

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Vitória Moraes Lessa

IMPACTO DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO

TAUBATÉ

2021

Vitória Moraes Lessa

IMPACTO DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Trabalho de graduação do curso de Direito, apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, cujo objetivo é realizar um dos requisitos para a colação de grau e obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Ma. Lucia Helena Cesar

TAUBATÉ

2021

Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU

L638i Lessa, Vitória Moraes
Impacto da pandemia nos contratos de trabalho / Vitória Moraes
Lessa. -- 2021.
51f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2021.
Orientação: Profa. Ma. Lucia Helena César Departamento de Ciências Jurídicas.

1. Contrato de trabalho. 2. Pandemia - COVID 19. 3. Suspensão do contrato de trabalho. 4. Medida provisória. 5. Teletrabalho.
I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências. Curso de Direito.
II. Título.

CDU - 349.2

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Regina Márcia Cuba – CRB 8ª/7416

Vitória Moraes Lessa

IMPACTO DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Trabalho de Graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Dedico esse Trabalho de Graduação a minha família, que foi essencial em todo o período da minha formação, ao meu namorado, que sempre me apoiou e esteve junto comigo durante esses longos cinco anos, e aos meus amigos, mas, em especial, a minha mãe, por acreditar mais em mim do que eu mesma!

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar os impactos da pandemia decorrente do COVID-19, nos contratos de trabalho. A partir de estudos realizados, em casos concretos, foi possível observar a importância da criação das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, pois os impactos da pandemia atingiram a sociedade como um todo, não só os contratos de trabalho. Essas Medidas Provisórias, juntamente com o teletrabalho e suspensão temporária do contrato de trabalho, já previsto nas Consolidações das Leis de Trabalho, foram de extrema importância para o país, já que trouxeram medidas mais compreensíveis para o momento, flexibilizando algumas normas já previstas no ordenamento brasileiro. Em decorrência de todo apontamento, empresas e empregados passaram a ter mais possibilidades para manutenção e continuação dos contratos de trabalho fazendo com que o país não entrasse em grande colapso também na economia. Conclui-se então, que as soluções encontradas pelo Governo e ofertadas aos empregadores, foram de grande importância para manter empresas abertas e empregos aos trabalhadores.

Palavras-chave: Pandemia. Contratos de trabalho. Medidas Provisórias. Teletrabalho. Suspensão do contrato de trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to demonstrate the impacts of the pandemic, resulting from COVID-19, on employment contracts. From studies carried out in specific cases, it was possible to observe the importance of creating Provisional Measures nº 927/2020 and 936/2020, as the impacts of the pandemic affected the whole society as a whole, not just employment contracts. These Provisional Measures, together with teleworking and temporary suspension of the employment contract, already provided for in the Consolidation of Labor Laws, were extremely important for the country, as they brought more understandable measures for the moment, making some rules already provided for in the Ordinance more flexible. Brazilian. As a result of all the appointment, companies and employees now have more possibilities for maintenance and continuation of employment contracts, preventing the country from collapsing into a major economic collapse as well. It is therefore concluded that the solutions found by the Government and offered to employers were of great importance to keep companies open and jobs for workers.

Keywords: Pandemic. Employment contracts. Provisional Measures. Telework. Suspension of the employment contract.

SUMÁRIO

1	Introdução	07
2	Impactos da pandemia no Brasil	09
3	Medida Provisória nº 927/2020.....	15
3.1	<i>Home office</i>	16
3.2	Férias individuais.....	16
3.3	Férias coletivas	17
3.3	Antecipação de feriados	18
3.4	Banco de horas	19
4	Medida Provisória nº 936/2020.....	23
4.1	Redução proporcional de jornada de trabalho e salário	23
4.2	Suspensão temporária do contrato de trabalho.....	24
4.3	Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.....	26
5	<i>Lay Off</i> CLT	30
6	Teletrabalho	35
6.1	Teletrabalho e trabalho externo.....	40
6.2	Teletrabalho e <i>home office</i>	41
6.3	Medicina do Trabalho	41
6.4	Horas extras	42
6.5	Auxílio alimentação e vale transporte.....	44
7	Conclusão	45
8	Referência	48

1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019 o médico Li Wenliang, oftalmologista do Hospital Central de Wuhan, cidade da China, já tinha identificado sete casos da infecção por um vírus com sintomas semelhantes à Síndrome Respiratória Aguda Grave. Chegou, então, a alertar seus colegas e autoridades competentes.

Dias depois, o primeiro Chinês foi morto pelo vírus, até então não identificado, em 10 de janeiro de 2020. Já no dia 20 de janeiro de 2020 o governo chinês já tinha decretado estado de emergência por conta do surto da doença e o mundo já tinha conhecimento da doença respiratória que acometia a sociedade chinesa. No mesmo mês em que ocorreu a primeira morte na china, janeiro de 2020, já começou a aparecer os primeiros casos nos Estados Unidos da América e na Europa. E no mês subsequente, no dia 26 de fevereiro de 2020, o Brasil registra o primeiro caso, um homem de 61 anos, que morava na cidade de São Paulo/SP, mas que havia realizado uma viagem para a Itália no início do mês.

Desde o surgimento do vírus, ainda não se sabe qual foi exatamente a origem para o surgimento desta doença. Acredita-se que o vírus tenha aparecido na cidade de Wuhan, onde animais silvestres são vendidos para o consumo alimentício da população. Pesquisadores acreditam ainda, que o vírus tenha aparecido numa espécie não identificada de morcego, mas não houve nenhuma pesquisa concreta que tenha chegado ao final com a real identificação de onde e como surgiu o vírus.

Conhecida atualmente como COVID-19, a doença é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS CoV-2, potencialmente grave de elevada transmissibilidade e de distribuição global, conforme conceituado pelo Ministério da Saúde.

Os sintomas de coronavírus são diversos, podem variar de pessoa para pessoa, cujo os sintomas mais recorrentes são tosse, coriza, dor de garganta, dor de cabeça, febre, perda de olfato e/ou paladar, diarreia, falta de ar, dentre outros.

No início da infecção, ou seja, em 2020, a OMS e o Ministério da Saúde, identificaram que os idosos estavam entre os mais suscetíveis para a letalidade da doença, em decorrência do sistema imunológico deficiente e fragilidade nos pulmões.

Outro grupo de pessoas da sociedade mais suscetíveis da letalidade quando infectado, eram as pessoas com alguma comorbidade, doenças respiratórias, doenças renais, hipertensos e cardiopatas.

No início da pandemia, não se tinha muitas informações sobre o novo vírus. Contudo, mesmo sendo de conhecimento de que a doença impactava de forma mais grave algumas faixas etárias e um grupo de pessoas, os médicos e estudiosos ainda não sabiam se todas as pessoas que estavam fora do grupo de risco iriam reagir da mesma forma, com impactos mais leves na saúde desses.

