mundo; resultando em diversas mortes

ficou se instalado o estado de calamidade pública ocasionado pela pandemia, e assim sendo, para conseguir dar um norte no tocante aos trabalhadores e empregadores, a MP 927 editou um rol de medidas que puderam ser tomadas assim dispondo em seu Art. 3º:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380)

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Analisaremos agora a aplicabilidade dessas medidas, e de que forma elas se demonstraram efetivas para as empresas, abordando também quais impactos futuros a adoção presentes dessas, pode causar, visto que sejam tomadas. Em um primeiro apontamento se faz necessário observarmos o teletrabalho, sem dúvidas o meio que muitas empresas recorreram para enfrentarem o caos da pandemia COVID-19, afinal de contas a tecnologia se mostrou grande aliada das empresas, escritórios, lojas e bancos como se observara.

2.1 O Teletrabalho e sua Aplicabilidade

Sem dúvidas o teletrabalho foi a saída inicial que muitas empresas, encontram para contornar o risco de contágio pela COVID-19, afinal no contexto da pandemia, distanciamento é sinônimo de segurança e quando falamos em segurança no contexto social do direito do trabalho, isso é prezado em caráter absoluto pela legislação, pois a vida e saúde dos trabalhadores é algo de cunho fundamental e indisponível.

Logo o professor Bezerra Leite conceitua o Teletrabalho como sendo uma:

Espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em

qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.
(LEITE, 2021, p. 120)

A proteção dos salários e a vida dos trabalhadores assumiram papel primordial dentro de todos os ambientes de trabalho, assim as empresas que já dispunham de meios para iniciar a atividade laboral através do teletrabalho assim fizeram, enviando seus funcionários para casa onde estariam isolados e seguros, mas que ainda sim, pudessem dar continuidade em seus serviços. Essa modalidade de trabalho foi muito empregada principalmente por escritórios em vista de que o teletrabalho está presente através dos computadores onde estes servem como meio de execução do serviço, o que facilita sua adoção. Em vista disto, bastou apenas que houvesse uma migração dos funcionários de suas salas e escritório para suas casas.

O grande problema que se foi vislumbrado recaiu sobre o fato dos funcionários que não dispunham de meios digitais em seus casa para desempenharem suas atividades, logo, as empresas se viram obrigadas a fornecer esses meios através da doação de computadores e pagamento das despesas com *internet*, como, por exemplo, afinal de contas mesmo que o empregado continuasse trabalhando de casa, ainda sim, continuava vinculado a empresa.

De fato, a tecnologia ensejou muitos proveitos as empresas, que mesmo com a pandemia puderam se valer dessa ferramenta para continuar com suas operações, mas ainda sim, temos o lado negativo dessa prática que recai justamente sobre a vida e o lazer dos empregados; isso por que quando o funcionário está presente na empresa, quando se dá o horário final de expediente ele desliga seu computador e vai embora, caso queira ainda pode realizar algumas horas extras, mas não podendo exceder mais de 2 horas de trabalho por dia; o que ocorreu na pandemia com o teletrabalho foi que muitos empregados acabaram se sobrecarregando, pois, como normalmente não há um controle da jornada que de fato é realizada pelo empregado, muitos acabavam ficando diversas horas a mais do que normalmente ficavam no regime de trabalho presencial, seja por aproveitarem o tempo e estarem em casa para adiantarem serviços, resolverem problemas ou por não se importarem com o horário e continuarem trabalhando até longas horas, isso gerou não só a fadiga dos trabalhadores mas também a privação de terem horas de lazer principalmente com suas famílias, deixando muitos extremamente cansados, o que pode acarretar

severos problemas de saúde. Importante mencionarmos que a empresa deveria notificar o emprego com um prazo de 48 horas, sobre a mudança na sua forma de trabalho.

Como diversos colaboradores foram afastados de suas empresas e obrigados a ficarem reclusos em suas casas, diversas empresas se valeram do mecanismo de teletrabalho para que seus funcionários pudessem dar continuidade em seus serviços, realizando as mesmas tarefas que desempenhavam em seus locais de trabalho, porém de maneira remota, temos que o professor Maurício Godinho Delgado (2019, p.1068), dispõem que se tal modalidade acaba a se: “concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, *internet*, telefonia celular, etc.)”.

A Lei 14.020/20 foi clara ao dispor em seu Art. 8, § 4º e incisos seguintes que os empregados com contratos de trabalho suspenso que aderissem ao regime de teletrabalho teriam a suspensão descaracterizada, pois, estariam desempenhando suas atribuições normais a empresa, conforme assim expõem:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. Vide Decreto nº 14.022, de 2020

§ 4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: I - Ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

II - Às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - Às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Caso a empresa viole essa norma estará sujeita as penalidades cabíveis. Logo, não pode suspender o contrato e obrigar que seus empregados trabalhassem a distância, se valendo disso como meio de burlar o pagamento de verbas trabalhistas e remuneração de seus colaboradores.

Sem dúvidas o trabalho em home-office ensejou diversos desafios para as empresas, que se viram obrigadas a disponibilizar meios para seus funcionários trabalharem de suas casas, cedendo-lhes computadores, dispositivos e *internet*, para que mesmo de longe, a vida da empresa continuasse. A pandemia mostrou para as

empresas que investir nesse meio de trabalho pode ser mais vantajoso, pois, através dele pode-se ampliar seu quadro de empregados, contratando de qualquer parte do Brasil ou do mundo sem haver necessidade da pessoa se deslocar até a sede física da empresa para trabalhar, fazendo tudo isso da localidade em que reside.

Do outro lado da moeda que se viu obrigado a superar os desafios do teletrabalho foram os funcionários das empresas, pois pessoas jamais de idade, ou que não possuíam tanta habitualidade com os meios digitais, tiveram que ter desenvoltura para se adaptarem a essa nova rotina de trabalho, para poderem continuar trabalhando e se colocando à disposição da empresa.

A dúvida que pode se gerar é com relação ao fato das empresas em um momento posterior, adotarem essa modalidade provisória como fixa, alterando o contrato de trabalho dos seus funcionários para o modelo home-office, conforme a reforma trabalhista inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho, essa nova modalidade de contrato de trabalho, assim dispendo em seu Artigo 75 - C e parágrafos.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Havendo esse mútuo acordo e comunicação, a empresa poderá realizar a alteração contratual de seus empregados, sendo certamente um meio que vem sendo adotado de maneira crescente devido o avanço e aumento da tecnologia que está diretamente ligada a globalização e facilitação dos meios de troca de informações, o que possibilitada gerar mais empregos e reduzir custos operacionais as empresas.

Um grande exemplo disso pode ser observado nos bancos, que devido à pandemia teve uma aceleração nos seus processos de informatização e remanejamento de pessoal, com isso muitos funcionários de diversas agências bancárias passaram a trabalhar em regime de teletrabalho. Mesmo em pequenos centros onde até então

isso parecia uma realidade distante, também foi possível observar esse reflexo, o que possibilitou as empresas verem a eficiência desse meio de trabalho e sua praticidade.

Algumas outras empresas, por exemplo, optaram por utilizarem outros mecanismos, seja por muitas vezes o teletrabalho não se adequar a sua forma de organização, ou serem empresas onde o ramo de atuação não permitiu que os funcionários continuassem a dar prosseguimentos em seus serviços de dentro de suas casas; para isso muitas optaram por anteciparem as férias de seu quadro de colaboradores, de modo que nesse momento inicial ficassem fora da empresa, mas não sofressem certo prejuízo em decorrência disso, aguardando as futuras medidas instituídas pelo governo federal.

2.2 Da Antecipação das Férias Individuais e Coletivas

A aplicabilidade da antecipação das férias foi um mecanismo forte derivado da MP- 937, que dispõem sobre a possibilidade da empresa em antecipar as férias de seus funcionários seja no âmbito individual quanto no âmbito coletivo, trazendo algumas peculiaridades, se comparado com o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Essa modalidade de antecipação de férias, foi muito usada por empresas que não encontraram meios de se valer do teletrabalho, seja por impossibilidade de fazê-lo ou por seu ramo de atuação ser incompatível com essa modalidade, logo estabelecimentos do ramo da alimentação como, por exemplo, restaurantes ou até mesmo academias, que precisam da presença física das pessoas para poderem executar suas prestações de serviços se viram refém da pandemia, sendo a concessão de férias para seus colaboradores a melhor solução encontrada.

De uma maneira inicial o professor Ricardo Resende destaca os princípios básicos aplicáveis às férias que são a anualidade para adquirir o direito, recuperabilidade, continuidade, irrenunciabilidade, proporcionalidade, logo com a edição da MP 937 as férias que conforme a CLT deveriam ser comunicadas com 30 (trinta) dias de antecedência, tiveram esse prazo reduzido para 48 horas. O período aquisitivo também foi dispensado, logo mesmo que o período aquisitivo das férias não tivesse sido adquirido por completo, ainda poderiam ser concedidas; vemos que a MP 927 suprimiu o princípio da anualidade disposto acima, pois segundo este o

empregado somente faz jus de seu direito a férias após um ano na empresa, adquirindo assim consequentemente seu período aquisitivo completo.

Outro ponto de destaque recai sobre o fato do pagamento do adicional de 1/3 (um terço) sobre as férias não precisar ser pago de maneira imediata com o valor das férias, isso porque o Art. 7º, da referida Medida Provisória dispõem que:

Art. 7º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Logo, poderia ser pago até dezembro de 2020 juntamente com o 13º dos empregados, dando mais folego para o empregador remanejar suas despesas. Já com relação às férias coletivas a situação é bem similar, o prazo de comunicação que pela Consolidação das Leis do Trabalho dispõem ser de 15 dias, passa também a para 48 horas, lembrando que ficam as empresas dispensadas da necessidade de informar ao sindicato da categoria e ao Ministério da Economia das respectivas férias coletivas, o que antes da Medida Provisória deveria ser feito.

Em tese, a concessão das férias tanto individuais como coletivas, é um ponto ótimo para a empresa e ao empregado, pois como um determinado estabelecimento ficaria parado ou sem necessidade da mão-de-obra do colaborador, não haveria por que deixar ele ativo em sua função nesse período, porém, ainda sim, temos um ponto negativo que consiste no fato de a intenção da concessão de férias partir da empresa, em vista disso, talvez esse período de gozo forçado faça falta para o empregado em um futuro não tão distante, pois de acordo com a Medida Provisória 927, caso o trabalhador não tenha atingindo os 12 meses necessários para a concessão do benefício de férias, ele poderá usufruir desse direito, porém seu período aquisitivo irá reiniciar, tornando mais longo o prazo para adquirir o benefício novamente.

A antecipação de férias foi uma solução muito usada pelas empresas, porém outro grande aliado desse benefício trazido pela Medida Provisória 927 foi o banco de horas, pois, em vez da concessão de férias as empresas puderam optar também pela aplicabilidade da concessão de um banco de horas que poderia ser tanto positivo quanto negativo, logo esses dois benefícios atuaram em conjunto.

2.3 Do Banco de Horas

A aplicação do uso de banco de horas no contexto da pandemia, também foi outra saída encontrada pelo governo, para tentar dar folego as empresas, essa modalidade consistia na possibilidade de o empregador poder interromper as atividades da empresa e notificar os empregados que faria um desconto no banco de horas dos mesmos, dispendo em seu Art. 15 e parágrafos seguintes:

Art. 15. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 1º, 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 individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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

O professor Ricardo Resende traz um conceito muito interessante sobre o tema, assim exemplificando:

Se o empregado trabalhar além do horário, este tempo de sobrejornada é lançado em seu prontuário como horas positivas, as quais deverão ser compensadas por diminuição futura. Se trabalhar aquém do horário, o tempo respectivo é lançado como horas negativas, abatendo créditos anteriores ou compensando futuramente com trabalho suplementar.
(RESENDE, 2020, p. 460)

Isso logo de cara já se mostra benéfico aos empregadores, tendo em vista que a intenção de uso desse benefício parte diretamente da empresa, deixando os empregados de mãos atadas a aceitar essa imposição, logo diversos empregados que vinham acumulando seu banco de horas para usarem em um momento futuro tiveram seus saldos usados; muitos acumulavam seja por precisarem delas para abaterem em sua jornada ou para tirarem folgas em um momento futuro. Caso a empresa adote esse benefício ela poderá fazer o desconto imediato desse banco de

horas, deixando o trabalhador sem meios de dispor desse benefício em um momento futuro.

Porém, a situação torna-se ainda mais preocupante após o fim dessa referida medida, em vista de que durante o período em que houver essa interrupção das atividades, os empregados que não tiverem mais horas para compensar em seus bancos, passaram a ter um saldo de horas negativo com suas empresas, seria algo similar a uma dívida, assim após a retomada do serviço os empregados iriam precisar fazer horas extras, para quitar essas horas em aberto, o que causa um desgaste tanto físico quanto mental do colaborador em vista da necessidade de exceder sua jornada de trabalho ou até mesmo ter que trabalhar dias a mais para compensá-la ainda que o prazo para isso seja grande, o desgaste ainda existe.

No manual de Compliance trabalhista Teoria e Prática dos professores Fabrício Silva, Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim, estes trazem uma discussão interessante com relação ao Banco de Horas instituído pela MP 927, pois como o estado de calamidade pública não havia se encerrado ainda, com a caducidade da MP 927 o prazo de compensação das horas negativas não havia de iniciado, devido à impossibilidade de fazer essa compensação em vistas dos riscos ainda presentes pela COVID-19.

Deste modo a dúvida que nos é lançada segundo os autores citados acima é (PINHEIRO, 2021, P. 446) "(...) A própria pactuação do banco de horas estaria preservada, de modo que os acordos já celebrados poderiam ser executados até o final do estado de calamidade?".

Assim em acordo com Medida Provisória este esclarecem que as horas que já foram pactuadas durante esse período são válidas, e as horas negativas serão compensadas conforme disposto na mesma, já para os acordos de compensação de banco horas posteriores a esta medida deverá ser feito um novo acordo, porém este deverá ser nos moldes do que se dispõem na Consolidação das Leis do Trabalho e não mais a medida provisória 927.

Por fim temos um caso do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, onde uma empresa suspendeu o contrato de trabalho do funcionário enquanto não estava trabalhando devido à interrupção do contrato de trabalho, e quando a empresa reabriu, veio a dispensá-lo sem justa causa, descontando na rescisão o banco de horas negativos que ficou vinculado ao referido empregado, conforme a CCT da categoria esse banco de horas negativo não poderia ser descontado do emprego em

caso de uma possível rescisão, porém a empresa arbitrariamente o fez, contudo, o tribunal entendeu que de fato deveria ser feita a devolução das verbas em vista de todos os danos causados ao trabalhador e pelo difícil momento em que o país e as condições de emprego se encontram, como segue no referido acordo:

PANDEMIA COVID-19. INTERRUPTÃO DAS ATIVIDADES DO EMPREGADOR. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA DO TRABALHADOR. MP 927/2020. BANCO DE HORAS NEGATIVO. DISPENSA ABRUPTA E SEM JUSTO MOTIVO DO TRABALHADOR. IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO. Da análise do encartado, constato que em 01 de abril de 2020 houve um "aditamento" à CCT 2019/2020 com previsão na cláusula 4ª de um "banco de horas geral" que tratou sobre a compensação de horas. Já o art. 14 da MP 927/2020 dispôs sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19) e definiu um regime especial de compensação de jornada (art. 14). É certo que, o aditamento acima transcrito originou-se em decorrência da pandemia da Covid-19. Ressalto, ainda, que o aditamento em análise é específico no sentido de que a compensação de horas do trabalhador deverá ser feita no período máximo de 1 ano após o retorno do regime normal de trabalho, inclusive restando autorizada a redução do intervalo intrajornada, sem mencionar a possibilidade de descontos do saldo no TRCT. E que, a cláusula 4ª do aditamento não autoriza de forma expressa o desconto das horas negativas geradas nos meses em que houve a interrupção das atividades quando da dispensa do empregado. E, nem poderia constar tal "autorização" diante do enorme prejuízo causado ao trabalhador que, ao fim e ao cabo, esteve aliado da sua "opção de poder trabalhar". Por fim, a MP 927/2020 teve como objetivo a manutenção do equilíbrio entre as relações de trabalho, visando a manutenção dos empregos. E, a reclamada utilizou-se dessa "permissiva legal" em seu único favor, ou seja, "suspendeu o contrato de trabalho do reclamante", enquanto suas atividades estavam "interrompidas" devido a Pandemia do COVID-19 e, após sua reabertura, dispensou o trabalhador sem justo motivo e, ainda, descontou horas de "banco negativo" das verbas rescisórias. Ainda se não bastasse a situação acima retratada é certo que, a Cláusula 14-B, XII, da CCT foi negociada quando não existia pandemia ou mesmo a possibilidade de interrupção das atividades do empregador, sendo que após tal situação foi imposto, ao trabalhador, permanecer em casa sem trabalhar por meses, gerando um saldo negativo exorbitante de horas. Destarte, como bem apontado na sentença, o aditamento à CCT e a MP nº 927/2020, deixam claro a possibilidade de compensação da jornada e, no caso dos autos, o reclamante sequer teve oportunidade de cumprir sua jornada normal com o retorno das atividades, sendo certo que o banco de horas negativo decorreu de uma situação excepcional de isolamento social em face da pandemia da COVID, portanto, decorre de um fato alheio a sua vontade e, portanto, não pode ser penalizado. Mantenho a determinação de devolução dos descontos. Nego Provento.
(TRT-2 10011022420205020013 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 08/09/2021)

É certo que o empregado sofreu certos desgastes e problemas em decorrência do acúmulo desse banco de horas de natureza negativa, porém ainda sim, esse mecanismo se mostrou eficiente no combate ao desemprego e preservação dos trabalhos. O governo trouxe também junto a MP-927, um amparo as empresas

que puderam aproveitar esse certo momento de paralisação tanto para postergarem a realização de certos exames ocupacionais desde que respeitado certos limites em conjunto com um ponto muito importante, onde, empresas de diversos seguimentos aproveitaram para realizarem uma qualificação em seu quadro de colaboradores, aproveitando a ampla divulgação de cursos *online* como, por exemplo, o que facilitou tal modalidade.

2.4 A Suspensão da Exigibilidade Administrativa em Segurança e Saúde e a Qualificação Profissional Durante a Pandemia

Em suas disposições finais, a medida provisória 927 trouxe também como medida proteção aos trabalhadores durante o início da pandemia a possibilidade de dispensa dos exames clínicos ocupacionais e complementares enquanto durar o estado de calamidade pública, porém com a ressalva de os exames demissionais continuaram mantidos, desde que o exame médico ocupacional mais recente não tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias. O Art. 16 ainda trata no tocante aos cursos e treinamento ficam mantidos através da *internet* com aulas e materiais *online*.

O grande problema da postergação prévia desses exames recai no fato de caso isso se tornar um risco ao colaborador, pois é através destes exames que ele consegue comprar como estava sua saúde em determinado período, e caso as datas de realização dos exames seja adiada ocorre uma grande insegurança. Pensando nisso caso a empresa conte com um médico coordenador, este ao indicar que isso acarretara de fato um risco ao empregado, solicitara que ele realize o exame médico em questão, mas se analisarmos no tocando a disposição financeira das empresas, e na obrigatoriedade de terem esse serviço médico de prontidão, muitas não possuem condições de terem um serviço como este e com isso certos exames médicos que seriam necessários em uma determina época deixariam de ser feitos, o que pode custar sérios riscos a vida e saúde do colaborador.

Seguindo por este caminho, diversas empresas paralisadas puderam aproveitar esse tempo para qualificar sua mão de obra, isso por que, o Art. 18 trouxe a possibilidade de o empregador conceder aos seus colaboradores cursos de qualificação durante o período que tiverem seus contratos suspensos, como disposto:

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

A pandemia muito embora, tenha sido um grande entrave para as empresas, ainda sim, surtiu alguns pontos relevantes, principalmente quando falamos em capacitação profissional, pois nos tempos da atualidade, onde ter um diferencial seja um curso de especialização ou um treinamento que possibilite você oferecer um serviço mais qualificado para sua empresa, faz toda a diferença, afinal de contas ter uma mão-de-obra com um diferencial de capacitação, faz com que o empregado desempenhe sua função com mais eficiência e possibilita a empresa captar mais clientes e gerar mais lucros.

Esse tempo dificultoso enfrentado pelas empresas, foi entendido também pelo governo que trouxe nos tópicos finais da referida Medida Provisória o amparo ao setor empresarial, postergando a data de vencimento de muitos tributos, e a paralisação da aplicação de multas e juros em caso de não pagamento sobre estes. Quando falamos em tributos trabalhistas um dos mais importantes sem dúvidas é o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), que teve seu recolhimento modificado ao longo de certos períodos.

2.5 O Diferimento do Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) na Pandemia

O depósito do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), talvez seja a obrigação mais importante que a empresa tem com seus colaboradores, pois, essa contribuição é a que fornece segurança pessoal ao emprego caso seja dispensado da empresa sem justa causa. Essa contribuição corresponde a 8% do salário bruto que o empregado recebe, depositado mês a mês durante o tempo que o colaborador se mantém ativo na empresa e terá direito a sacar esse valor depositado, quando for dispensado ou se enquadrar em alguns dos requisitos especiais, conforme disposto na LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990, que dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço, e dá outras providências, como, por exemplo, no caso da utilização do fundo para adquirir um imóvel a ser usado como moradia.

O professor Luciano Martinez assim exemplifica a necessidade do pagamento e o risco de mora no pagamento pela empresa que arcará com juros:

O empregador que não realizar os depósitos até o dia 7 de cada mês responderá pela incidência da Taxa Referencial — TR sobre a importância correspondente. Sobre o valor dos depósitos, acrescido da TR incidirão, ainda, juros de mora de meio por cento ao mês e multa de cinco por cento no mês de vencimento da obrigação e de dez por cento a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação.
(MARTINEZ, 2021, p. 496)

No que lhe concerne a MP 927, trouxe em seu Art. 19 e 20, a seguinte redação:

Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.
Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:
I - Do número de empregados;
II - Do regime de tributação;
III - da natureza jurídica;
IV - Do ramo de atividade econômica; e
V - Da adesão prévia.

Art. 20. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Nesse sentido, temos que as empresas puderam postergar de maneira provisória o pagamento do fundo de garantia por tempo de serviço e caso fosse recolhido após o dia 7 de cada mês que é correspondente a data de vencimento desses tributos, não incidiria multa e juros por conta do atraso no recolhimento. Se formos analisar o contexto social e econômico da pandemia a fundo, notamos que embora essa medida pareça de fato efetiva, ela traz sérios riscos as empresas, isso por que como muitas delas tiveram uma queda drástica em seu ritmo de faturamento, isso ensejou que contraíssem diversas dívidas, e se valendo desse benefício, diversas empresas deixaram os recolhimentos acumularem para realizarem o pagamento do montante final na última competência prevista, o que gerou dificuldades e fez com que muitos procurassem até mesmo empréstimos, como, por exemplo, uma empresa com cerca de 10 funcionários, deve pagar em média R\$ 2.000,00 de fundo de garantia por tempo de serviço dos seus empregados, somados os três meses de possibilidade de postergação temos já R\$ 6.000,00 acumulados, ainda que a medida preveja a possibilidade de parcelamento desse fundo em até 6 parcelas posteriores, caso seja optado pelo parcelamento máximo ainda assim teremos um acréscimo de R\$ 1.000,00

nas guias futuras, o que mexe diretamente com a questão orçamentaria das empresas.

Sem dúvidas essas medidas de controle aos impactos da pandemia da COVID-19 no ambiente do Direito Trabalho, não se limitaram tão somente a esta MP-927, esta por sua vez teve seus efeitos continuados pela MP 1.046/21 que pode ser considerada até mesmo como uma quase cópia da anterior com apenas alguns pontos novos, essa continuidade de efeitos ocorreu, pois, ainda sim, a pandemia bem como seus impactos continuavam presentes no Brasil.

2.6 A MP 1.046 e a Continuidade dos Efeitos de Proteção ao Emprego

Como vimos anteriormente, todas essas importantes medidas adotadas são extremamente importantes e nos fazem levantar alguns pontos, o primeiro é que a MP 927 produziu efeitos até 20/07/2020 e após o final de sua vigência voltou a se aplicar o disposto nas Consolidações Das Leis do Trabalho, até que em 27/04/2021 o governo editou a então Medida Provisória 1.046/21, em tese ela conta praticamente com a mesma redação já trazida pela MP 927, abrangendo novamente as mesmas medidas já antes adotadas, com pequenas atualizações, seja com a possibilidade de permitir a antecipação de feriados futuros, e a alteração dos prazos do recolhimento do FGTS que passou a postergar o recolhimento das competências abril, maio, junho e julho de 2021, conforme dispostos no Art. 20 e 21 § 1, da MP 1.046/21:

Art. 20. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Art. 21. O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Os depósitos referentes às competências de que trata o caput serão realizados em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, conforme disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

Uma diferença que podemos notar recai sobre o fato dos 6 meses que antes eram dispostos na MP 927 onde as empresas tiveram para parcelar o recolhimento do FGTS em atraso durante o período descrito, agora na MP 1.046 foi

reduzido para 4, tendo em vista que em 2021 com o início da vacinação da população e a retomada gradativa da economia, as empresas já estavam progressivamente retornando ao seu ritmo normal de produção, seguindo os protocolos de segurança instituídos pelo governo federal.

A grande questão que suscita dúvidas é de que forma essa postergação do recolhimento das competências março, abril e maio de 2020 e maio, junho, julho e agosto de 2021 impacta na vida dos trabalhadores, tendo em vista que durante esse período muitos não tiveram seus fundos depositados de imediato, de fato existe uma questão prejudicial, pois, aqueles funcionários que estavam contando com o dinheiro do FGTS para saque durante aquele período, tiveram que esperar um pouco mais de tempo para conseguir ter acesso ao montante total que teriam direito, com isso certos planejamentos realizados por eles acabaram sendo frustrados.

Entendido todos esses pontos, é importante compreendermos que durante todo o período de pandemia no Brasil, o governo federal foi adotando medidas que julgava ser mais efetivas e eficientes, para isso editou a Medida Provisórias 936 que mais tarde foi convertida na lei 14.020/20, sem dúvidas umas das mais importantes quando falamos no controle dos impactos da pandemia nas questões trabalhistas. Essa foi responsável pela instituição do Benefício Emergencial para Garantir a Preservação do Emprego e da Renda, forte aliado dos trabalhadores nesse difícil período de incertezas tanto sociais quanto econômicas.

3. O BENEFÍCIO EMERGENCIAL PARA GARANTIR A PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

A Medida provisória 936 que mais tarde foi convertida na lei 14.020/2020, trouxe consigo as medidas iniciais de enfrentamento a pandemia COVID-19 sobre o âmbito do Direito Trabalhista. Logo em seu Art. 3, I já é possível observarmos quais ações a lei regulamenta, e dentre elas está o Benefício Emergencial para Garantir a Preservação do Emprego e da Renda, conhecido também como BEM, porém, a grande dúvida recai com relação a de que forma esse benefício é aplicado e qual sua finalidade; em vista disso O Art. 2, e seu incisos, cuidam em expor as finalidades da aplicação deste, com o fulcro de preservar o emprego, garantir a continuidade das atividades laborais e reduzir os impactos econômicos sociais decorrentes do estado de calamidade público resultante do Coronavírus.

Ao analisarmos a necessidade de criação deste benefício, é preciso que observemos a vida em inúmeras empresas, fábricas e lojas, pegadas de surpresas com o avanço da propagação do vírus, assim forçadas a paralisarem suas atividades, interrompendo suas linhas de produção e fechando suas portas. As consequências dessa paralisação abrupta geram reflexos iminentes não tão somente as empresas em relação ao seu faturamento, mas também, aos empregados que dentro delas exercem suas atividades laborais, pois uma empresa, loja ou fábrica que não vende, conseqüentemente irá diminuir suas receitas e os efeitos disso recaíram sobre não conseguirem pagar as verbas trabalhistas aos seus empregados.

A situação ficaria ainda pior em imaginarmos como, por exemplo, uma indústria de produção em larga escala que possui em seu quadro de colaboradores mais de mil funcionários registrados; imagine todos esses empregadores terem de ser mandados embora em virtude de a empresa ter sua arrecadação reduzida e com isso se ver sem saída tendo que realizar essas demissões em massa. Por efeito desse e de outros problemas que a pandemia gerou, o governo rapidamente instituiu as medidas de redução e suspensão dos contratos de trabalho, medidas essas que abordaremos mais adiante nos tópicos seguintes. Essas medidas irradiam efeitos nos contratos de trabalho como a redução ou suspensão dos valores pagos aos empregados por parte da empresa, a partir dessa premissa passamos agora a

analisar de que forma essas medidas afetam a vida dos empregados sob a ótica econômica-social.

Em 2020 a ABRANET (Associação Brasileira de Internet), encomendou uma pesquisa ao DATAFOLHA, para assim realizar um levantamento do percentual de pessoas que parcelam suas compras no cartão de crédito, e o resultado obtido constatou que 75% dos usuários de cartão de crédito têm suas compras parceladas. Pois bem, em vista disso se faz necessários pensarmos nas famílias que já tem sua renda estritamente programada e regida para colocar comida na mesa, pagar o aluguel, e pagar as demais contas seja como exemplo energia, água, *internet* e as demais contas de compras parceladas, tudo já pensando no salário que iram receber no mês seguinte.

Desta forma o Benefício Emergencial para Garantir o Emprego e a Renda vem para garantir que os trabalhadores não se endividassem com as reduções e suspensões de suas jornadas de trabalho. O professor Carlos Henrique Bezerra Leite define jornada de trabalho como:

Tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão ou de sobreaviso.
(LEITE, 2021, p. 275)

Deste modo o salário torna-se proporcional a jornada de trabalho satisfeita pelo empregado, sendo assim, o trabalhador ao desempenhar uma jornada de trabalho menor dentro de seu ambiente de serviço irradia o reflexo de receber seu salário de maneira proporcional e por logo o governo entra com o intuito de complementar a renda habitual do empregado.

O valor desse complemento não é integral, calculado com base nos três últimos salários registrados pelo empregado variando assim de R\$ 261,25 até R\$ 1.813,03 conforme a modalidade adotada, podendo ser desde a suspensão do contrato de trabalho ou redução do contrato de trabalho, e no caso desta última o valor do BEM é calculado com relação ao percentual da redução escolhida podendo ser de 25%, 50% ou 70%, conforme critério adotado pelo Ministério da Economia.

A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe inúmeras mudanças junto a reforma trabalhista de 2017 dentre elas está o Contrato de Trabalho Intermitente, introduzido no Art. 443, § 3 e artigo 452-A, conceituado por Luciano Martinez como:

Caracterizado pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, apenas as horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida. (MARTINEZ, 2021, p. 190)

Desta maneira, por não desempenharem suas atividades laborais de maneira contínua mês a mês o governo junto ao ministério da economia entendeu que os empregados contratados nesse regime de trabalho receberam parcelas de R\$ 600,00 o problema consiste que, caso estes empregados possuam mais de um contrato de trabalho intermitente, receberam este valor único de R\$ 600,00 automaticamente. O impacto na renda desses empregados é certo, tendo em vista a redução abrupta de rendimentos, pois já contavam com a integração dos outros salários provenientes dos outros contratos para integrarem sua renda, como, por exemplo, podemos citar os garçons, obrigados a ficar em suas casas em virtude do fechamento dos estabelecimentos como bares e restaurantes.