Por esse motivo, o vírus impactou toda a população, do mundo todo, fazendo com que todos tivessem que adotar as medidas de segurança e proteção, utilização de máscaras, distanciamento social, quarenta e diversos outros recursos utilizados pelo mundo todo.

Além das medidas citadas para redução da circulação do vírus e, conseqüentemente, a redução de pessoas doente, houve também grande movimentação para garantir que os trabalhadores e empregadores não fossem tão prejudicados com a paralisação das atividades empregatícias.

O objetivo deste trabalho foi identificar quais os impactos que a pandemia trouxe aos contratos de trabalho e quais as medidas foram eficazes para reduzir o desemprego e a extinção de empresas e comércios, a partir de estudo sobre as Medidas Provisórias, teletrabalho, as previsões na Consolidações das Leis de Trabalho para suspensão temporária do contrato de trabalho, jurisprudências e doutrinas.

Trata-se de um estudo sobre a pandemia do COVID-19 e seus reflexos na esfera trabalhista.

2 IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL

No Brasil a gravidade da doença não foi diferente do resto do mundo. Conforme já destacado, o primeiro caso confirmado no Brasil se deu em 26 de fevereiro de 2020.

Após esse período, a doença se alastrou por todo o país, fazendo com que os hospitais ficassem lotados, comércios fechados, restrição na liberdade de locomoção, proibição de festas e eventos que pudesse haver qualquer tipo de aglomeração.

Para evitar que o vírus se alastrasse ainda mais no país, o Governo Federal, Estadual e Prefeituras Municipais passaram a publicar diversos decretos e medidas provisórias.

Ainda, como medida de precaução, para não haver um colapso no país, todas as atividades pararam, contudo, as de serviços essenciais continuaram laborando.

Os serviços essenciais, de acordo com Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, consistiam em serviços médicos e hospitalares, supermercados, farmácias, atividades de segurança pública, serviços funerários, empresas de fornecimento de energia elétricas, entre diversos outros.

Medidas utilizadas por todo país foram a quarentena, distanciamento social, isolamento e lockdown, além de medidas de higiene, como limpeza das mãos com água e sabão, álcool em gel e uso de máscara em todos os ambientes. A primeira medida e a mais comum foi a quarentena, que visa restringir a circulação de pessoas em determinados ambientes, especialmente os fechados e com espaços reduzidos. Cada Estado e Município determinava o prazo e as regras desta medida.

Outra forma encontrada para diminuir a expansão do vírus, foi o distanciamento social. Esta medida busca o impedimento de contato físico entre as pessoas, recomendado pelo Conselho Nacional de Saúde, **RECOMENDAÇÃO Nº 036, DE 11 DE MAIO DE 2020:**

Que sejam implementadas medidas que garantam pelo menos 60% da população em distanciamento social, ou superiores a este, em se agravando a ocupação de leitos, de maneira progressiva e efetiva, como medida sanitária excepcional necessária. (2020,p.4).

O isolamento social também foi recomendado pelo Conselho Nacional de

Saúde, RECOMENDAÇÃO Nº 036, DE 11 DE MAIO DE 2020. Esta recomendação consiste no isolamento total das pessoas que tiveram contato com o vírus ou possuía sintomas e estava aguardando o resultado do exame.

Em especial, para esta medida havia a possibilidade de duas modalidades de isolamento, o isolamento vertical, que está associado ao isolamento de pessoas que estavam no grupo de risco, e o isolamento horizontal, aplicado e recomendado para toda a população, exceto para as pessoas que trabalhavam com atividades essenciais.

O distanciamento social e o isolamento, embora parecidos, possuem diferenças e suas respectivas importâncias. O distanciamento tinha como objetivo o distanciamento real entre as pessoas, ou seja, a distancia que as pessoas teriam que ter em um determinado ambiente, para que o vírus não transmitisse. Por exemplo, em bares, restaurantes, agências bancárias, filas de supermercados e tantos outros estabelecimentos foram colocadas regras de espaços mínimos entre as pessoas.

Já o isolamento social consistia em manter as pessoas dentro de suas casas para evitar a circulação do vírus. Ou também o próprio isolamento do infectado com outras pessoas que moravam na mesma residência. Essas pessoas não deveriam comparecer em qualquer lugar público ou ter contato com outras pessoas da família que não tinham sintomas ou que já tinham testado negativo para o COVID, evitando o alastramento da doença dentro de suas próprias residências.

Por último e a mais restritiva, a medida Lockdown também foi acolhida pelo Brasil. Esta medida restringe toda e qualquer circulação de pessoas que não trabalhem em serviços essenciais.

Para poder sair e circular nas ruas, as pessoas teriam que apresentar suas justificativas, caso isso não ocorresse, havia informação para que retornassem para suas casas. Se reincidente essa pessoa, a Polícia poderia aplicar uma multa ao cidadão.

Conforme já evidenciado, cada Município publicava por meio de Decreto como seria esse modelo de restrição, quem poderia circular, se eram em horários específicos, valores das multas, etc.

A título de exemplo, pode-se verificar o Decreto Municipal da cidade de Taubaté, Estado de São Paulo, publicado em 18/01/2021, nº 14.930. Nesse decreto, Prefeitura Municipal determinou a restrição total de pessoas, exceto as de pessoas

autorizadas, no período das 23:00 às 05:00 horas, para evitar festas e aglomerações, com base no artigo 9º.

Art. 9º: Fica instituída, pelo período de período de 10 (dez) dias, a restrição provisória da circulação de pessoas em espaços e vias públicas de todo o município, entre às 23 horas e às 05 horas, ressalvados os casos de extrema necessidade que envolvam:

Parágrafo único: Os deslocamentos autorizados deverão observar as normas sanitárias vigentes, sendo obrigatório o uso de máscaras de proteção. (2021, p. 4)

Os shoppings, galerias, comércios, serviços, restaurantes, entre outros, tiveram mais uma redução na sua capacidade de ocupação, de 40% passou para 30%, com limite de funcionamento de 6 horas, dentro do período 06:00 às 20:00 horas, de acordo com o artigo 5º do Decreto 14.930.

Art. 5º: A partir de 19 de janeiro de 2021, os estabelecimentos comerciais poderão funcionar por até 6 horas consecutivas no período compreendido entre às 06:00 e às 20:00 horas, devendo permanecer em seu interior no máximo 30% da capacidade máxima de sua lotação (2021, p. 2).