Conforme entendimento do professor Rogério Renzetti temos que:

Na nossa visão, a redução de direitos trabalhistas nesse momento de calamidade pública com a redução de salário e da jornada, bem como com a suspensão do contrato de trabalho, embora não seja o melhor caminho a ser adotado, foi uma alternativa encontrada pelo governo para sustar milhares de demissões e um agravamento ainda maior na economia. Necessário que tais medidas sejam equilibradas e que permaneçam em vigor apenas e tão somente enquanto durar o período de pandemia, retomando a sua total normalidade quando uma vacina for criada e o controle do coronavírus for bem-sucedido.

(RENZETTI, 2021, p. 34)

De fato, o benefício emergencial instituído pelo governo federal foi de grande ajuda para os trabalhadores brasileiros, pois, possibilitou que os empregadores não fossem forçados a realizarem demissões em massa, ainda que os prejuízos orçamentários por parte do governo sejam grandes, tal solução se mostrou útil ao momento delicado que o país enfrentou, assim a Lei 14.020/20, em seu Art. 2 e 3, regulamentou as medidas do benefício emergencial pago aos trabalhadores assim dispondo que:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

- I - Preservar o emprego e a renda;
- II - Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - O pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- III - A suspensão temporária do contrato de trabalho.

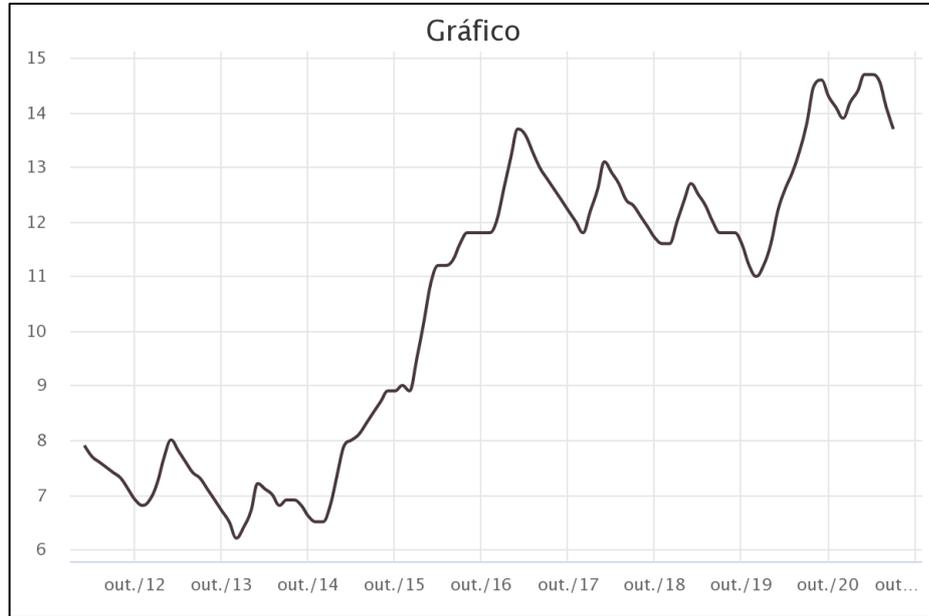
É certo que nossa Consolidação das Leis do Trabalho tem um cunho protecionista, pois garante aos empregados diversos direitos que os protegem contra abusos por parte das empresas, ainda que consideremos o contexto da pandemia na totalidade, precisamos nos atentar a vulnerabilidade do emprego diante disso, pois esse amparo trazido pela CLT, nota-se que erradia reflexos na tomada de decisões como, por exemplo, da edição da MP-936, que trouxe meios de minimizar os impactos aos empregados garantindo-lhes direitos futuros e provisórios, como, por exemplo, a questão da estabilidade que abordaremos mais à frente.

O fato principal de o ministério da economia entender a necessidade de se inserir um benefício dessa natureza, trata-se da especulação dos impactos econômicos certos e futuros que estariam por vir, visto que a economia já não se comportava tão bem em um cenário pré-pandemia, com índices já altos de desemprego, e as dificuldades econômicas que muitas empresas já viam passando para conseguirem manter suas portas abertas; por conseguinte o coronavírus agravou essa difícil situação.

Diferente de outros países um ponto importante que se mostrou muito diversificado foi a rapidez da implementação desse sistema onde caso os empregadores entendessem que seria viável recorrer a estes benefícios para manter seus colaboradores ativos na empresa, bastava apenas que comunicassem ao ministério da economia para que este analisasse a viabilidade e realizasse o acordo e pagamento posterior das verbas devidas. Ainda que a natureza desse benefício seja manter o vínculo empregatícios em meio a pandemia da COVID-19 não há como conter os efeitos dessa como um todo, ainda mais se pensarmos que até meados de 2020, tínhamos o vírus e seus efeitos até então desconhecidos. Logo, mesmo com esse benefício, o desemprego ainda atingiu altos índices, não só no Brasil, mas no mundo todo, facilmente observado no gráfico abaixo extraído do Banco Central do

Brasil, que traz a evolução do desemprego desde março de 2012 até julho de 2021, nota-se que no período de início da pandemia, houve um crescimento significativo:

GRÁFICO 1 - Taxa de desocupação – desemprego %, dados trimestrais divulgados mensalmente



(Fonte: <https://www.bcb.gov.br/estatisticas/grafico/graficoestatistica/taxadesocupaca>).

Passaremos agora a entender de que forma as reduções e suspensões nos contratos de trabalho trazidas pela lei 14.020/20, irradiam reflexos positivos e negativos na vida dos trabalhadores e quais os impactos futuros que ambas iram gerar.

4. OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19 NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Como abordamos no tópico anterior a pandemia COVID-19 fez com que o governo tivesse que tomar medidas emergências para assegurar o mantimento do emprego e da renda dos trabalhadores brasileiros através do programa de complementação da renda, em vista disso, iremos ver agora que modo isso se deu na prática e quais os reflexos positivos e negativos das medidas que foram adotadas.

A Medida Provisória 936 que foi promulgada em 1 de abril de 2020 e mais tarde convertida na lei 14.020/20, elencou as medidas a serem adotadas pelas empresas em face de seus colaboradores, de modo a possibilitarem que eles continuassem a trabalhar sem serem mandados embora ou evitar que as empresas fechassem suas portas. Assim logo em seu Art. 3 a Lei 14.020, elencou a possibilidade das empresas de realizarem os acordos de redução ou suspensão dos contratos de trabalho, assim dispondo:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - O pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Desta forma, as empresas que observassem a necessidade de conter gastos trabalhistas, tiveram a possibilidade de escolherem entre essas medidas e analisarem a que mais seria benéfica para o dia a dia da empresa, porém ressalva-se que a adoção da redução ou a suspensão dos contratos de trabalho ensejou diversos reflexos na vida dos trabalhadores, reflexos esses tanto positivos quanto negativos, que iram trazer consequências diversas e futuras que abordaremos aqui nos tópicos seguintes.

Em um primeiro momento é necessário termos em mente a relação entre o benefício emergencial pago pelo governo com os acordos individuais de redução e suspensão dos contratos de trabalho. Logo dado que o empregador optou por umas dessas modalidades deverá comunicar ao Ministério da Economia, e este irá efetuar o pagamento do benefício emergencial para os trabalhadores.

Como dito anteriormente o pagamento do benefício emergencial é vinculado a opção das empresas em reduzirem ou suspenderem os contratos de seus trabalhadores, cada um possui certas particularidades com relação à forma e efeitos que produzem tanto no cotidiano da empresa quanto do trabalhador. Abordaremos primeiramente a modalidade de redução dos contratos de trabalho, sua aplicabilidade e de que forma isso ajudou inúmeras empresas a evitarem fazer cortes em seu grupo de colaboradores.

4.1 A Redução dos Contratos de Trabalho

Uma das modalidades que ensejam o pagamento do Benefício Emergencial, é a Redução dos contratos de trabalhos, que vem previsto no Art. 3º da lei 14.020/20. A redução dos contratos de trabalho foi muito adotada por empresas que optaram por reduzir a carga horária de serviços de seus empregados, de modo a conter seus gastos ou por estarem operando em um espaço de tempo menor que o habitual.

Iremos analisar de que forma a redução dos contratos de trabalhos ocorre na prática, sendo importante salientar que, caso o empregador escolha usufruir dessa modalidade ele deve optar pela porcentagem de redução que pretende realizar, podendo ser de 25%, 50% ou 70%. Os requisitos de admissibilidade são que após acordado o empregado seja notificado da redução da sua jornada de trabalho com antecedência de no mínimo de 2 dias corridos, comunicando posteriormente ao ministério da economia, pois este efetuara o pagamento complementar do salário do empregado, ressalta-se que o valor pago não será o salário em sua totalidade, se tratando de uma porcentagem calculada com base nos três últimos salários informados.

A partir deste momento já nos deparamos com um primeiro problema o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, conforme disposto no Art. 468 da CLT assim dispondo:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O Ministro Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2019, p. 237), conceitua tal princípio como sendo: “a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista”, assim, entendemos que qualquer meio de alteração contratual que venha em desfavor do trabalhador, viola plenamente direitos fundamentais. A grande dúvida seria que, em um momento de pandemia como este que nos cobre, onde ocorre uma redução contratual por parte do empregador em relação aos empregados, a estes resta somente acatar esta ordem, logo, não estaria presente uma lesividade? A lesividade existe, porém, amparada pelo texto legal como veremos mais adiante, em decorrência do estado de calamidade pública que vivemos se faz presente uma ponderação de valores, onde é necessário colocarmos em uma balança a relação de preservação de empregos versus a redução de verbas trabalhistas, nesse sentido o bem da coletividade com a preservação dos empregos é mais importante, pois, como as empresas estão reduzindo seus lucros para evitarem fecharem as portas e mandarem seus funcionários embora, este sacrificio é necessário e os funcionários embora recebam menos, permanecem com seus contratos ativos.

Importante destacarmos que com a Reforma Trabalhista, houve o estabelecimento de um novo requisito para a redução de salários, tipificado no Art. 611 – A, § 3 que assim dispõem:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

§ 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Dessa forma, como abordado anteriormente, de fato o empregador pode sim realizar a redução dos salários dos empregados em conjunto com redução de jornada mediante aviso prévio, mas, é importante nos atentarmos a essa inovação legislativa descrita no parágrafo terceiro do artigo anterior, que traz a proteção dos empregados que tiveram seus salários reduzidos, concedendo-lhes a proteção contra dispensa imotivada no prazo que o instrumento coletivo estiver vigente; mas quais os reflexos deste dispositivo na Lei 14.020/20? Visto que o empregador comunique o empregado da redução de seu salário pelo prazo escolhido, o funcionário irá gozar assim de uma “estabilidade” durante todo o prazo de redução contratual, logo o empregador devera mantê-lo na empresa por este período, como também pelo igual

período após o restabelecimento da jornada de trabalho encerrado o contrato de redução do contrato de trabalho, como assim disposto no Art. 10. Incisos I e II, da Lei 14.020/20:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

- I - Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- II - Após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão;

Observando todos esses fatores notamos o amparo concedido aos empregados em consonância com o princípio da proteção da relação de emprego conceituado pelo professor Bezerra Leite (LEITE, 2021, p. 55) como sendo a: “proteção da relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa”, o que é um ponto muito positivo, pois demonstra a preocupação do legislador em amparar os trabalhadores brasileiros de eventuais injustiças atribuindo-lhes mais direitos e garantias, ainda mais se considerarmos o período de grave instabilidade econômica decorrente da pandemia COVID-19; mas devemos analisar o outro lado da relação jurídica, no caso os empregadores, este no que lhe concerne acabam por arcar com as consequências da opção pela redução das jornadas de trabalhos, através da seguinte concepção, se analisarmos o cenário atual econômico que passamos, percebemos que a pandemia reduziu sim, o faturamento de muitas empresas, logo todas as possibilidades para evitarem custos indesejáveis são bem-vindas; como visto anteriormente o empregado recebe uma estabilidade provisória atribuída por nossa legislação, o que enseja que os empregadores acabem por ficarem “refém” destes funcionários, muitas vezes mantendo-os na empresa para evitarem gastar com verbas trabalhistas.

Como se sabe, mandar um funcionário embora, demanda altos valores e para assegurar a proteção do empregado a Lei 14.020/20 trouxe consigo mais uma disposição, presente em seu Art. 10, §1 e incisos seguintes:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada

de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no **caput** deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Logo, caso o patrão opte por dispensar seu funcionário sem justa causa, durante o gozo desta estabilidade provisória, deverá pagar fora as verbas trabalhistas já previstas em legislação, uma multa correspondente ao percentual de redução do contrato adotada, em relação ao salário que o empregado teria direito em relação ao período de garantia provisória do emprego.

É importante destacar que para essa garantia provisória se caracterizar é necessário a demonstração que o empregado de fato recebeu o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda e também que teve de fato seu contrato suspenso ou reduzido; adiante temos um acordão que exemplifica este caso onde o empregado ao não demonstrar que recebeu o benefício teve negado seu pedido de estabilidade; por mais que pertença ao grupo de risco, isto também não é fator que conceda o direito a estabilidade, assim dispendo a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região por unanimidade:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. NULIDADE DA DISPENSA DURANTE A PANDEMIA. GARANTIA PROVISÓRIA DO ART. 10 DA LEI 14.020/2020. EMPREGADO ENQUADRADO EM GRUPO DE RISCO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Para fazer jus à garantia provisória no emprego, prevista no artigo 10º da Lei 14.020/20, o trabalhador deve comprovar que recebeu o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º da Lei 14.020/2020, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei. Por seu turno, a partir dos arts. 7º e 8º da referida Lei, extrai-se que a suspensão temporária do contrato de trabalho ou a redução da jornada de trabalho do empregado e a suspensão temporária do contrato de trabalho constituem uma faculdade do empregador no âmbito do seu poder diretivo. Portanto, a menos que haja comprovação de recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, o

empregado não goza de qualquer estabilidade pela Lei nº 14020/2020, mesmo que pertença ao grupo de risco. Recurso improvido.
(Processo: ROT - 0000442-03.2020.5.06.0412, Redator: Fabio André de Farias, Data de julgamento: 22/04/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 22/04/2021)

Mas nos casos em que a estabilidade é comprovada, temos o fato do empregador acabar por ficar preso ao empregado, por muitas das vezes não dispor de recursos para realizar esta rescisão sem justa causa durante a estabilidade, o que enseja um problema sério, pois o empregador como dito anteriormente tende a ficar refém nessa situação, e se abordarmos do lado psicológico, acaba por deixar um funcionário indesejável em sua empresa para evitar essas despesas excessivas.

É interessante trazermos um exemplo prático para elucidar um pouco melhor esta questão; imaginemos uma empresa de pequeno porte que possua um funcionário com contrato de trabalho reduzido em 70%, em acordo com a Lei 14.020/20, por um prazo de 4 meses, caso o empregador opte por mandar o mesmo embora um mês após ter celebrado o contrato de redução, ele devera assim pagar, fora as verbas trabalhistas já previstas em lei, a indenização proporcional ao regime de redução escolhido. Neste caso o empregador pagaria a indenização de 100% do salário, proporcional aos 7 meses restantes de redução do contrato computando assim (3 meses de redução do contrato restante, mais 4 meses de estabilidade do emprego decorrente da redução). O risco de fato é alto, e muitas lojas, e empresas não possuem condições de arcar com este gasto, porém um ponto muito benéfico ao empregado, sendo a forma que o governo encontrou para garantir a preservação de inúmeros empregos.

Caminhando de mãos dadas ao mecanismo de redução dos contratos de trabalho temos também a hipótese de suspensão dos contratos de trabalho, decerto, um pouco mais abrupta comparada com as reduções, tendo em vista que essa como o próprio nome já nos traz a ideia suspende em 100% o contrato de trabalho do funcionário, analisaremos agora sua aplicabilidade e de que forma isso causou impactos sobre o aspecto previdenciário.

4.2 A Suspensão dos Contratos de Trabalho

Muito embora a pandemia da COVID-19 tenha feito com que muitas empresas brasileiras reduzissem seus horários de atendimento, também foi

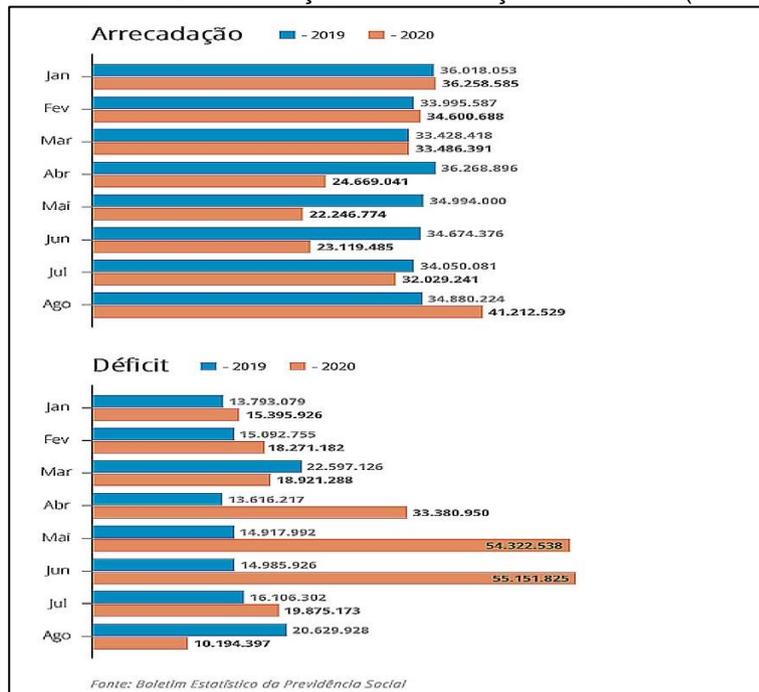
responsável por ocasionar o fechamento provisório de muitas outras. Com um olhar mais atento sobre essa situação percebemos que isso impacta diretamente na função desempenhada pelos colaboradores dentro de seus ambientes de trabalho.

No decorrer deste período, o governo federal concedeu aos governos estaduais a autonomia de estabelecerem planos de abertura e fechamento de empresas de determinados ramos, logo visto que o estado decreta que uma determinada região está impedida de realizar atendimento presencial dentro de seu espaço de funcionamento, a esta somente resta acatar a ordem, sobre a penalidade de arcar com multas.

A lei 14.020/20 estabeleceu em seu Art. 8 a hipótese de suspensão dos contratos de trabalho, que segue as mesmas normas das hipóteses de redução, devendo ser o empregado notificado previamente. É importante entendermos a natureza dessa modalidade conceituada por Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2019, p. 1262) como sendo: “a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho”, assim o empregado ao ter seu contrato suspenso deixara de trabalhar ficando resguardado em sua casa e recebendo o benefício emergencial do governo; com isso identificamos diversos problemas.

O primeiro e logo de cara o mais grave, o empregado com o contrato de trabalho suspenso, isenta a empresa de fazer o recolhimento das verbas previdenciárias, logo, deixara de recolher para o INSS. A lei ressalva que o empregado poderá fazer o recolhimento para previdência social por conta própria, mas se analisarmos pela ótica das dificuldades financeiras que a pandemia gerou, muitos não o fazem, destinando a verba emergencial paga pelo governo para pagamentos de alimentos, quitação de dívidas, aluguel, dentre outras.

Em uma pesquisa realizada pelo INSS, com o intuito de apurar e realizar um balanço nos períodos em que a pandemia do coronavírus vinha se mostrando mais severa, ficou evidenciado o déficit de arrecadação conforme divulgado no boletim estatístico da previdência social. Em comparação com o ano de 2019 os meses de abril, maio, junho e julho sofreram quedas expressivas conforme gráfico abaixo, sendo os períodos de maio e junho de 2020 com o maior déficit registrado em comparação com o ano de 2019.

GRÁFICO 2 - A evolução da arrecadação e do déficit (em R\$ bilhões), arrecadação.

Fonte: <https://noticias.r7.com/brasil/deficit-da-previdencia-chega-a-r225-bilhoes-e-supera-total-de-2019-10112020>.

Somente a partir do mês de agosto que podemos perceber uma retomada do fluxo de arrecadações, isso sem dúvidas, se observarmos como fatores decorrentes da pandemia aliada a Redução e Suspensão dos contratos de trabalho que foram responsáveis por gerar essa defasagem de arrecadação, o que produziu efeitos e impactos econômicos não somente ao trabalhador que perdera esses meses de contribuição para sua aposentadoria, mas também ao governo que percebe os reflexos econômicos em decorrência disso, dado que o fator COVID-19 foi um elemento surpresa para a economia.

O segundo problema recai sobre o fato do fechamento dos estabelecimentos comerciais, pois, se imaginarmos os garçons como exemplo, este iram ficar impossibilitados se exercerem suas atividades principais, sendo os restaurantes obrigados a suspenderem seus contratos de trabalho até que possam retornar a desempenhar suas atividades. Talvez o maior problema neste caso, além de terem seus salários suspensos passando a serem pagos pelo governo, seja que, muitos ainda contam com as gorjetas e taxas extras que recebe com seu pagamento.

Em relação à aplicabilidade desses mecanismos sobre os contratos de trabalho, nos desperta dúvida com relação a quais impactos ambos iram gerar sobre o cálculo do pagamento do décimo terceiro salário, aos empregados, pois este é um

benefício proporcional aos meses trabalhados ao longo do ano, assim sendo analisaremos agora quais impactos poderão ser sentidos no bolso dos trabalhadores brasileiros, em decorrência disso.

5. OS IMPACTOS DA REDUÇÃO E SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A professora Vólia Bonfim conceitua gratificação como sendo um “plus salarial pago pelo empregador para remunerar ou estimular o exercício de determinada situação, função, época especial ou para incentivo”; e mais adiante complementa que essa gratificação de décimo terceiro salário trata-se de “compulsória e de inquestionável natureza salarial, pois é a lei expressa neste sentido”.

Diante disso e elencando o que vimos anteriormente, os contratos de suspensão acarretam inúmeros problemas, sendo que ainda podemos abordar um terceiro e extremamente grave, que recai sobre o pagamento da gratificação natalina ou décimo terceiro salário aos empregados que tiverem seus contratos suspensos.

O professor Ricardo Rezende, por sua vez ratifica isso dizendo:

A explicação para isso é histórica, visto que a parcela surgiu da prática adotada pelos empregadores de concederem a gratificação de Natal (ou gratificação natalina) a seus empregados, por ocasião do final do ano. Em razão da prática de conceder a gratificação natalina, o legislador resolveu torná-la compulsória, e o fez através da Lei nº 4.090/1962, bem como da Lei nº 4.749/1965 (dispõe sobre o pagamento), posteriormente regulamentadas pelo Decreto nº 57.155/1965.
(RESENDE, 2020, p. 584)

Em vista disso, abordaremos um caso em que o trabalhador teve o contrato de trabalho suspenso por 6 meses, logo, caso ele possua registro na empresa ao longo do ano todo, seu décimo terceiro irá corresponder somente aos outros 6 meses que foram efetivamente trabalhados, recebendo apenas metade do benefício (6/12). Podemos encontrar explicação na Lei 4.090/62, que dispõem em seu Art. 1 § 2º:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.
§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

Assim, caso o empregado tenha trabalhado 15 dias no mês terá direito a receber a gratificação, em caso contrário, uma vez com o contrato de trabalho

suspensão, esse requisito deixa de ser cumprido, o que implica na perda da parcela da gratificação. Os efeitos disso são sentidos no final do ano, ou quando o empregado recebe a gratificação natalina, pois muitos a usam seja para pagar contas, ou até mesmo para iniciar o próximo ano com mais tranquilidade.

Salienta-se que no caso dos contratos de redução, o empregado mesmo com o contrato reduzido ainda assim goza do direito de receber o benefício integral, caso tenha trabalho o ano todo com períodos reduzidos, pois o requisito de trabalhar os 15 dias foi cumprido. Como vimos, ainda que essas soluções oferecidas pelo governo tenham ajudado em parte os empregadores, por outro lado, trouxeram certos desconfortos aos empregados, principalmente quando pontuamos o assunto das verbas recebidas.

As medidas adotadas pelo governo do Brasil em tese se mostraram benéficas e flexíveis, por conseguirem se adaptar a diversos meios de trabalho abrangendo uma vasta quantidade de trabalhadores, mas é importante também termos uma visão globalizada, e entender quais foram as soluções adotadas ao redor do mundo para minimizar esses mesmos impactos sofridos no Brasil, para isso analisaremos as medidas trabalhistas internacionais para controle dos impactos da pandemia covid-19.

6. AS MEDIDAS TRABALHISTAS INTERNACIONAIS PARA GARANTIR A CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA PANDEMIA COVID-19

De fato, a repentina mudança causada pela pandemia deixou o mundo refém da incerteza, principalmente sobre as relações de emprego, onde empresas e empregados ficaram aguardando receosos os impactos que não tardaram a incidir sobre esses setores, isso porque as relações de trabalho que estão presentes hoje no mundo inteiro se conectam graças ao elevado ritmo de globalização que temos presente atualmente, e desse modo, desde os países mais pobres até as grandes potências mundiais; infelizmente puderam sentir os mesmos impactos socioeconômicos oriundos de um ponto comum: a pandemia da COVID-19.

Os avanços da tecnologia, a troca de informações e a elevada facilidade nos meios de locomoção sempre serviram como aliados para solução de problemas no século em que vivemos, porém, essa facilitação e rapidez nos meios de transporte serviu como escopo para o coronavírus de disseminar ao redor do mundo todo de uma maneira acelerada e desenfreada. Por mais que países como os Estados Unidos, França, Espanha e o Reino Unido, detenham hoje economias fortes e com setores do ramo de saúde pública muito bem aparelhados e com tecnologia de ponta para lidar com os mais variados problemas; isso não bastou para que também fossem pegos de surpresa pela pandemia.

Esses impactos foram devastadores, e custaram a vida e empregos de milhares de pessoas ao redor do mundo todo. Analisar como esses países lidaram com a pandemia é importante para observarmos quais medidas adotadas se mostraram mais eficientes e se de fato esses trabalhadores foram acolhidos e protegidos por seus respectivos governos. Essa análise nos possibilita entender se existiu semelhança entre as medidas internacionais e as medidas adotadas pelo Brasil, e o que podemos levar como aprendizado diante de todas essas circunstâncias.

O primeiro país que iremos analisar é o Estados Unidos, conhecido pela sua forte economia e mercado próspero. De antemão, podemos perceber que muito embora os Estados Unidos tenham meios e recursos para lidar com a pandemia de uma maneira mais tranquila, quando falamos sobre a questão das relações de emprego isso muda de figura, tendo em vista que, não se nota um zelo tão grande

aos empregados norte-americanos quando comparamos com as leis e medidas adotadas no Brasil.

Nota-se que as leis brasileiras trazem um amparo e preocupação muito maior aos trabalhadores prevendo diversas hipóteses em que as medidas de preservação ao emprego e da renda podem ser aplicadas, se preocupando principalmente com a posterior continuidade dos funcionários em seus respectivos empregos. A abordagem que trataremos agora, recai sobre as medidas adotadas nos Estados Unidos, e de que forma se deu sua aplicabilidade, tanto direta quanto indiretamente nas vidas dos trabalhadores norte-americanos.

6.1 Medidas Trabalhistas Adotadas nos Estados Unidos

Em pouco tempo, o mundo se viu devastado pelo vírus da COVID-19, onde países foram afetados rapidamente por sua infeliz e rápida taxa de propagação, o Brasil através do ministério da economia desenvolveu diversos mecanismos, para conseguir ter desenvoltura no momento de preservar empregos e reduzir os impactos econômicos causados pelo coronavírus, porém, é interessante vermos que forma esse mesmo fenômeno se deu nos Estados Unidos.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que se trata de uma fundação pública vinculada ao Ministério da Economia do Brasil, disponibilizou um estudo técnico acerca das medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos da pandemia covid-19, através de um panorama internacional, tal estudo foi realizado pelo professor Mauro Santos Silva e os técnicos de planejamento Claudio Amitrano e Luís Carlos G. Magalhães, em conjunto a esse estudo abordaremos também a legislação dos EUA, e a aplicabilidade das medidas do governo norte-americanos na vida de seus respectivos trabalhadores.

Hoje sendo o país que detém a maior economia mundial, de acordo com Fundo Monetário Internacional (FMI), pela análise do PIB em trilhões de dólares, os Estados Unidos consoante o estudo de análise conduzido pelo IPEA, adotaram como sua primeira medida legislativa a *Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act² (Pub. L. 116-123)*, sanciona pelo então presidente Donal Trump em 06 de março de 2020, sendo mais voltada aos estudos médicos

² Tradução: Lei de Apropriações Suplementares de Preparação e Resposta ao Coronavírus

iniciais da doença, para se poder entender de que maneira o vírus se comportava, sua taxa de propagação, analisar as medidas sanitárias iniciais para conter sua disseminação e os estudos iniciais de elaboração de vacinas efetivas, com uma aplicação total no valor de \$ 8.3 bilhões de dólares, derivados de um fundo de emergência que teve como principal função o estudo inicial da doença, parte da verba também foi destinada a empresas de pequeno porte para minimizar os impactos iniciais da pandemia, logo assim dispondo:

DIVISION A--CORONAVIRUS PREPAREDNESS AND RESPONSE SUPPLEMENTAL APPROPRIATIONS ACT, 2020

Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act, 2020

This division provides FY2020 supplemental appropriations for the Department of Health and Human Services (HHS), the State Department, and the Small Business Administration to respond to the coronavirus outbreak.

The division funds programs that address issues such as

- *developing, manufacturing, and procuring vaccines and other medical supplies;*
- *grants for state, local, and tribal public health agencies and organizations;*
- ***loans for affected small businesses;***
- *evacuations and emergency preparedness activities at U.S. embassies and other State Department facilities; and*
- *humanitarian assistance and support for health systems in the affected countries.*

(Public Law No: 116-123 (03/06/2020)

Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act, 2020³

Após a adoção dessas medidas iniciais, o governo começou a buscar soluções com relação à renda das famílias que acabaram sendo impactadas pela

³ Tradução: DIVISÃO A - LEI DE DOTAÇÕES COMPLEMENTARES DE PREPARAÇÃO E RESPOSTA DO CORONAVIRUS, 2020

Lei de Apropriações Suplementares de Preparação e Resposta a Coronavírus de 2020

Esta divisão fornece dotações suplementares para o EF2020 para o Departamento de Saúde e Serviços Humanos (HHS), o Departamento de Estado e a Administração de Pequenos Negócios para responder ao surto de coronavírus.

A divisão financia programas que tratam de questões como

- desenvolver, fabricar e adquirir vacinas e outros suprimentos médicos;
- subsídios para agências e organizações estaduais, locais e tribais de saúde pública;
- empréstimos para pequenas empresas afetadas;
- evacuações e atividades de preparação para emergências nas embaixadas dos EUA e em outras instalações do Departamento de Estado; e
- assistência humanitária e apoio aos sistemas de saúde nos países afetados.

(Lei Pública No: 116-123 (03/06/2020)

Lei de Apropriações Suplementares de Preparação e Resposta a Coronavírus, 2020)

pandemia, assim através da PUBLIC LAW 116–127 denominada *Family First Coronavirus Response Act*⁴ (FFCRA – Pub. L. 116-127), que foi de extrema importância, pois dentre suas dispõem ela foi responsável por assegurar programas federais de sustendo a renda e emprego as famílias americanas, através de dois mecanismos, em primeiro vem o *Emergency Paid Sicks Leave Act*⁵, seu objetivo é proteger a renda dos trabalhadores americanos, que ficaram impedidos de exercer suas atividades laborais. Para isso o trabalhador teve que requerer o benefício ao governo apresentando ordem de isolamento, recomendação de auto quarentena, apresentar sintomas de covid-19, demonstrar estar impedido de trabalhar por estar realizando cuidados a alguém que esteja em quarentena ou por estar responsável ao cuidado de crianças devido o impedimento de creches funcionarem.