Também, conforme artigo 8º do Decreto Municipal de Taubaté nº 14.966, ficou proibida a comercialização de bebidas alcólicas no período das 22:00 às 06:00 horas, também para tentar evitar aglomerações desnecessárias:

Art. 8º: Fica proibida a comercialização de bebidas alcólicas das 20:00h às 06:00h.(DECRETO nº 14.966, 2021, p.3).

No mesmo decreto, ainda ficou proibido frequentar e consumir bebidas alcólicas em locais públicos, conforme expressamente proibido em seu artigo 9º.

Art. 9º: Fica proibido o consumo de bebidas alcólicas em praças, ruas, ou qualquer outro espaço público.

Parágrafo único: Fica vedada a frequência pública em parques públicos ao ar livre, bem como as reuniões e aglomerações em praças públicas, devendo ser adotadas medidas sanitárias e de controle social que impeçam a aglomeração de pessoas.

Conforme o tempo foi passando, com todo o mundo buscando vacinas como solução desta terrível doença, o vírus passou a ter várias evoluções, de acordo com a mutação genética, se tornando cada vez mais transmissível e perigoso.

Já no início do ano de 2021 não eram somente os idosos ou pessoas com alguma comorbidade ou doenças, que eram mais suscetíveis a letalidade do COVID,

pois nesse período os jovens também passaram a ficar mais tempo internados e/ou intubados.

Isso ocorreu, pois conforme já evidenciado, várias mutações passaram a surgir, inclusive a variante P.1, que surgiu na cidade de Manaus. Essa variante fazia com que mais jovens que estivessem acometidos com a doença ficassem mais tempo internados e com um maior agravamento no estado de saúde, conforme BBC NEWS Brasil.

Sobre a nova variante P.1 foi evidenciado que:

O avanço da variante P.1, descoberta em Manaus em janeiro, levou a cidade de São Paulo a mudar sua orientação para todos aqueles que forem infectados por coronavírus. Agora, eles devem procurar uma unidade de saúde assim que surgirem os sintomas, e não mais quando eles se agravarem. (Magenta, Matheus. Covid: Variante acelera intubação de jovens e SP orienta procurar ajuda no 1º dia de sintomas. (BBC NEWS Brasil, 2021).

Dessa forma, toda a sociedade passou a ser suscetível de se infectar por essa doença e ter sérios casos de agravamento, devendo os infectados serem internados e permanecerem por um longo período nos hospitais, o que causou grande tumulto por falta de leitos.

Desde o início de 2020 já se via a necessidade de criação de novos leitos específicos para os casos de COVID, sendo criado por alguns estados e cidades os estádios de futebol foram utilizados como centro de atendimento médico para que toda a população fosse atendida e ninguém chegasse a falecer em filas de hospitais.

A criação de hospitais de campanha eram estruturas temporárias, criadas especialmente para abrigar e acompanhar as pessoas infectadas pelo vírus, pois nenhum sistema de saúde é preparado para pandemias.

Um exemplo, dos diversos casos de criação de hospitais de campanha, foi do Rio de Janeiro. A primeira estrutura provisória foi criada em 1º de maio de 2020. O hospital criado continha 400 leitos, sendo 80 deles, leitos de UTI.

O Rio de Janeiro anunciou a construção de 400 leitos em um hospital de campanha a ser montado na área do Complexo Esportivo Maracanã. Destes, 80 leitos serão de UTIs. A estrutura será a maior para tratamento da covid-19 no estado, que também terá outros sete hospitais provisórios e um total de 2,3 mil leitos. O hospital de campanha contará com um desenho arquitetônico para facilitar os fluxos de trabalho dos profissionais da saúde e será erguido no local onde ficava o Estádio de Atletismo Célio de Barros. (Estadão, 2020).

Outros estados também abordaram a mesma criação de estruturas temporárias, como São Paulo, foi utilizado o estádio Pacaembu, em Brasília foi utilizado o estádio Mané Garrincha, em Fortaleza foi utilizado o estádio Presidente Vargas, por exemplo.

O colapso na saúde chegou tão forte ao Brasil que em janeiro de 2021 mais de 30 pessoas morreram na cidade de Manaus em apenas dois dias, dias 14 e 15, pois houve falta de oxigênio nos hospitais da cidade.

Houve ainda, a necessidade dos próprios acompanhantes buscarem e comprarem os oxigênios necessários para seus familiares, tendo que vista que a rede pública não conseguiu dar suporte a todas as pessoas necessitadas.

Conforme as informações ofertadas pelo site G1 (Documentos mostram que mais de 30 morreram nos dois dias de colapso por falta de oxigênio em Manaus. G1, São Paulo, 25 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2021/01/25/documentos-mostram-que-mais-de-30-morreram-nos-dois-dias-de-colapso-por-falta-de-oxigenio-em-manaus.ghtml>).

Na cidade de São Paulo, um jovem de 22 anos faleceu no dia 13 de março de 2021, quando deu entrada, já em estado grave, na UPA de São Matheus.

Segundo o site G1, um jovem de 22 anos foi a primeira pessoa a morrer esperando um leito de UTI na cidade de São Paulo: "De acordo com o documento, Renan teve uma piora no "quadro respiratório" e, por não haver ventiladores disponíveis, o pedido ao Cross foi atualizado como "urgência". Ainda na tarde do dia 13, Renan foi intubado, mas teve parada cardiorrespiratória." (G1, 2021).

Além desses casos, o Brasil registrou várias outras mortes por colapsos nos hospitais, falta de atendimento ou atendimento com qualidades reduzidas, tendo em vista os elevados números de paciente para a quantidade de médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem e fisioterapeutas que estavam trabalhando.

A partir de então, os governos passaram a elaborar normas de segurança e proteção mais restritivas, já que as medidas adotadas não estavam sendo suficientes para a contenção do vírus.

O Lockdown que era a medida mais restritiva e pouco utilizada, passou a ser o único recurso possível a diminuir os impactos nos hospitais, já que visava uma restrição de locomoção nas ruas, sem justificativa.

Ao mesmo tempo, todos os países passaram a buscar vacinas, afim de

evitar mortes e casos graves da infecção pelo COVID-19. Sendo que a primeira vacina registrada no mundo foi realizada pela Rússia, em 11/08/2020, de acordo com site CNN. (CNN, 2021).

Já a primeira vacina criada e registrada pelo Brasil, Coranavac, surgiu em 23/02/2021, criada pelo instituto Butantan, de acordo com site Governo do Brasil. (Gov.br, 2021).

3 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

Em 22 de março de 2020, foi publicada a Medida Provisória 927/2020. Tal MP versava principalmente sobre *home office*, antecipação de férias individuais, férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, com base no artigo 3º da referida medida.

Logo no início da pandemia, o governo federal buscou várias alternativas para empregados e empregadores, visando uma diminuição nos desempregos, que impactariam toda a economia do país e o desamparo para as famílias brasileira em um momento tão delicado, em decorrência da calamidade pública.