Com relação ao valor que o trabalhador irá receber, ele é variável podendo ser US\$ 511/dia de maneira limitada e US\$ 5.110 no tempo do benefício, porém em relação às pessoas que estejam desempenhando cuidados em pessoas em quarentena ou cuidando de crianças pequenas, pode chegar até US\$ 200/dia de maneira limitada e US\$ 2 mil no tempo do benefício. Ressalva-se que isso somente é aplicado a empresas que detêm seu quadro de funcionários inferiores a 500 colaboradores.

Em segundo temos o *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act (Expanded FMLA)*⁶, que expande prazos do benefício anterior e inclui pessoas com necessidade especiais. Ressalta-se que em complemento a lei do *Family First Coronavirus Response Act*, veio a *Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act*⁷ (*Cares Act* – Pub. L. 116-136), essa medida veio em virtude da preocupação que os impactos derivados da COVID-19, acarretaram futuramente na economia norte-americana, sendo encarada como uma terceira fase no programa de combate aos efeitos da pandemia covid-19 tanto no âmbito de proteção ao emprego, quanto no âmbito de proteção as empresas. A *Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act*, foi promulgado assim pelo então presidente Donal Trump em 27 de março de 2020, e logo de cara já foi vislumbrada como sendo o maior pacote de ajuda econômica já promulgada em toda história dos Estados Unidos, com a injeção de US\$

⁴ Tradução: Primeira Lei da Família em Resposta ao Coronavírus

⁵ Tradução: EPSLA, que é a Lei de licença médica de emergência paga

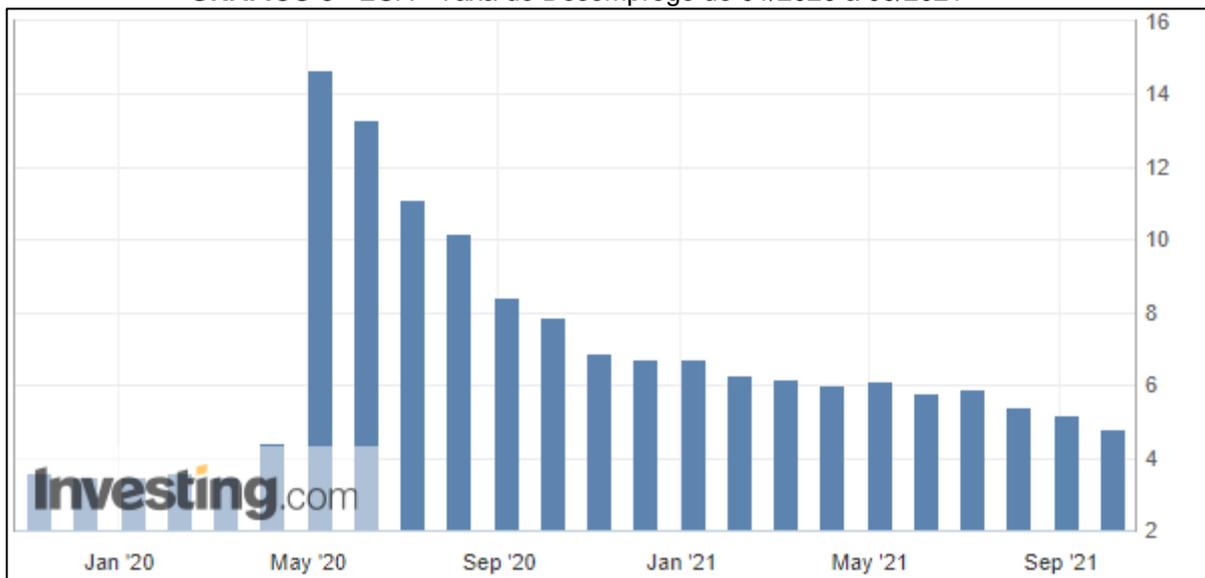
⁶ Tradução: Emergência familiar e Lei de Expansão de Licença Médica (FMLA Expandido)

⁷ Tradução: Lei de Apropriações Suplementares de Preparação e Resposta ao Coronavírus

2,3 trilhões de dólares; essa lei conta com elevado nível de detalhamento com mais de 90 artigos, abrangendo diversas áreas que vão desde a setores ligados a medicina quanto setores ligados a economia. Outro ponto muito positivo trazido pelo Cares Act, foi a possibilidade de os cidadãos requererem do governo o pagamento de U\$ 1.002,00 (mil e dois dólares), por pessoa, e caso tenham filhos, mais U\$ 500,00 (quinhentos dólares) por cada um, desde que tenham uma renda anual bruta no valor do U\$ 75.000 (setenta e cinco mil dólares).

Se analisarmos o gráfico que trata do desemprego dos norte-americanos podemos observar que existe já um certo controle e queda nos índices, porém ressalta-se que a falta de medidas ligadas ao controle direto da preservação de contratos de trabalhos, poderiam resultar em índices ainda menores de desemprego para este país atualmente.

GRÁFICO 3 - EUA - Taxa de Desemprego de 01/2020 a 09/2021



Fonte: <https://br.investing.com/economic-calendar/unemployment-rate-300>

No âmbito do Direito de trabalho, vislumbramos a eficiência dos dispositivos quando se observa a situação das pequenas empresas, essas receberam incentivos econômicos desde que tivessem menos de 500 funcionários, concedendo-lhe empréstimos de modo a manter esses funcionários ativos, logo, diversas pequenas empresas optaram por utilizar esse empréstimo diretamente na folha de pagamento, outro ponto que se foi pensado com a introdução desse empréstimo recai sobre o fato de algumas empresas terem realizado empréstimos antes do início da pandemia, logo, com o fechamento de diversos setores, e a diminuição dos lucros, essas empresas se viram de mãos atadas, assim o governo autorizou o uso desse benefício para pagar também tais empréstimos anteriores contraídos.

Passando para a Europa, a França foi outro país que demonstrou particulares ao adotar medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia da COVID-19, se valendo de benefícios já existentes para um controle inicial e o manejo das modalidades de emprego para controle de possíveis demissões em massa, como veremos.

6.2 Medidas Trabalhistas Adotadas na França

Avançando um pouco mais na análise dos impactos e soluções adotados ao redor do mundo para a continuidade da relação de emprego, chegamos agora na União Europeia, de maneira mais específica analisaremos as medidas adotadas na França.

Com a descoberta do coronavírus a China logo se tornou o epicentro global, devido o vasto número de casos acompanhados da elevada taxa de mortes que vinham ocorrendo no território, porém, de fato, já estava tendo-se um conhecimento global que a contaminação em outros países era apenas questão de tempo; a União Europeia devido a sua posição geográfica logo após as confirmações dos primeiros casos em território francês, observou a taxa de propagação entre os outros países membros, aumentar de maneira assustadora, principalmente em países como Itália, onde a situação fugiu completamente do controle das autoridades de saúde.

De acordo com uma pesquisa conduzida pela Comissão Europeia ficou constatado uma queda de 6,6% do PIB em 2020, por logo os impactos no setor trabalhista também demandaram atenção, pois, os governos de diversos países da

Europa tiveram que encontram medidas e soluções para poderem enfrentar os abalos econômicos e assim garantir que seus trabalhadores continuassem com seus empregos. Iremos abordar agora as medidas adotadas primeiramente na França, sob o âmbito do direito trabalhista, no tocante à minimização dos impactos.

O Ministério da Economia da França, elencou as hipóteses de medidas a serem adotadas para preservação do emprego e da renda. Porém, em uma análise inicial, o ordenamento jurídico francês já traz um dispositivo extremamente importante quando relacionado a saúde e segurança dos trabalhadores que ganhou força na pandemia, como disposto pelo Ministério do Trabalho deste referido país, trata-se do *Décret n° 82-453 du 28 mai 1982*⁸, encarregado de cuidar de questões relativas à saúde e segurança no trabalho e prevenção médica no serviço público, que dá ênfase ao disposto no Art. L4121-1 do Código do Trabalho francês:

Artigo L4131-1:

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

*L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une déféctuosité du système de protection.*⁹

Essa modalidade de poder se ausentar do serviço de maneira imediata foi denominada como *Droi de Retraite*, que seria o Direito de Retirada, inserido nas normas do trabalho franceses desde 1982, essa prerrogativa ganhou destaque com a chegada da pandemia tendo em vista a gravidade da situação combinada com o pânico mundial, que se instalou na vida da população.

Porém, o governo francês percebeu que isso levaria a um sério problema, o abandono em massa dos empregados de seus postos de empregos, pois, esse direito francês não exige que o empregado comunique previamente seu

⁸ Tradução: Decreto n ° 82-453 de 28 de maio de 1982

⁹ O trabalhador alerta imediatamente o empregador sobre qualquer situação de trabalho que tenha motivos razoáveis para crer que represente um perigo grave e iminente para a sua vida ou saúde, bem como sobre qualquer defeito que constatar nos sistemas de proteção.

Ele pode se retirar de tal situação.

A entidade patronal não pode pedir a um trabalhador que exerceu o seu direito de rescisão o regresso à sua atividade numa situação de trabalho em que persista um perigo grave e iminente, resultante nomeadamente de um defeito do sistema de proteção.

empregador, basta somente que ele demonstre o risco iminente a saúde que pode sofrer caso permaneça na empresa e se ausentar, não podendo sofrer nenhuma forma de desconto salarial, e só poderá retornar ao serviço após ficar constatado que a situação de perigo que o levou a sair, tenha cessado.

A pandemia nos demonstrou ainda que quando lidamos com um vírus altamente letal e desconhecido, encontrar medidas de saneamento eficientes para conter o perigo de contágio não são fáceis, pois, estudos precisam comprovar que elas são eficientes e, em simultâneo, que possam minimizar os riscos do empregado se contaminar. O governo francês então pensando nisso, entendeu que a única maneira de barrar o abandono em massa por parte dos empregados franceses, era estipular medidas preventivas de saúde pública, e assim proteger a população, sendo elas o distanciamento entre empregados, disponibilização de sabonetes e álcool em gel, desinfetar as instalações laborais.

Visto que essas medidas foram tomadas, as empresas começaram a seguir protocolos de segurança sanitários, que colocaram um certo fim ao perigo iminente e fez com que esse direito dos empregados franceses fosse minimizado de uma maneira geral.

Tal princípio vai em acordo com o que temos previsto no Art. 7 de nossa Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Assim segundo o professor Bezerra Leite (LEITE, 2021, Pág. 357), dado que essas normas deixem de ser seguidas ou de fato efetivadas, isso resulta na “verdadeira fonte da crise ecológica, que também gera a exploração desenfreada da força de trabalho que coloca em perigo a vida, a saúde ou o equilíbrio psíquico dos trabalhadores”.

Nesta linha de pensamento, o direito de retirada francês também possui certa semelhança com o Art. 483 de nossa CLT, alínea c, assim dispondo:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
(...)

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

Para o professor Ricardo Resende, tem-se que:

Todo ato que acarrete risco à integridade física ou à saúde do trabalhador, e que não esteja previsto no contrato de trabalho, enquadra-se neste tipo. Os riscos normais da atividade não são considerados para este fim.
(RESENDE, 2020, Pág. 760)

Logo, nas situações que ficar constata a negligência do empregador em quesito de resguardar a saúde de seus trabalhadores no ambiente de serviço; poderá o empregado se valer da rescisão indireta de seu contrato de trabalho, conforme previsto no artigo acima. Salienta-se que no direito de retirada quando o perigo se encontre controlado o empregado deve retornar a sua respectiva zona de serviço, já no disposto em nossa CLT, comprovado o perigo o empregado tem seu contrato rescindido de maneira indireta perdendo assim o vínculo empregatício com a empresa onde trabalhava.

Retomando a análise das medidas trabalhistas adotadas pela França na pandemia da COVID-19, observamos que o governo francês em conjunto com seu ministério da economia, trouxe uma previsão similar à adotada pelo governo brasileiro, a adoção do regime de teletrabalho. De fato, os recursos avançados de tecnologia que possuímos hoje, permitem que dependendo do serviço desempenhado pelo colaborador, ele possa realizá-lo de qualquer parte do mundo, bastando ter apenas um computador e uma rede de *internet* integrada.

Desde o início da pandemia na França, inúmeras empresas que possuíam tal recurso, enviaram seus funcionários para casa, para que trabalhassem de lá assim como foi feito no Brasil com a edição inicial da MP 927, que trouxe a previsão do teletrabalho em seu Art. 3. Por logo as entidades francesas ligadas aos setores trabalhistas percebendo a implementação bem-sucedida do teletrabalho, editaram o *L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020*¹⁰, concluído pelas organizações sindicais e patronais francesas, detalhando de maneira minuciosas de que forma o teletrabalho deve ocorrer e quais pontos os empregadores e empregados devem se atentar e quais as diretrizes que devem ser seguidas, sendo

¹⁰ Tradução: Acordo Nacional Interprofissional de 26 de novembro de 2020

aplicáveis as empresas que fazem parte das organizações Medef¹¹, CPME¹² e U2P¹³, segundo o site de informativo aos setores de recursos humanos franceses o *Info Social RH*.

O que mais se mostrou vantajoso aos empregados franceses foram as medidas de trabalho em caráter parcial e as medidas de suspensão dos contratos de trabalho, responsáveis pela preservação de milhares de empregos, onde cada uma possui particulares próprias com relação a sua aplicabilidade como veremos.

6.2.1 Desemprego Parcial (*Chômage Partiel*) e as Atividades em Caráter Parcial

Logo outra medida vislumbrada que pode se assimilar com as adotadas no Brasil se encontra no quesito da redução e suspensão dos contratos de trabalho, acompanhada do pagamento parcial do salário aos empregados, onde ficou a cargo do governo francês arcar com certa parte da responsabilidade de pagamento.

A relação da pandemia com as empresas francesas também se deu de maneira preocupante, lojas forçadas a fechar as portas, milhares de empregados vendo o risco iminente de ficarem desempregados, tudo isso fez com que fosse necessária a adoção de medidas para evitar um agravamento da situação, assim, logo no início da pandemia o governo francês editou inicialmente o Decreto n° 2020-810 de 29 de junho de 2020 sobre a modulação temporária da taxa horária do subsídio parcial de atividade (Decreto n° 2020-810 de 29 de junho de 2020 sobre a modulação temporária da taxa horária do subsídio parcial de atividade), extremamente similar ao Art. 5, II da Lei 14.020/20, denominado pelo governo francês de Atividade Parcial, como consta no informativo público pelo Ministério da Economia Frances; mas de que forma funciona essa ajuda do governo francês?

Em um primeiro momento a empresa precisa analisar se enquadrasse em uma das condições estipuladas, sendo elas: dificuldade da implementação do teletrabalho, declínio da atividade ou falta de abastecimento de matéria-prima, circunstâncias excepcionais, contexto econômico. Posteriormente o empregador analisara quais empregados iram ser colocados em atividade parcial, e se atentem os requisitos estabelecidos, caso o funcionário demonstre sua vulnerabilidade em

¹¹ Movimento empresarial francês

¹² Confederação de pequenas e médias empresas

¹³ UNIÃO DE EMPRESAS LOCAIS

decorrência de doença grave ou em virtude da idade dentre outros requisitos, também podem se valer desse instituto.

A ajuda financeira paga pelo governo da França, foi até 1º de junho de 2020, com 100% da responsabilidade do Estado, logo o empregador pagava 70% da remuneração bruta do empregado e tinha 100% desse valor restituído pelo Estado Francês.

Já na data de 1º de junho até dezembro de 2020, foi para 85% a cobertura por parte do Estado e 100% para setores protegidos por serem os mais afetados, o valor da remuneração paga pelo empregador continuou em 70% da remuneração bruta, porém o reembolso do Estado ao Empregador ficou em 60%, logo ficando em 85% a responsabilidade do Estado.

O período de concessão do benefício ficou estipulado inicialmente por um período de 12 meses, com isso em 1 de julho de 2021 poderia ser concedida por um período de 3 meses, com a possibilidade de ser renovado por mais 6 meses, desde que atenda as condições estabelecidas descritas acima. Entendido isso, analisaremos agora a modalidade de suspensão dos contratos de trabalho na França e suas peculiaridades quando comparamos com o mesmo mecanismo adotado pelo governo brasileiro.