A medida era aplicável ao empregado regido pela CLT, ao empregado terceirizado, ao trabalhador temporário e ao empregado rural.

Além disso, Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 47), dispõe que, “Quanto ao trabalhador doméstico (LC 150/2015), são aplicáveis, no que couber, as disposições sobre jornada, banco de horas e férias.”.

Ainda, conforme os ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite, verifica-se que:

Não obstante a sua não conversão em lei, a MP produziu efeitos durante a sua vigência, uma vez que o § 3º do art. 62 da CF dispõe que as medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12, perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes. (LEITE, Carlos.Henrique. B. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 11 out. 2021).

Desta forma, mesmo que a Medida tenha perdido a sua vigência, por não ter sido editado pelo Congresso Nacional, as disposições contidas no documento, terão validade, se ocorridas dentro do prazo de vigência, ou seja, de 22 de março de 2020 até 19 de julho de 2020.

3.1 HOME OFFICE

O *home office* ou teletrabalho já foi enquadrado no nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista em 2017, contudo, a Medida Provisória trouxe alguns facilitadores para a implementação desta modalidade em decorrência do momento em que país estava passando.

De acordo com o artigo 4º da MP 927/2020, o empregador poderia, sem acordo coletivo ou individual, alterar do trabalho presencial para o *home office*, como poderia solicitar o retorno do trabalho presencial, sem os prazos e concordância do empregado, como prevê a CLT.

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Ainda sobre o teletrabalho, a MP previu a possibilidade da aplicação desta modalidade aos aprendizes e estagiários, o que não está previsto no Ordenamento Jurídico Brasileiro. O artigo 5º menciona que:

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

3.2 FÉRIAS INDIVIDUAIS

A antecipação das férias individuais poderia ser aplicada aos empregados de acordo com a necessidade do empregador, devendo no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência avisar o empregado e o período em que o mesmo estaria em férias individuais, ainda que estivesse em período aquisitivo, conforme expressamente autorizado pelo artigo 6º:

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Para o pagamento de 1/3 (um terço) das férias no período da calamidade pública, foi oportunizado ao empregador efetuar-lo até o período de pagamento da gratificação natalina, de acordo com o artigo 8 da MP 927/2020. Ou ainda, o pagamento poderia ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início das férias, conforme artigo 9ª, também da MP 927/2020:

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

3.3 FÉRIAS COLETIVAS

Já as férias coletivas, previstas nos artigos 11 e 12, ficariam a critério do empregador, devendo observar o prazo de comunicação aos empregados de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

A comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos de classe, conforme previsto no artigo 139 da CLT, foram dispensados pela Medida Provisória, tendo em vista a urgência em aplicação das férias para garantir os empregos dos trabalhadores.

As férias coletivas prevista na CLT, retrata que os períodos poderiam ser divididos em 2 (dois) no mesmo ano, sendo mínimo possível de cada período de 10 (dez) dias. Isso também foi dispensado pela MP.

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com

antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

As férias coletivas poderiam ser aplicadas para todos os empregados da empresa ou de apenas um setor da qual seria necessário a para justificada, conforme artigo 139 da CLT:

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

3.4 ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

O aproveitamento de feriados religiosos e a antecipação de feriados não religiosos nacionais ou municipais foram algumas das alternativas oferecidas aos empregadores através da Medida Provisória.

Para a antecipação dos feriados religiosos, deveria haver a autorização expressa do empregado, mediante acordo coletivo individual de trabalho, conforme preconiza o artigo 13, §2º:

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Importante destacar, que mesmo sem a Medida Provisória, os Prefeitos, por meios de leis, também anteciparam feriados, a fim de deixar mais pessoas em casa e garantir os empregos. Isso ocorreu, por exemplo, na cidade de São Paulo/SP.

O então prefeito Bruno Covas, publicou o Decreto nº 59.450, de 18 de maio de 2020, que visava antecipar os feriados de Corpus Christi e o Dia da Consciência Negra para os dias 20 e 21 de maio de 2020, conforme dispõe o artigo 1º do referido documento:

Art. 1º Ficam antecipados para os dias 20 e 21 de maio de 2020 os feriados de Corpus Christi e do Dia da Consciência Negra previstos no artigo 10 da Lei nº 14.485, de 19 de julho de 2007, conforme autorizado pelo artigo 3º da Lei nº 17.341, de 18 de maio de 2020..

3.5 BANCO DE HORAS

O banco de horas também foi a modalidade encontrada para tentar reduzir o impacto da pandemia. Na MP 927/2020, ficou estabelecido e autorizado a interrupção do trabalho e a constituição de regime especial para que os empregados pudessem realizar as compensações. De acordo com o artigo 14 da Medida:

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Dessa forma, a compensação de jornada de forma especial, poderia ser compensada em até 18 (dezoito) meses, não em apenas 6 (seis) meses, quando o acordo celebrado for o individual e de 1 (um) ano, quando o acordo tiver sido celebrado de forma coletiva e compensação no mesmo mês, quando for realizado por acordo individual tácito ou escrito, como prevê a CLT em seu artigo 59, §5º, §6º.

A MP além de ofertar possibilidade aos empregados e empregadores, suspendeu as exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho. Durante a vigência da MP, ficou suspenso a obrigação das empresas em realizar os exames médicos periódicos, exames clínicos e complementares. A única exceção seria o exame médico demissional, contudo, caso o exame período tenha sido realizado dentro do período de 180 (cento e oitenta) dias, seria desnecessário a sua realização.

Os exames periódicos, clínicos e complementares só seriam realizados 60

(sessenta) dias após o encerramento da calamidade pública, conforme artigo 15, §1º da MP 927/2020:

§ 1º Os exames a que se refere **caput** serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Contudo, caso o médico ocupacional entendesse que a não realização dos exames poderia acarretar qualquer prejuízo ao empregado, o mesmo poderia solicitar a realização.

Outra questão a se preocupar e que pandemia também acabou afetando, foi a realização de treinamentos necessários para realização de algumas atividades. Dessa forma, a MP trouxe a possibilidade de suspender a realização desses treinamentos periódicos, que estão previstos nas NRs (normas regulamentadoras), sejam elas da segurança ou da medicina do trabalho, conforme disposto no artigo 16 da MP.

A legislação previa a suspensão dos treinamentos até o fim e decretação da calamidade pública. Após esse período, os treinamentos deveriam ser realizados dentro do prazo de 90 (noventa) dias.

No artigo 16, §2º a Medida ainda visou a realização desses treinamentos à distância, quando fosse possível realizar:

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o **caput** poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

De acordo com artigo 19, a exigibilidade para que os empregadores realizassem o recolhimento do FGTS, nos meses de março, abril e maio de 2020, ficaram suspensas.

Essa faculdade foi oportunizada para todo e qualquer tipo de empregador, independente do ramo da sua atividade, quantidade de empregados, regime de tributação.

Esses recolhimentos que ficaram em aberto pelo empregador, poderiam ser parcelados em até 6 (seis) vezes, sem encargos de multas, atualização e encargos, conforme dispõe o artigo 20 da MP 927/2020:

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.

As parcelas deveriam ser quitadas e antecipada caso houvesse a rescisão do contrato de trabalho ou o funcionário tivesse o seu contrato de trabalho suspenso.

Para a CLT, em seu artigo 60, é necessário a uma licença prévia das autoridades competentes para a realização de horas extras em estabelecimento que tenha a presença de insalubridade. Contudo, a MP também trouxe uma novação quanto a este tema.

Para os estabelecimentos de saúde, ficou autorizado, mediante acordo individual de trabalho, a realização da prorrogação da jornada, mesmo que em local insalubre, sem a autorização as autoridades competentes. Sendo autorizada a jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Outra disposição encontrada na MP muito importante, está em seu artigo 29. Esse artigo estabelece que os casos de funcionários contaminados por COVID-19 não serão considerados ocupacionais, a menos que consigo demonstrar e provar o nexa causal, ou seja, que o funcionário adquiriu a doença dentro dos ambientes da empresa:

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexa causal.

Dessa forma, o empregado precisa ter que comprovar o nexa causal da doença ocupacional e as atividades exercidas na empresa, conforme entendimento jurisprudencial:

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. TÉCNICO DE ENFERMAGEM. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DANOS MORAIS E MATERIAIS DOS SUCESSORES. Contaminação no local de trabalho. Provas de exposição e presunção de risco permanente decorrente da atividade, não infirmadas por outros elementos. O contexto probatório demonstra que o *de cuius* foi contaminado pelo Sars-Cov-2 no ambiente de trabalho, no qual havia rodízio de trabalhadores em diferentes setores do estabelecimento destinado a cuidados da saúde humana, incluindo o revezamento daqueles que trabalhavam em ala destinada a tratamento de pacientes com Covid-19. Circulação de pessoas que eram responsáveis pelo tratamento de pessoas contaminadas, trocando de posto de trabalho periodicamente e compartilhando

ambiente de vestiário. Caracterização de doença ocupacional, nos termos dos arts. 20, §1º, "d" e 21, III da Lei 8.213/91, diante da exposição ou contato direto determinado pela natureza da atividade, equiparando-se ao acidente de trabalho a doença proveniente de contaminação acidental. Responsabilidade objetiva da empresa. Dever de reparação independentemente da existência de culpa, enquadramento jurídico à hipótese do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que consagrou a teoria do risco da atividade. **PENSÃO MENSAL. VALOR ARBITRADO. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA.** Devida a pensão à viúva, equivalente a 2/3 do valor da remuneração percebida pelo *de cuius*, presumindo-se que o restante seria destinado ao próprio sustento da vítima. Exegese do art. 948, II do Código Civil. Pagamento em parcela única com redutor pela antecipação, considerando a duração provável da vida da vítima, conforme tabela de expectativa de vida do IBGE. **Recurso Ordinário interposto pela reclamada conhecido e não provido.** (TRT-15 0010337-39.2021.5.15.0044, Relator ORLANDO AMÂNCIO TAVEIRA).

. Outra e última disposição da Medida Provisória foi o pagamento do abono referente ao ano de 2020. O abono anual consiste no décimo terceiro salário ou gratificação natalina corresponde ao valor da renda mensal do benefício no mês de dezembro ou no mês da alta ou da cessação do benefício.

A medida determinou que para este pagamento, em especial, seria realizado em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira correspondente a 50% do valor devido no mês de abril e a segunda parcela, com o pagamento do remanescente devido, seria realizada no mês de maio de 2020.

Essa forma de pagamento ficou determinada no artigo 34 da MP 927/2020.

4 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Outra Medida Provisória a fim de evitar um dano ainda maior nas relações de trabalho, emprego e renda dos cidadãos brasileiros, foi a Medida Provisória 936/2020, de 01 de abril de 2020, com o prazo de vigência de 120 dias.

Essa medida instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, durante o estado de calamidade pública em decorrência da COVID-19.

O Programa foi criado, principalmente, para preservar o emprego e renda, garantir as atividades laborais e empresariais, além de tentar buscar uma redução nos impactos da pandemia na vida da sociedade.

A Medida instituiu a suspensão do contrato de trabalho, diversa da suspensão do contrato de trabalho estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, redução de salário e jornada e o pagamento do BEm (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda).

Essa medida possibilitou de forma mais fácil e sem tantos requisitos, a instituição de alteração nos contratos de trabalho.

A medida foi convertida em Lei 14.020/2020, em 6 de julho de 2020, sem qualquer alteração. Contudo, deve-se informar, que foi ajuizada perante o STF a ADI 6.363, que versava sobre a inconstitucionalidade de alguns dispositivos da Medida Provisória, mas não foi suficiente para alterar o texto.

4.1 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

De acordo com as disposições contidas na Medida Provisória, no prazo de 90 (noventa) dias o empregador poderia, através de Acordos Coletivos ou Individuais, realizar a redução de salário e conseqüentemente a redução da jornada de trabalho dos empregados.

A redução de salário e jornada, está prevista no artigo 7º da MP 936/2020:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

Os três requisitos a que se referem o caput do artigo 7º, são a preservação do salário-hora, a pactuação do acordo de avisar os empregados com prazo de 2 (dois) dias de antecedência, e o mais importante, também se refere aos percentuais de redução de salário de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento).

Essa redução poderia ser aplicada de forma setorial, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, nunca deixando de observar o disposto no artigo 7º e seus incisos.

Além disso, para reestabelecimento da jornada normal, assim como o salário, deveria ser observado o prazo de 2 (dois) dias corridos de antecedência ao empregado, a contar da data final estabelecida no acordo, a data antecipada pelo empregador ou a decretação do fim da calamidade pública.

Essas disposições estão expressas no parágrafo único e seus incisos, do mesmo artigo já mencionado.

4.2 AS SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Outra disposição da MP, é no sentido de que, no período de vigência da MP, 120 (cento e vinte) dias, poderia o empregador acordar com a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos seus postos de trabalho.

Essa previsão foi estabelecida pelo artigo 8º da MP:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A suspensão deveria ser acordada entre empregado e empregador, por meio de Acordo Coletivo Individual escrito, devendo observar o prazo de 2 (dois) dias corridos de antecedência.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, deveria o empregador, garantir que todos os benefícios ofertados durante o contrato de trabalho, fossem garantidos.