6.2.2 Suspensão do Contrato de Trabalho (*Arrêt Maladie*)

A questão da suspensão dos contratos de trabalho é um tema que gera sempre bastante dúvida, estendendo-se desde as condições que o empregado deve atender para garantir o recebimento desse benefício até mesmo os impactos que isso causara no dia a dia da empresa e ao empregador. A suspensão dos contratos de trabalho adotada no Brasil se mostrou eficaz e bastava apenas a vontade do empregador local em concedê-la ou não aos seus funcionários vislumbrando a real situação de sua empresa.

No território francês essa modalidade ocorre de maneira oposta, no caso, o empregado deverá demonstrar a necessidade de ter seu contrato de trabalho suspenso, como, por exemplo, em hipóteses de sua atividade não poder ser desempenhada por teletrabalho ou em virtude do empregador se recusar a oferecê-lo, outro ponto que pode ser alegado é com relação aos filhos menores de 16 anos, quando não houver meios de deixá-los em creche ou escolas e o serviço não

encontrar meios de ser realizado por teletrabalho, o empregado automaticamente estará incluso nas hipóteses de requisição desse benefício.

Essa interrupção do contrato de trabalho francês, conforme o informativo do Serviço Público Frances, está diretamente ligada ao seguro de saúde, que cuidara do afastamento do indivíduo a partir da sua comunicação e do pagamento do benefício e segundo o serviço público essa paralisação deverá ser de no mínimo 7 dias. O pagamento do benefício fica a cargo da previdência social, porém o empregador estará sujeito também a um pagamento a título de indenização adicional se o empregado estiver a mais de um ano em sua empresa, enviou o atestado médico com 48 horas de antecedência, recebe as diárias pagas pela previdência social sendo tratado na França ou em algum país membros do espaço econômico europeu (EEE).

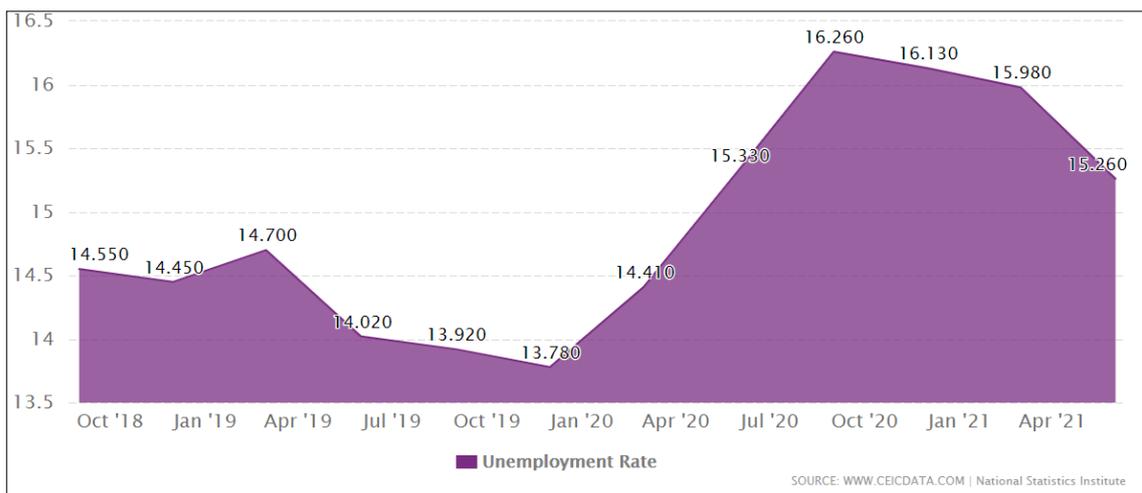
Assim como na França, as medidas trabalhistas para preservação do emprego adotadas pela Espanha seguiram basicamente essa mesma linha de princípios, dando um enfoque maior na questão das relações de emprego, mais precisamente nos contratos de trabalho dos empregados espanhóis, pois, como se observara, a Espanha foi um dos países que mais sentiram os impactos econômicos logo no início da pandemia da COVID-19.

6.3 Medidas Trabalhistas Adotadas na Espanha

O governo espanhol também de prontidão editou medidas de controle ao emprego para minimização dos impactos causados pelo coronavírus, dado que o território espanhol que hoje integra a União Europeia, tem boa parte de sua economia estrutura em setores ligados ao turismo e restaurantes, setores estes diretamente afetados pela obrigatoriedade da suspensão de suas atividades.

O número de 3,7 milhões de pessoas desempregadas segundo o INE (Instituto Nacional de Estadística) na Espanha durante o terceiro trimestre do ano de 2020, é assustador e essa taxa corresponde a 16,26% do índice de desemprego do país, sendo um dos países europeus mais afetados pelo desemprego.

GRÁFICO 4 - Espanha e Taxa de Desemprego 08/2018 a 04/2021



Fonte: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/spain/unemployment-rate>

Ainda que durante o ano de 2021 esse índice apresentou uma leve queda, a recuperação será lenta e gradual para a economia se recompor. Em vista desses fatores, ainda logo no início do ano de 2020, o governo espanhol editou o decreto real – Lei 8/2020, para tratar das medidas iniciais de controle a manutenção da renda e do emprego. Logo no início de tal decreto, o governo espanhol seguindo a tendência mundial, solicitou que as empresas que tivessem meios e recursos para a implementação do teletrabalho, assim o fizessem, migrando seus funcionários para suas casas, para poderem desempenhar suas funções, dentro de um ambiente ora mais protegido.

Juntamente com isso o decreto trouxe outras previsões que assim podem ser impostas de maneira unilateral pelo empregador e outras medidas que são solicitadas pelos empregados. Assim como no Brasil, o governo espanhol de acordo com seu Ministério do Trabalho e Economia Social, trouxe a ideia e os meios de aplicação para se realizar a suspensão ou redução dos contratos de trabalho, denominado ERTE (*Expedientes de Regulación Temporal de Empleo*¹⁴), que consiste em uma ferramenta administrativa que garante parte do salário dos trabalhadores afastados de seus empregos, uma vez que algumas empresas não dispunham de mecanismos para realizarem a migração para a modalidade de teletrabalho, ou pelo fato de seu ramo de exploração demandar a mão de obra física do empregado não podendo assim ser realizada por meios digitais, logo foi editado pelo governo espanhol de acordo com o ministério do trabalho da Espanha o *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*:¹⁵

*En cuarto lugar, con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiéndose facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible*¹⁶

A aplicação do ERTE na Espanha tomou força, devido sua flexibilidade de aplicação nas empresas onde houveram sua demanda, sendo um mecanismo já resguardado pelo governo espanhol a um bom tempo e com previsão legal expressa. Isso demonstrou uma preocupação antiga dos legisladores principalmente com a questão dos contratos de trabalho em momentos em que os funcionários se mostrem impossibilitados de continuarem trabalhando em virtude da paralisação das atividades, ou pela incompatibilidade da possibilidade de prestação do serviço por um certo momento.

¹⁴ Tradução: Regulação de Registos de Trabalho Temporário

¹⁵ Tradução: Real Decreto-Lei 8/2020, de 17 de março, sobre as medidas extraordinárias de urgência para fazer face ao impacto económico e social da COVID-19.

¹⁶ Tradução: Em quarto lugar, de forma a implementar as medidas de contenção previstas na regulamentação aplicável, garantindo a continuidade da atividade empresarial e das relações laborais, serão priorizados os sistemas de organização que permitam a manutenção da atividade através de mecanismos alternativos, nomeadamente através do trabalho remoto, ter que facilitar as medidas adequadas para torná-lo possível

6.3.1 Aplicabilidade do ERTE nas Empresas da Espanha

Um ponto interessante de análise quanto a legislação espanhola, se dá no fato da mesma já possuir previsão legal de realizar a modalidade de suspensão e redução dos contratos de trabalhos, tal previsão encontra fundamento jurídico no artigo 47 do Estatuto do Trabalhador e no Real Decreto 1483/2012; porém, com a chegada do coronavírus o governo espanhol incorporou essa medida com novas previsões de concessão. A redução e suspensão dos contratos de trabalho como vimos, é uma modalidade empregada para reduzir os gastos com o pagamento de verbas trabalhistas e possibilitar a empresa um aumento no seu caixa, assim restaurantes, academias e atividades que demandam o atendimento físico de seus clientes, puderam se valer dessas medidas a fim não terem que encerrar suas atividades.

Nesse sentido, a partir do dia 18 de março 2020, o Real Decreto-Lei 8/2020 trouxe as hipóteses de concessão desse benefício, ligados a perda de atividade do emprego, que para ser efetivado se viu necessário a demonstração da suspensão ou cancelamento das atividades, fechamento temporário de afilências públicas, perda de atividade ligadas ao fechamento do transporte público ou fluxo de mercadorias, falta de suprimentos ou que sejam medidas preventivas para evitar contágio de trabalhadores ou em casos de confirmação de contágio. Como disposto no *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*:

Por ello, en primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción¹⁷

Por si só o ERTE consiste em um benefício emergencial para preservação do emprego, onde as empresas podem reduzir ou suspender os contratos de trabalho de seus colaboradores, lembrando que esse período é limitado

¹⁷ Tradução: Por ello, en primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

e não contínuo sendo aplicado em situações excepcionais, com fulcro no princípio da continuidade da relação de emprego; positivado pelo então Real Decreto 1483/2012 que aprova o Regulamento dos procedimentos de despedimento coletivo e suspensão de contratos e redução da jornada de trabalho.

6.3.2 ERTE de Redução Contratual

O ERTE de redução dos contratos de trabalhos espanhóis, traz como fundamento a premissa de aplicabilidade por razões técnicas, econômicas, organizacionais ou de produção, lembrando que o Real Decreto-Lei 8/2020 introduziu outras possibilidades de demonstrar a aplicabilidade desse instrumento em decorrência dos problemas econômicos causados pela pandemia COVID-19, que possui como fundamento o Art. 47 do estatuto dos trabalhadores, se assemelhando a nossa Consolidação das Leis do Trabalho, logo dispondo:

Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor¹⁸

O Real Decreto 1483/2012, reforça tal previsibilidade dispondo com relação a porcentagem de redução:

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.¹⁹

Logo, a redução poderá ser de no mínimo 10% e de no máximo 70%, aplicada sobre a jornada normal do empregado, porém a porcentagem de remuneração faltante será paga através do sistema de seguro-desemprego, devendo

¹⁸ Tradução: Artigo 47. Suspensão do contrato ou redução da jornada de trabalho por motivos econômicos, técnicos, organizacionais ou de produção ou decorrentes de força maior

¹⁹ Tradução: 2. A jornada de trabalho pode ser reduzida por razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção a que se refere o artigo 47.º do Estatuto dos Trabalhadores, de acordo com o procedimento previsto no presente capítulo. Redução da jornada de trabalho deve ser entendida como a redução temporária de entre 10 e 70 por cento da jornada de trabalho

as empresas comunicarem a redução como também a suspensão se for o caso, a entidade gestora do âmbito trabalhista da Espanha.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.²⁰

Já em outros setores se mostrou mais vantajoso a aplicação do ERTE de suspensão contratual, seja pela modalidade de organização da empresa, ou em virtude de controle de gastos, porém também devendo seguir certos pressupostos.

6.3.3 ERTE de Suspensão Contratual

O ERTE de suspensão contratual adotado pelo governo espanhol, é muito similar ao mecanismo de suspensão contratual adotado pelo governo brasileiro, nessa modalidade, pode o empregador suspender o contrato de trabalho durante um período determinado, ficando o empregado vinculado a empresa, porém sem receber o seu salário, recebendo apenas uma ajuda similar ao auxílio-desemprego.

Essa modalidade de suspensão contratual se encontra regulada no Art. 47.3 do Estatuto dos trabalhadores da Espanha, que assim dispõem:

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.

²⁰ Tradução: 3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, para efeito do pagamento do subsídio de desemprego em caso de suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada de trabalho do artigo 47.º do Estatuto do Trabalhador, a empresa deve comunicar ao A Entidade Gestora do Desemprego beneficia os períodos de atividade e inatividade de todos os trabalhadores afetados pela suspensão ou redução do horário de trabalho.

O prazo máximo para a realização da comunicação será o mês calendário seguinte ao mês a que se referem os períodos de inatividade.

O prazo máximo para a realização da comunicação será o mês calendário seguinte ao mês a que se referem os períodos de inatividade.

As causas económicas, técnicas, organizacionais ou produtivas a que se refere o artigo 47.º do Estatuto dos Trabalhadores, de acordo com o procedimento previsto neste capítulo. Redução da jornada de trabalho deve ser entendida como a redução temporária de entre 10 e 70 por cento da jornada de trabalho

(Artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores)²¹

Mas adiante no mesmo estatuto encontramos o artigo 47.1, responsável por regulamentar essa conduta, trazendo as hipóteses de quando essa modalidade poderá ser aplicada:

Artículo 47.1. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.²²

Esse artigo dispõe que o ERTE de suspensão contratual, poderá ser aplicado quando existirem causas econômicas, técnicas, de produção ou organização relevantes e em casos de força maior, como é o caso da pandemia do coronavírus. Assim, nota-se importante destacarmos dois fatores interessantes, o primeiro consiste que em casos de força maior, a SEPE²³, que regula as relações de emprego, poderá dispor que aqueles trabalhadores que não atendem aos requisitos mínimos legais,

²¹ Tradução: Do mesmo modo, o contrato de trabalho pode ser suspenso por motivo de força maior de acordo com o procedimento previsto no artigo 51.7 e regulamentos de aplicação.

(Artigo 47.3 do Estatuto do Trabalhador)

²² Tradução: Artigo 47.1. Entende-se que as causas econômicas concorrem quando uma situação econômica negativa emerge dos resultados da empresa, em casos como a existência de perdas correntes ou previstas, ou a diminuição persistente do seu nível de receitas ordinárias ou vendas. Em qualquer caso, entender-se-á que a diminuição é persistente se durante dois trimestres consecutivos o nível de receitas ou vendas ordinárias de cada trimestre for inferior ao registado no mesmo trimestre do ano anterior.

Entende-se que as causas técnicas concorrem quando ocorrem mudanças, entre outras, no campo dos meios ou instrumentos de produção; Causas organizacionais quando há mudanças, entre outras, no domínio dos sistemas e métodos de trabalho do pessoal ou na forma de organização da produção e causas produtivas quando há mudanças, entre outras, na demanda pelos produtos ou serviços que a empresa pretende colocá-lo no mercado.

Entende-se que as causas técnicas concorrem quando há mudanças, entre outras, no campo dos meios ou instrumentos de produção; Causas organizacionais quando há mudanças, entre outras, no domínio dos sistemas e métodos de trabalho do pessoal ou na forma de organização da produção e causas produtivas quando há mudanças, entre outras, na demanda pelos produtos ou serviços que a empresa pretende colocá-lo no mercado.

²³ Serviço Público de Emprego Estatal da Espanha

ainda sim, possam desfrutar do recebimento do seguro-desemprego. O segundo ponto, recai sobre o fato que durante períodos de força maior o processo de recebimento do auxílio é muito acelerado, pois a empresa fica dispensada de passar por uma avaliação técnica para identificar se os problemas alegados de fato estão presentes.

Da mesma forma que os contratos de suspensão possuem prazos determinados e a opção de serem prorrogados, os ERTE de suspensão também gozam de ambas as prerrogativas. Ainda caso o trabalhador queira, ele poderá trabalhar para outra empresa durante seu ERTE de suspensão, ou trabalhar para ele próprio, porém, deverá comunicar a SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), para que essa ou extinga seu benefício de auxílio ou realize um recalcule sobre ele.