Além disso, também ficou facultado ao empregado, realizar o recolhimento para Regime Geral da Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo.

Essas duas últimas previsões estão dispostas no artigo 8º, §2º:

“§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado: I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.”.

A suspensão do contrato de trabalho restará descaracterizada, se o empregado realizar qualquer tipo de atividade ao empregador, seja atividades presenciais, seja atividades remotas.

Caso fique descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, o empregador terá a responsabilidade de arcar com as remunerações e encargos de todo o período que tinha sido acordado.

Poderá ainda, o empregador, sofrer penalidades previstas na legislação e sanções, quando previstas, em Acordos Coletivos ou Convenções Coletivas. Tudo conforme o artigo 8º, §4º da MP.

Para os casos de empresas que tenham possuído mais de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) de receita bruta no ano de 2019, estas deveriam realizar o pagamento de uma ajuda de custo ao funcionário, além do pagamento do BEm realizado pelo governo, conforme dispõe o artigo 8º, §5º:

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º. (Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Medida Provisória 936/2020, Brasília, 1 de abril de 2020).

4.3 BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Essa MP foi publicada com o intuito de ajudar as empresas, para que estas, não necessitassem dispensar seus funcionários. Dessa forma, ficaria a cargo da União o pagamento de salários dos funcionários quando a empresa realizasse a suspensão do contrato do trabalho do empregado ou redução de salário e jornada.

O benefício emergencial, também conhecido como BEm, seria pago, independentemente se o empregado teria cumprido o período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.

Ainda, teriam direito ao recebimento, conforme Carlos Henrique Bezerra Leite:

Mantida incólume a MP 936 e, conseqüentemente, a Lei 14.020/2020, advertimos que, em princípio, apenas o empregado regido pela CLT e, por equiparação constitucional, o empregado rural (CF, art. 7º, caput) terá direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (custeado com recursos da União), pois tal benefício será pago em prestações mensais nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho (Lei 14.020/2020, art. 5º). (LEITE, Carlos Henrique B. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 11 out. 2021).

Desta forma, os empregados regidos pela CLT e os empregados rurais teriam direito ao recebimento do BEm.

Para que o pagamento fosse realizado, o empregador deveria comunicar o Ministério da Economia das medidas tomadas no prazo de 10 (dez) dias, a partir da data que foi celebrado o acordo. Conforme determinado no artigo 5º, I da MP 936/2020:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

Conforme estipulado pelo artigo 6º, a base de cálculo utilizada para realizar o pagamento do benefício aos funcionários, seria o cálculo do valor mensal do seguro desemprego ao que o empregado teria direito.

Quando o empregado tivesse sido enquadrado na modalidade de redução

de salário e jornada, o percentual a ser recebido pelo empregado seria o mesmo em que foi acordada a redução, ou seja, 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), de acordo com o artigo 6º, I:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;

Já na suspensão do contrato de trabalho, o empregado teria direito de receber nesse período a 100% (cem por cento) do valor a que teria direito do seu seguro-desemprego, quando a empregadora não tivesse tido em 2019 receita bruta acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), com base no artigo 6º, II, A:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º; ou.

Ou o empregado receberia 70% (setenta por cento) do valor a que teria direito do seguro-desemprego, quando a receita bruta em 2019 tivesse sido maior que R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). De acordo com o artigo 8º, §5º:

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º.

Nesse último caso, ficaria a cargo da empregadora realizar o pagamento de uma ajuda compensatória no valor de 30% (trinta por cento) restante do devido ao empregado.

Outra medida muito importante abarcada pela MP foi a previsão de estabilidade, garantia provisória ao emprego, dos funcionários que tiveram seus contratos suspensos ou passaram por redução, de acordo com o artigo 10, I da MP:

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

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

Após o restabelecimento da jornada e salário ou encerramento da suspensão, a estabilidade seria aplicada por período igual ao acordado para redução ou suspensão. Ainda com base no artigo 10, II, da MP:

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

Dessa forma, a título de exemplo, caso o funcionário tivesse seu contrato de trabalho suspenso pelo prazo de 30 (trinta dias), seu período estável seria também de 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

Caso o empregador infringisse a determinação da MP, dispensando os funcionários em período estável, sem justa causa, estaria sujeito ao pagamento de uma indenização, conforme se extrai do artigo 10, §1º, da MP:

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

A indenização foi tabelada, sendo 50% (cinquenta por cento) do salário do que o empregado teria direito durante o período de garantia, na hipótese de redução de jornada e salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

De 75% (setenta e cinco por cento) do salário que seria de direito do empregado durante o período de garantia, na hipótese de redução de jornada e salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);

E 100% (cem por cento) do salário que seria de direito do empregado durante o período de garantia, na hipótese de redução de jornada e salário igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato.

Essas porcentagens estabelecidas foram estipuladas no artigo 10, I, II, III, da Medida Provisória 936/2020.

Conforme determinado pelo artigo 18 da MP, os empregados com contrato de trabalho intermitente também poderiam fazer jus a recebimento do Benefício Emergencial do Governo, pelo período de 3 (três) meses, recebendo o valor exato

de R\$ 600,00 (seiscentos) reais.

Em 6 de julho de 2020, a Medida Provisória foi votada e aprovada, sendo então transformada em Lei nº 14.020, que permitia a suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada e de salário até o 31 de dezembro de 2020.

5 LAY OFF – CLT

Dentro do Ordenamento Jurídico Brasileiro, estão presentes as possibilidades de suspensão do contrato de trabalho e sua interrupção. Para melhor explicar, Luciano Martinez, diferencia as duas modalidades:

Na suspensão, apesar de mantido o vínculo contratual, há cessação da prestação dos serviços e do correspondente pagamento. Na interrupção, por outro lado, embora também esteja conservado o vínculo contratual e paralisadas as atividades (tal qual ocorre com a suspensão), mantém-se a outorga de quantia equivalente à contraprestação. Perceba-se que as duas mencionadas figuras são espécies do gênero “suspensão contratual lato sensu”: (MARTINEZ, LUCIANO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES INDIVIDUAIS, SINDICAIS E COLETIVAS DO TRABALHO - . [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. 9786555594775. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>. Acesso em: 11 out. 2021.).

Dentro desta premissa, existe a possibilidade de suspender o contrato de trabalho dos empregados, com a cessação dos salários e da prestação de mão de obra.

Na Consolidação de Leis Trabalhistas já havia uma previsão de suspensão do contrato de trabalho, conforme artigo 476-A, porém para ser possível essa última medida, um dos requisitos principais é que o empregador ter que arcar com um curso ou qualificação profissional, sendo a obrigação do empregado participar e finalizar o curso.

Para aplicação da suspensão do contrato de trabalho, deveria haver acordo coletivo ou estar previsto essa aplicação em convenção coletiva, além desses requisitos, os empregados também deveriam ter que concordar com a aplicação da suspensão.

Já em relação ao período, o mínimo exigido por lei, seria de 2 (dois) meses e o máximo de 5 (cinco) meses, conforme prevê o artigo 476-A da CLT:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Ainda, o artigo 476-A, §2º, estabelece que a suspensão do contrato de trabalho só poderá ser aplicada ao mesmo empregado a cada 16 (dezesseis meses):

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no **caput** deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

No período de pandemia, a Medida Provisória 936, em seu artigo 17, I, determinou que caso a empresa optasse por realizar a suspensão do contrato de trabalho de acordo com o artigo 476-A, os cursos de qualificação seriam aplicados na forma não presencial, além do tempo mínimo de 1 (um mês) e máximo de 3 (três) meses.

Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º:

I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;

De acordo com o disposto no artigo 476-A da CLT, caso o empregador optasse para suspensão do contrato de trabalho, este precisava estar autorizado pelo Sindicato da categoria, por meio de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva.

Além da celebração do acordo com o Sindicato, seria necessário ainda a autorização/concordância do empregado que seria abrangido por essa modalidade da suspensão.

A partir da celebração do Acordo ou Convenção Coletiva, o empregador deveria ainda, comunicar ao sindicato, no prazo de 15 (quinze) dias que antecedia a efetiva suspensão do contrato de trabalho, com base no artigo 476-A, §1º, da CLT:

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

Ainda, como parte da característica desta modalidade de suspensão do contrato de trabalho, o mesmo empregado não poderia ter seu contrato suspenso mais de uma vez no período de 16 (dezesseis) meses. Essa disposição se encontra no §2º do mesmo artigo mencionado.

O *lay off* de acordo com a CLT, fazia com que o governo pagasse até o

limite do teto referente a parcela do seguro desemprego do trabalhador, sendo que o empregador poderia ficar responsável pelo pagamento de uma ajuda compensatória, de natureza não salarial. Devendo o valor ser acordado e registrado mediante Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva.

A disposição da ajuda compensatória não salarial, se encontra em concordância com o artigo 476-A, §3º, da CLT:

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do **caput** deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, os salários dos empregados serão pagos pelo Governo através de recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), consoante pelo disposto no artigo 2º da Lei nº 7.998/90.

Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:
(Redação dada pela Lei nº 8.900, de 30.06.94)

II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Nessa Lei nº 7.998/90, em seu artigo 2ºA, ficou instituído ainda bolsa qualificação profissional, da qual trata o artigo 476-A, para pagamento aos empregados durante o período da suspensão do contrato.

Art. 2º A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2o, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.

A suspensão do contrato de trabalho poderia ser descaracterizada caso os empregados viessem a trabalhar em qualquer dia, realizar qualquer tipo de serviço. Devendo então, o empregador realizar o pagamento de todo o período com seus devidos encargos.

A única obrigação que os empregados teriam nesse período era de ter presenças nos cursos de qualificação, seja de forma presencial ou online, conforme disposto no artigo 476-A, §6º, da CLT:

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

No período de *lay off*, os empregados teriam direito a todos os benefícios garantidos pelo empregador, conforme dispõe o artigo 476-A, §4º, da CLT. Contudo, neste período em que o contrato de trabalho estivesse suspenso, estes não seriam considerados como período trabalho, incidentes de 13º (décimo terceiro) salário e período aquisitivo de férias.

Já a estabilidade seria de 3 (três) meses após o retorno do empregado ao labor, independentemente da quantidade de meses em que este ficou na medida de suspensão do contrato de trabalho.

Caso o empregador realizasse a dispensa no período de estabilidade, além de realizar o pagamento das verbas rescisórias devidas, este deveria arcar com uma multa, com valor mínimo equivalente a última remuneração do trabalhador, ou, se prevista em Acordo ou Convenção Coletiva, um valor superior, consoante ao artigo 476-A, §5º, da CLT:

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Nesse sentido:

DA MULTA DO ART. 476-A DA CLT. Neste ponto a bem fundamentada sentença não comporta reparos, senão vejamos. O § 5º, do art. 476-A, da CLT prevê que "Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato." (g. n.). Incontroverso nos autos que a demissão do reclamante ocorreu em 31/03/2015 (TRCT id. 4a7c622), ou seja, na mesma data do término do "lay off", conforme termo de prorrogação deste (id. e8d60cb) e também de acordo com o depoimento do preposto da ré, que afirmou que "o lay off encerrado em 31 de março de 2015" (id.

e8d60cb - Pág. 2), restando, portanto, evidenciado que o reclamante foi demitido em prazo inferior aos três meses subsequentes ao retorno ao trabalho, não tendo, porém, recebido a devida multa de que trata o § 5º do art. 476-A da CLT e também conforme previsão expressa nas "disposições gerais" do ACT, que tratou especificamente do "lay off" instituído em 2014 (id. 618aea7 - Pág. 9). Diante desse panorama, correta a r. sentença que condenou a reclamada ao pagamento da multa em discussão, no equivalente a 100% sobre o valor da última remuneração mensal, anterior à suspensão do contrato de trabalho em face do "lay off" instituído pela demandada. Mantenho. **Recurso Ordinário interposto pela reclamada conhecido e não provido.** (TRT-15 0011916-40.2015.5.15.0009, Relator GERSON LACERDA PISTORI).

6 TELETRABALHO

O Teletrabalho já era uma forma de trabalho reconhecida até mesmo pela CLT, contudo, durante o período pandêmico houve uma alteração significativa de trabalhos que eram presenciais, para os trabalhos remotos.

Empresas, indústrias, comércios, todos tiveram que se adequar para a nova realidade que estavam enfrentando. De acordo com Manual Teletrabalho do TST: “mais de 7,9 milhões de pessoas ficaram em trabalho remoto no Brasil” (Carmem Lucia Trindade Feijo de Medeiros, 2020).

O teletrabalho, ou também conhecido como *home office*, foi reconhecido pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro a partir da Lei nº 12.551/2011, quando alterou o artigo 6º da CLT, que passou a constar:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (CLT, 1943).

Luciano Martinez, juiz do trabalho, entende que:

Entende-se por “empregado em domicílio” aquele que realiza as atividades laborais em sua própria residência ou em qualquer outro lugar, segundo lhe aprouver, sem, entretanto, deixar de estar submetido, pessoalmente, ao regulamento, à direção, à fiscalização e às sanções patronais. Nesse sentido, o caput do art. 6º da CLT, com nova redação dada pela Lei n. 12.551/2011 (DOU de 16-12-2011), deixa clara a irrelevância do local de prestação dos serviços para fins de caracterização do conceito de empregado. (MARTINEZ, LUCIANO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES INDIVIDUAIS, SINDICAIS E COLETIVAS DO TRABALHO - . [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. 9786555594775. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>. Acesso em: 11 out. 2021).