Um ponto positivo para os trabalhadores espanhóis que tiverem seus contratos suspensos consiste no fato que, mesmo com os contratos suspensos as empresas ainda continuam fazendo o pagamento a Seguridade Social, que consiste no recolhimento das verbas previdenciárias devidas dos trabalhadores, mesmo que não estejam nas empresas trabalhando; diferentemente do Brasil, que durante o período de suspensão de 100% do contrato de trabalho, as empresas ficaram isentas de recolher ao INSS e as verbas relativas à previdência social, o que causou uma defasagem no recolhimento da aposentadoria dos trabalhadores brasileiros, logo, o tempo de contribuição desse período suspenso não contara para os trabalhadores brasileiros.

No decorrer dessa análise das medidas internacionais adotadas ao redor do mundo chegamos por fim no Reino Unido, que após o Brexit deixou de integrar o bloco econômico da União Europeia e se analisarmos sobre o contexto da pandemia essa decisão tomada em má hora, propiciou para um retardamento na retomada econômica para este.

6.4 Medidas Trabalhistas Adotadas no Reino Unido e União Europeia

A União europeia trata-se de bloco formado por 27 países europeus, com o intuito de praticarem o livre comércio entre si, com benefícios como a facilitação de trânsito entre a população dos países membros pelas fronteiras. Mas atualmente, quando falamos em União Europeia, logo nos vem em mente a questão do BREXIT, esse movimento político e econômico tem como fundamento a saída do Reino Unido

do Bloco de países da União Europeia, sobre o argumento de que isso gerara um desenvolvimento administrativo mais vantajoso, com um controle maior sobre os movimentos migratórios, contribuindo para um crescimento mais constante.

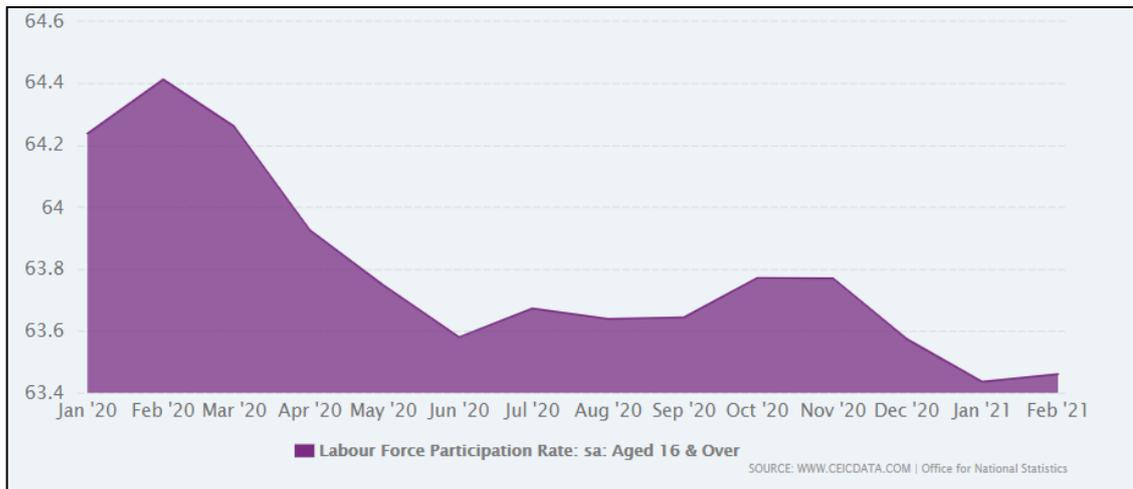
Mas qual a relação desse movimento com as medidas trabalhistas que tiveram que ser criadas para controle da pandemia?

Nesse sentido o lema da União Europeia é a cooperação e a união entre a população de todos os Estados-membros para trazer prosperidade e crescimento aos países integrantes, assim, antes do BREXIT um trabalhador francês como por exemplo, que estivesse com dificuldades para encontrar emprego ou se visse com necessidade de ir morar na Inglaterra, poderia fazer isso com facilidade e de uma maneira não muito burocrática uma vez que ambos os países, se encontravam dentro da União Europeia.

Transportando essa relação de solidariedade para o momento de enfrentamento da pandemia COVID-19, temos que a União Europeia instituiu diversas medidas de ajuda, que vão desde o envio de ajuda financeira para minimização dos danos no setor empresarial, até a distribuição igualitária das vacinas e ajuda as populações.

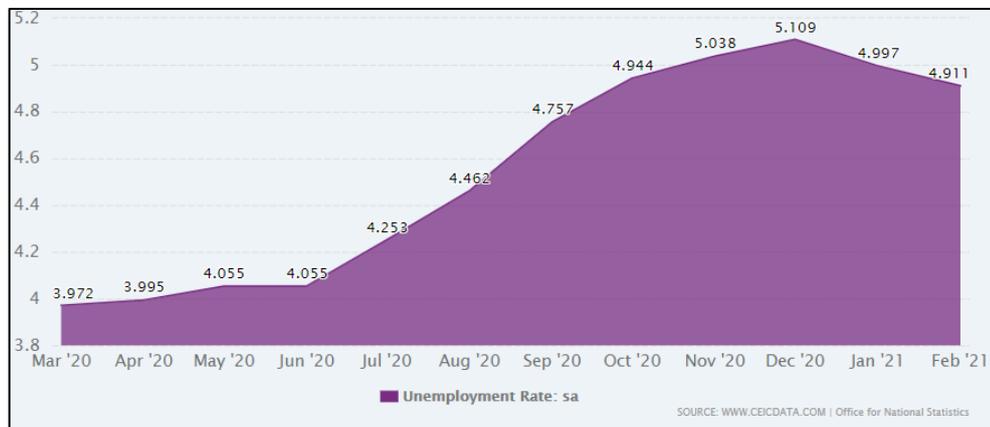
Com isso, o maior problema enfrentado atualmente pelo Reino Unido pode parecer completamente inusitado, porém ainda sim, é real, trata-se da falta de mão de obra, ou seja, diversas empresas não estão conseguindo retomar as suas atividades normais, pois não encontram funcionários. Segundo o Escritório Nacional de Estatísticas do Reino Unido, esse transtorno é causado pelo êxodo em massa de estrangeiros, que com a pandemia e o fechamento de diversos estabelecimentos comerciais onde trabalhavam, foram forçados a retornar a seus países, seja por retornar ao seu núcleo familiar de origem com intuito de suporte financeiros ou por buscarem outras oportunidades de emprego.

Isso pode ser facilmente visualizado no gráfico abaixo que trata da participação da força de trabalho no Reino Unido de janeiro de 2020 até fevereiro de 2021, fazendo uma análise de pessoas empregadas ou que estão desempregadas, porém, em busca de serviço:

GRÁFICO 5 - Reino Unido Participação da Força de Trabalho 01/2020 a 02/2021

Fonte: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/united-kingdom/labour-force-participation-rate>

Os resultados obtidos demonstram uma queda drástica nos níveis de mão de obra, o que fica mais evidente quando analisamos o índice de desemprego do Reino Unido neste mesmo período conforme o gráfico que segue:

GRÁFICO 6 - Gráfico Reino Unido Taxa de Desemprego 03/2020 a 02/2021

Fonte: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/united-kingdom/unemployment-rate>

É muito comum em países mais desenvolvidos encontrarmos estrangeiros atuando em funções de base como por exemplo, garçons, vendedores, faxineiros, dentro outras; pois falta essa categoria de mão de obra, uma vez que os nativos tendem a ocupar cargos melhores e com gratificações mais avantajadas. Mas de que forma a saída do Reino Unido da União Europeia atrelado a pandemia da COVID-19, contribui para o agravamento desse quadro?

A União Europeia conta com um sistema próprio de recuperação composto por diversas medidas tanto sociais com o apoio aos setores de saúde e distribuição de insumos e vacinas, como também econômicas com a criação do programa *NEXT GENERATION EU*²⁴, esse pacote econômico destina-se aos Estados Membros, sendo composto por um fundo de 750 mil milhões de euros, com previsão de continuar o apoio até a 2027, o grande problema em torno do Reino Unido que com sua saída da União Europeia o mesmo deixará de receber esse suporte por parte da União Europeia. Abordando agora diferentes medidas de controle da pandemia no âmbito trabalhista sob o enfoque do Reino Unido, identificamos algumas medidas importantes, e que iremos elucidar logo adiante.

Pensando em formas de frear o avanço do desemprego e conter os impactos da COVID-19 no âmbito do direito do trabalho, o Reino Unido elencou certas medidas pontuais para isso; de acordo com o ACAS²⁵ sendo um serviço de consultoria, conciliação e arbitragem para os países que compõem o Reino Unido, este elencou as medidas que foram adotadas no combate a COVID-19 e a preservação dos empregos. A primeira trata-se de pagar um benefício chamado *Support payments for self-isolation*²⁶, como exemplo, o governo da Inglaterra concede este benefício de £ 500 (quinhentas libras esterlinas) correspondente a cerca de R\$ 3.831,00 (três mil oitocentos e trinta e um reais), considerando a cotação média do dólar em 2021 aos trabalhadores e trabalhadores autônomos, se você ou seu filho testou positivo para COVID-19 e se você não tem condições de trabalhar em casa e esteja sujeito a perda de sua renda, lembrando que para o recebimento deste benefício você deverá comprovar que possuía baixa renda e atende tais requisitos, esse benefício pode ser encarado como um auxílio-doença, aplicado a casos específicos que o demandem; porém, pensando nos demais casos, o Reino Unido

²⁴ Tradução: Próxima Geração UE

²⁵ Serviço de Consultoria, Conciliação e Arbitragem

²⁶ Tradução: Pagamentos de suporte para autoisolamentos

trouxe uma medida geral de retenção dos contratos de trabalho, o que se assemelha muito com a modalidade brasileira de redução dos contratos de trabalho, trazida inicialmente pela Lei 14.020/20.

Caminhando nesta direção entendemos que a aplicabilidade dessa modalidade denominada como *Temporary Job Retention Scheme*²⁷ nos contratos de trabalho dos empregados do Reino Unido ocorre da seguinte maneira, os patrões possuíam a prerrogativa de solicitar ao governo um benefício de pagamento de 80%, fixando o teto do benefício em até £ 2.500 (duas mil e quinhentas libras esterlinas) correspondente a cerca de R\$ 19.154,00 (dezenove mil cento e cinquenta e quatro reais), considerando a cotação média do dólar em 2021 do salário de um ou de todos os seus colaboradores, bastante realizar um contrato temporário de trabalho, onde o funcionário tinha sua carga de serviço reduzida, recebendo o restante do salário do governo. Lembrando que diversas empresas também se valeram da opção de conceder férias a seus funcionários, como forma de lidar com a situação da pandemia, mantendo seus colaboradores em casa.

Todos esses impactos não podem ser minimizados completamente, pois, seus efeitos irradiaram sérios reflexos nos polos ligados a economia e ao direito do trabalho, por um longo tempo. No Brasil isso não é diferente, e o mais preocupante é que esses reflexos já se observam em setores ligados diretamente a nosso poder legislativo, isso por que, a quase aprovação da conversão em lei da Medida Provisória 1.045, destinada a dar prosseguimentos nas medidas de enfrentamento a pandemia COVID-19 nas relações de emprego, quase foi usada para se criar uma minirreforma trabalhista, que caso fosse aprovada, destruiria diversos direitos de milhares de trabalhadores brasileiros.

²⁷ Tradução: Esquema de retenção temporária de empregos

7. A MP 1.045 E OS RISCOS DA MINIREFORMA TRABALHISTA AOS TRABALHADORES BRASILEIROS

No dia 28 de abril de 2021, o poder executivo para dar prosseguimento nos institutos anteriormente dispostos pela MP-936 que mais tarde fora convertida na lei 14.020/20, editou a referida MP 1.045/21, que veio apresentar o novo programa emergencial de manutenção do Emprego e da Renda, dispondo também sobre algumas medidas complementares.

É certo que a continuidade do pagamento do Benefício Emergencial, acompanhado das prerrogativas de suspensão e redução dos contratos de trabalho, tornam-se fundamentais quando falamos em uma reestruturação gradativa da economia para minimização dos impactos da pandemia, porém, um ponto negativo que ensejou grande discussão se deu pelo fato da MP 1.045/21 não trazer respaldo aos trabalhadores intermitentes que acabaram sendo excluídos do programa, deixando assim de receber o BEM como disposto no texto legal:

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

(...)

§ 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não faz jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Talvez a grande questão seria com relação a este Artigo estar violando o princípio constitucional da proteção aos trabalhadores, tendo em vista que deixa de dar respaldo aos trabalhadores intermitentes, simplesmente ignorando-os, como bem conceitua o professor Luciano Martinez, assim para ele o princípio da proteção traz a seguinte ideia:

Em tais hipóteses, cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco. Como bem detectou o professor Luiz de Pinho Pedreira, "o motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco. (MARTINEZ, 2021, p. 63)

O grande problema entorno desta Medida Provisória de fato vai muito mais além; isso porque, em uma tentativa frustrada de converterem essa MP em lei,

parlamentares adicionaram diversos dispositivos novos em seu corpo, se valendo do argumento de isso ser uma forma do Brasil recuperar empregos e ajudar as empresas que se endividaram ao longo da pandemia e empregados a se realocarem no mercado de trabalho, isso foi usado como uma forma de mascarar sua real intenção, que consistia em restringir de maneira absurda, diversos direitos trabalhistas, revisitando uma vulnerabilidade gigantesca aos empregados; todo esse contexto fez com que esse projeto de conversão fosse denominado de minirreforma trabalhista, pois, teríamos uma mudança para pior de diversos pontos já previstos em nossa CLT, prejudicando inúmeros direitos trabalhistas como veremos, principalmente dos trabalhadores mais jovens.

Essas questões prejudiciais, encontram-se dispostas em um primeiro momento no Art. 43 do projeto de lei de conversão nº 17/2021, que dispunha da criação de um programa de nominado de REQUIP, (REGIME ESPECIAL DE TRABALHO INCENTIVADO, QUALIFICAÇÃO E INCLUSÃO PRODUTIVA), onde de acordo com o Art. 44 do mesmo projeto se beneficiariam desse programa:

Art. 44. Poderão ser beneficiárias do Requip, exclusivamente:

- I - Pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos;
- II - Pessoas sem vínculo registrado em CTPS há mais de 2 (dois) anos; ou
- III – pessoas de baixa renda oriundas de programas federais de transferência de renda, nos termos de regulamento.

Focado para a população mais jovem, que está à procura de emprego, principalmente em um cenário pós-pandemia onde toda ajuda principalmente econômica é bem-vinda, isso faria com que muitos jovens acabassem por concordar e aderir a esse regime de trabalho que poderia ser oferecido pelas empresas, possuindo como tese a ideia de qualificação profissional desse grupo de pessoas, mas que na realidade visa somente a exploração, isso porque, a empresa detentora desse tipo de mão de obra, cria um modelo de trabalho sem vínculo de emprego que teria como duração 3 anos, devendo o empregado trabalhar por 22 horas semanais, onde ganharia cerca de menos da metade de um salário sendo parte paga pelo governo federal e a outra pela empresa, não tendo direito algum, a FGTS, férias ou décimo terceiro salário, e não tendo recolhimento a previdência onde se desejar

deverá fazer isso de maneira facultativa, conforme disposto no Art. 70, parágrafo único do projeto:

Art. 70. As importâncias recebidas a título de BIQ e de BIP não integram o salário de contribuição, para os fins da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. O beneficiário do Requip poderá inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Como dito anteriormente a fragilidade do momento em que passamos, faria com que muitas pessoas de fato abrissem mãos de seus direitos para terem acesso a esses meios de contratação, porém, os efeitos negativos e futuros seriam desastrosos para essas pessoas, englobadas por esse benefício.

Os problemas ainda continuam com o outro regime de trabalho instituído o PRIORITY (PROGRAMA PRIMERA OPORTUNIDADE E REINserÇÃO DO EMPREGO), destinado a jovens de 18 a 29 anos e a indivíduos que tenha 55 anos ou mais e estejam sem vínculo de emprego formal a mais de 12 meses. Através desse programa as empresas com novos postos de trabalho poderiam contratar por esse programa, porém esses empregados perderiam a indenização de 50% dos salários a que teriam direito em caso de rescisão, o FGTS que tem alíquota de 8% reduzira para 2% e a multa do FGTS que hoje é de 40%, por esse programa passaria para 20%.

Essas restrições de direitos trabalhistas, inseridos na medida provisória 1.045, suscita a discussão de quais outras formas o contexto geral da pandemia bem como os impactos econômicos derivados dela, podem ser usados como pressupostos para criação de outros dispositivos futuros que sigam essa mesma linha de restrições de direitos, se valendo dessas questões como forma de criar um desmonte de direitos e garantias, atribuindo as empresas um maior poder de coação sobre seus empregos que, com uma possível aprovação desses projetos, só resta aos trabalhadores sentirem os impactos presentes e futuros dessas medidas, seja quando tiverem seus contratos rescindidos ou tardarem ainda mais para adquirirem o direito a se aposentarem pela previdência social.

A grande preocupação recai em pessoas que enxergam isso como algo natural em decorrência das modificações que a sociedade sofre, sendo um meio de adaptação do direito do trabalho perante as adversidades. José Lima Ramos Pereira, empossado em agosto de 2021 como sendo o novo procurador-geral do trabalho, afirma que:

A relação de trabalho é dinâmica, como toda relação humana. O direito sempre vem depois. Primeiro vem o fato, depois vem o direito. Os fatos aconteceram, as relações trabalhistas mudaram e a legislação trabalhista vai ter que sofrer essa alteração

(PEREIRA, José Lima Ramos: entrevista 24/10/2021. Entrevistador: Caio Barbieri Olavo David. Entrevista concedida a: metrópoles.com)

De fato, as relações de trabalho ainda que necessitem a se adaptar aos novos meios que vão surgindo, jamais poderão deixar de lado o respaldo aos direitos trabalhistas, que são pilares para a construção de uma relação de emprego ética e bem estruturada, garantido sempre direitos e deveres a serem seguidos, tanto por empregador quanto pelo empregado.

8. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, o presente trabalho trouxe como base a ideia de apontar os pontos positivos, negativos e os efeitos futuros que a pandemia da COVID-19 originou nas relações de emprego. Através dessa abordagem foi possível entender de que forma os funcionários mesmo com suas empresas fechadas ou impossibilitadas de exercerem suas atividades, ainda sim, conseguiram se manter empregados e trabalhando, ainda que de maneira diferente do habitual, graças a aplicabilidade das medidas provisórias 927, 936, 1.045 e 1.046.

Essas medidas, contribuíram sem sombra de dúvidas para uma reestruturação nas dinâmicas de emprego, isso porque, devido à pandemia as empresas recorreram ao teletrabalho, muitos funcionários tiveram seus ambientes de trabalho totalmente modificados, isto é, seus escritórios passaram a ser suas próprias casas. Um ponto positivo foi que até então o Teletrabalho era visto por muitas empresas como uma realidade distante, e a pandemia mostrou a eficiência que esse modelo laboral pode desempenhar, por ser prático e facilitar ao colaborador executar seu trabalho de onde estiver, bastando apenas que esteja conectado.

Se vislumbrou principalmente em bancos que muitos funcionários, mesmo após se ver possibilitada a retomada normal dos trabalhadores aos seus setores de origem na empresa, muitas instituições optaram por manter seus funcionários trabalhando de casa, por muitas das vezes acabar sendo mais vantajoso, seja pela economia ou pela maior eficiência que essa forma de trabalho traz.

A aplicabilidade dos recursos dispostos nas medidas provisórias, foram responsáveis pelo impacto direto nos contratos de trabalho de milhares de trabalhadores brasileiros, que tiveram suas jornadas de trabalho reduzidas ou suspensas; ainda que o governo tenha arcado com o pagamento complementar do salário dos funcionários como forma de evitar diversas dispensas, a adoção dessas medidas também gerou efeitos negativos, como, por exemplo, a suspensão completa ou parcial dos recolhimentos a previdência social, e os impactos gerais devido à queda de arrecadação previdenciária e se levarmos em conta a recente alteração dos prazos para aposentadoria que dificultou ainda mais os trabalhadores brasileiros gozarem desse benefício, isso acaba por prolongar ainda mais o tempo de contribuição necessária. Outro problema foi os impactos causados pela suspensão dos contratos no momento do pagamento do décimo terceiro salário, que ficou bem inferior ao

esperado pelos empregados, principalmente aqueles que tiveram seus contratos suspensos por longos períodos.

Por logo, é satisfatório vermos a eficiência das medidas tomadas pelo governo federal em conjunto ao ministério da economia para minimizar os impactos econômicos e sociais causados nas relações de emprego, há que destacarmos também que tal eficiência se manteve atrelada as possibilidades diversas de aplicação, visto que não ocorreu a restrição de um grupo seletivo de trabalhadores, as medidas conseguiram abranger desde os trabalhadores civis, domésticos, até os trabalhadores autônomos e rurais.

A análise internacional abordada demonstrou as soluções encontradas por outros países para solucionar os problemas de seus respectivos em vista da crise humanitária, como foi observado muitas medidas se viram parecidas ao redor do mundo, como foi o caso da redução e suspensão dos contratos de trabalho, o que possibilitou que os funcionários se readaptassem nesse período. Os Estados Unidos, no entanto, mostraram-se a adotar soluções voltadas a economia diretamente, resguardando mais o lado empresarial através de políticas de incentivo do que o lado dos funcionários. Já a França, no entanto, ganha destaque uma vez que seu código de trabalho já possuía mecanismo iniciais que ajudaram na tomada de decisões de muitas empresas; muito embora cada país possua suas particularidades, ambos se saíram bem, principalmente ao analisarmos os gráficos referentes aos níveis de desemprego que se mostraram em queda. O que podemos afirmar é que, o mundo está diante de um recomeço e todos esses impactos globais nos serviram de aprendizado, para estarmos prontos para tudo, principalmente para situações inesperadas como foi o caso da pandemia da COVID-19

Assim, observamos que as relações de trabalho não só no Brasil, mas no mundo todo, estão passando hoje por processo de flexibilização e mudança, com a adoção de novos meios de trabalho que contam com a tecnologia e a globalização como fortes aliados e a reconstrução gradual das relações de emprego em um momento que pandemia vai se esvaindo, porém, deixando cicatrizes e efeitos que ainda iram ser sentidos por um longo período.

Salienta-se que muito embora essa mudança das relações de emprego e adoção de novas medidas sejam necessárias em vista da globalização e recuperação dos efeitos da pandemia, jamais poderemos admitir que isso seja usado como argumento para se suprimir direitos trabalhistas, devendo todos os

trabalhadores não só do Brasil, mas do mundo, terem seus direitos e garantias fundamentais resguardados e assegurados, pois isso é um requisito básico para se ter uma relação de trabalho justa e coerente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACAS WORKING FOR EVERYONE. **Coronavirus (COVID-19): advice for employers and employees.** [S. l.], 29 out. 2021. Disponível em: <https://www.acas.org.uk/coronavirus>. Acesso em: 29 out. 2021.

AMITRANO, C; MAGALHÃES, L. C. G. de; SILVA, M. S. **MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DOS EFEITOS ECONÔMICOS DA PANDEMIA COVID-19: PANORAMA INTERNACIONAL E ANÁLISE DOS CASOS DOS ESTADOS UNIDOS, DO REINO UNIDO E DA ESPANHA,** Brasília, maio 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2559.pdf. Acesso em: 30 junho. 2021.

BARBIERI, Caio. **Chefe do MPT diz que leis trabalhistas terão que mudar após pandemia** Disponível em: <https://www.metropoles.com/colunas/janela-indiscreta/chefe-do-mpt-diz-que-leis-trabalhistas-terao-que-mudar-apos-pandemia> Acesso em 20 de setembro de 2021

BARZOTTO, LUCIANE CARDOSO; ZERNIKOW, MARCEL; CUNHA, LEONARDO STOCKER DAPEREIRA. **Possibilidade de um ‘direito de retirada’ no atual contexto pandêmico?** [S. l.], 11 jun. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/possibilidade-de-um-direito-de-retirada-no-atual-contexto-pandemico-11062020>. Acesso em: 11 out. 2021.

BIAVASCHI, Magda; BARRETTO, Luciana Lucena Baptista; ALVARENGA, Ana Paula. **MP 1045: falsas ideias e retrocesso civilizatório.** [S. l.], 24 ago. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/350609/mp-1045-falsas-ideias-e-retrocesso-civilizatorio>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 22 de setembro 2020.

BRASIL. **LEI No 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962.** Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm Acesso em: 30 junho 2021.

BRASIL. **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: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938> Acesso em: 30 junho 2021.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021**. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>> Acesso em: 10 de setembro de 2021

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>> Acesso em: 10 de setembro de 2021

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>> Acesso em: 10 de setembro de 2021

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região sobre: PANDEMIA COVID-19. INTERRUPTÃO DAS ATIVIDADES DO EMPREGADOR. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**. RECORRENTE: ESPORTE CLUBE PINHEIROS versus RECORRIDO: HECTOR DOS ANJOS PEREIRA ANHAIA, TRT-2 10011022420205020013 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 08/09/2021. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1277881757/10011022420205020013-sp>>. Acesso em: 30 de outubro de 2021.

CAIXA ECONOMICA FEDERAL. **Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Bem 2021**. Disponível em: <1. <https://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/beneficio-emergencial/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 30 jun. 2021.

CARDIM, SÉRGIO RICARDO NOS NASCIMENTO; MARINA, SIMONE VARANELLI LOPES. **As medidas trabalhistas adotadas no Brasil e na França durante a pandemia de covid-19**. [S. l.], 22 jun. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/329361/as-medidas-trabalhistas-adotadas-no-brasil-e-na-franca-durante-a-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 15 out. 2021.

COBO, Alessandra. **MP 1045/21 é desmonte aos direitos trabalhistas, embora tente sustentar o papel de benfeitor do Estado**. [S. l.], 19 ago. 2021. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/350288/mp-1045-21-e-desmonte-aos-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 29 set. 2021.

CONSELHO DA UE E DO CONSELHO EUROPEU. **10 coisas que a UE está a fazer para combater a COVID-19 e assegurar a recuperação**. [S. l.], 15 jun. 2021.

Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/coronavirus/10-things-against-covid-19/#/iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/united-kingdom>. Acesso em: 27 out. 2021.

CONTEÚDO, Estadão. **União Europeia melhora previsões para crescimento do PIB em 2021 e 2022.** [S. l.], 12 maio 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/mercados/uniao-europeia-melhora-previsoes-para-crescimento-do-pib-em-2021-e-2022/>. Acesso em: 17 set. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18 edição. São Paulo: LTr, 2019.

EL PAIS. **Reino Unido busca trabalhadores (desesperadamente). Efeitos trabalhistas do Brexit e da pandemia agravam a falta de mão de obra em alguns setores como gastronomia, transporte e construção.** [S. l.], 12 ago. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2021-08-12/reino-unido-busca-trabalhadores-desesperadamente.html>. Acesso em: 10 ago. 2021.

ESPAÑA. AGÊNCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. **Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.** El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, en su título I recoge el III Acuerdo Social en Defensa del Empleo (III ASDE), alcanzado en el seno de la Comisión de Seguimiento tripartita laboral, por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y los agentes sociales.. [S. l.], 27 jan. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1130>. Acesso em: 21 set. 2021.

ESPAÑA. **GUÍA SOBRE MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES CONTRA EL COVID-19 APROBADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2020.** Disponível em: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/contacto_ministerio/Guia_adicional-RDLEY-8-2020.pdf. Acesso em: 21 set. 2021.

ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL. **EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO [S. l.],** 31 maio 2021. Disponível em: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/FAQS/expedientes-regulacion-empleo>. Acesso em: 15 out. 2021.

ESTADOS UNIDOS. CONGRESS. **Families First Coronavirus Response Act.** [S. l.], 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/6201/text>. Acesso em: 14 out. 2021.

ESTADOS UNIDOS. CONGRESS. **Coronavirus Preparedness and Response Supplemental Appropriations Act, 2020.** [S. l.], 6 mar. 2020. Disponível em: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/6074/text?q=%7B%22search%22%3A%5B%22coronavirus+preparedness+and+response+supplemental+appropriations+act%22%5D%7D&r=1&s=2>. Acesso em: 14 out. 2021.

ESTADOS UNIDOS. CONGRESS. **H. R. 6201**. [S. l.], 30 set. 2020. Disponível em: <https://www.congress.gov/116/bills/hr6201/BILLS-116hr6201eh.pdf>. Acesso em: 14 out. 2021.

FRANÇA. **Code du travail**. [S. l.], 22 set. 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178068/>. Acesso em: 8 set. 2021.

ICLG. **Employment & Labour Law 2021 UK Laws and Regulations**. [S. l.], 26 mar. 2021. Disponível em: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/united-kingdom>. Acesso em: 29 out. 2021.

IDALISTA. **A TAXA de desemprego em Espanha em 2020: A taxa de desemprego em Espanha encerra 2020 acima dos 16% devido ao Coronavírus, a taxa mais elevada em quase 3 anos**. [S. l.], 14 out. 2020. Disponível em: <<https://www.idealista.com/pt/news/consultoria-financeira-em-espanha/2021/02/03/8458-a-taxa-de-desemprego-em-espanha-em-2020#:~:text=Email-,A%20taxa%20de%20desemprego%20em%20Espanha,subiu%20para%2016%2C13%25.>>. Acesso em: 15 fev. 2021.

INFO SOCIAL RH. **Télétravail: l'accord décroché dans la dernière ligne droite**. [S. l.], 26 nov. 2021. Disponível em: <https://www.info-socialrh.fr/condition-travail/teletravail/quatre-syndicats-sur-cinq-prets-a-signer-lani-sur-le-teletravail-628850.php>. Acesso em: 15 out. 2021.

LEITE, C.H. B. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 11 abril 2021

LES-AIDES.FR. **Activité partielle: Covid-19 – Plan de Relance – Ressources Humaines – Difficultés de trésorerie**. [S. l.], 3 nov. 2021. Disponível em: <<https://les-aides.fr/aide/VyePGSwMDA4v/dreets/activitepartielle.html#:~:text=Au%201er%20juin%202020%2C%20la,%2C03%20%E2%82%AC%20en%202020>>. Acesso em: 22 set. 2021.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553618408. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 11 abril 2021

PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**/ Fabrício Lima Silva, Iuri Pinheiro, Vólia Bonfim – 2. Ed., rec., atual e ampl. – Salvador: editora JusPodivm, 2021.

PREVISSIMA. **Coronavírus: chômage partiel, arrêt de travail, jour de carence, aide à domicile, aides aux entreprises... Previsissima répond à vos questions**. [S. l.], 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.previsissima.fr/dossier/coronavirus->

chomage-partiel-arret-de-travail-jour-de-carence-aide-a-domicile-aides-aux-entreprises-previsissima-repond-a-vos-quest.html. Acesso em: 10 ago. 2021.

R7 Brasil. **Déficit da Previdência chega a R\$ 225 bilhões e supera total de 2019.** Disponível em: <1. <https://noticias.r7.com/brasil/deficit-da-previdencia-chega-a-r-225-bilhoes-e-supera-total-de-2019-10112020>>. Acesso em: 30 jun. 2021.

RICARDO, R. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 23 Jun 2021

FRANÇA. SERVICE-PUBLIC. **Quelles sont les incidences du chômage partiel sur le contrat de travail?** [S. l.], 29 set. 2021. Disponível em: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F592>. Acesso em: 15 out. 2021.

SOUTO, M. S. **TRABALHADORES INTERMITENTES TÊM DIREITO À PRORROGAÇÃO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL.** Disponível em: <<https://acminas.com.br/trabalhadores-intermitentes-tem-direito-a-prorrogacao-do-beneficio-emergencial/>> Acesso em: 30 jun. 2021.

UOL. **TAXA de desemprego na Espanha sobe a 16,26% no terceiro trimestre.** [S. l.], 27 out. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/afp/2020/10/27/taxa-de-desemprego-espanha-sobe-a-1626-no-terceiro-trimestre.htm>. Acesso em: 21 set. 2021.