Desta forma, verifica-se o entendimento de que é irrelevante o local da prestação de serviço, desde que a atividade laboral esteja sendo desenvolvida e que exista a relação do vínculo empregatício de forma completa.

Estando presentes os requisitos das relações de emprego, sendo, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, não assunção dos riscos da atividade do tomador de serviço e subordinação. Devendo se observar as exceções

previstas no requisito de subordinação, conforme já exposto.

A personalidade se caracteriza pelas suas qualificações e aptidões, não se fazendo substituir por outra pessoa, vez que o empregador contratou uma pessoa específica para a realização de uma determinada atividade.

A onerosidade é característica fundamental da relação de emprego, pois visa o recebimento de salário em contrapartida a prestação de mão de obra fornecida.

Luciano Martinez, também realiza observações de grande importância, visando que existe diferença entre trabalho e atividade em sentido estrito, explicando que este último se caracteriza:

Exemplo dessas específicas atividades são os contratos de estágio (vide Lei n. 11.788/2008) e os de prestação de serviços voluntários (Lei n. 9.608/98). Note-se que as legislações que regem tais contratos de atividade em sentido estrito jamais utilizam o vocábulo “trabalho” para referir-se ao exercício das suas tarefas. Na lei de estágio o legislador refere-se a “atividade” e na norma de prestação de serviços voluntários há menção à palavra “serviço”. (MARTINEZ, LUCIANO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES INDIVIDUAIS, SINDICAIS E COLETIVAS DO TRABALHO – São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>. Acesso em: 11 out. 2021.).

Já a não eventualidade, é a prestação de serviço realizada pelo empregado, pessoa física, de forma contínua. Havendo uma jornada de trabalho prevista.

A Não assunção dos riscos da atividade patronal ou também conhecida como alteridade, se caracteriza pela não risco do negócio assumido pelo próprio empregado, visto que esta atividade é somente atribuída ao empregador.

Sobre esta característica, dispõe Luciano Martinez:

Essa característica recebe o nome de alteridade (alter é palavra latina que significa “outro”, “alheio”), porque, sendo o emprego um “trabalho prestado por conta alheia”, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago. Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. A assunção desses riscos, aliás, faz parte do conceito de empregador (e não do de empregado). (MARTINEZ, LUCIANO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÕES INDIVIDUAIS, SINDICAIS E COLETIVAS DO TRABALHO – São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>).

Acesso em: 11 out. 2021.).

E por último, a subordinação, que conforme bem explicado por Carlos Henrique Bezerra Leite, é o empregado que possuiu superior hierárquico, que o demanda:

“Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante, dentre os demais, para caracterizar a relação empregatícia²²¹. (LEITE, Carlos.Henrique. B. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO . São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 11 out. 2021.).

Mas somente com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 2017, o tema ganhou destaque na Justiça do Trabalho, já que a modalidade era prevista na CLT, mas sem qualquer parâmetro, o que foi realizado com a Reforma.

Os artigos introduzidos pela Reforma Trabalhista, que versam sobre os trabalhos exercidos fora das dependências da empresa, constam em seus artigos 75-A a 75-E.

Essa modalidade de trabalho possibilitou para as empresas, contratar profissionais com custos reduzidos, além de vários benefícios para ambas as partes, empregado e empregador, conforme será analisado.

De acordo com a Reforma trabalhista, existem diversos benefícios, sendo um deles, é que todos os empregados, sejam eles empregados que atuam de forma presencial ou teletrabalho, têm os mesmos direitos garantidos, como todos os benefícios trabalhistas, previstos na legislação, Acordos Coletivos ou ainda, Convenção Coletiva.

Além disso, o trabalho poder ser realizado em qualquer local, desde que seja possível a utilização dos recursos tecnológicos. Na maior parte da jornada do trabalho não há a necessidade de se locomover até a empresa, não tendo mais desgaste com o tempo de locomoção.

Assim, há uma maior flexibilidade na jornada de trabalho, já que nesta modalidade não existe o controle de ponto, sendo monitorado apenas pela sua produtividade e podem ser contratadas pessoas mais qualificadas independentemente do seu local de residência e do empregador.

Exceto quando o empregador possuir meios para controle de jornada de seus empregados, neste caso, o empregado precisa cumprir o horário estabelecido pelo empregador, mas podendo exercer em qualquer local.

O teletrabalho é a atividade exercida pelo empregado fora das dependências das empresas, utilizando recursos tecnológicos, sejam eles de informação ou de comunicação. Conforme consolidado pela Reforma Trabalhista, artigo 75-B da CLT:

Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (CLT, 1943).

As utilizações dos recursos tecnológicos serão acordados em Contrato de Trabalho ou Contrato Aditivo de Trabalho, devendo ser fixado a forma de aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos necessários para a atividade laboral do empregado. De acordo com o artigo 75-D da CLT:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (CLT, 1943).

Ainda, Carlos Henrique Bezerra Leite preleciona neste sentido:

O teletrabalho é 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, Carlos.Henrique. B. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo. Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 11 out. 2021.).

O empregador pode, ainda, fornecer uma ajuda de custo ou reembolso das despesas arcadas pelo empregado e depois ressarcido pela empregadora. Contudo, nenhuma dessas alternativas ou infraestruturas serão integradas como salário do empregado, conforme expressamente previsto no parágrafo único do artigo 75-D, parágrafo único, da CLT:

Parágrafo único As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. (CLT, 1943).

Para a consolidação do teletrabalho é necessário o acordo mútuo entre as partes. Deve-se observar que quando o empregado já realiza atividade laboral de forma presencial, é necessário a concordância do empregado para a realização da alteração do contrato de trabalho, além de ser obrigatório a presença de Termo Aditivo de Contrato de trabalho, documentando essa alteração no contrato de trabalho do funcionário.

Nesse sentido, a CLT é expressa quanto a determinação, conforme disposto no artigo 75-C, §1º:

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (CLT, 1943).

Quando o funcionário já estiver laborando pela modalidade de teletrabalho e o empregador requer a alteração da modalidade para a presencial, tendo em vista as necessidades da empresa, será necessário então, que o empregador comunique ao seu empregado, no prazo mínimo de 15 (quinze) dias o início ou retorno para as atividades presenciais, para que o empregado tenha tempo hábil de se organizar dentro da sua rotina de trabalho e pessoal.

Deve ser observado então o artigo 75-C, §2º:

§ 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. (CLT, 1943).

Portanto, a alteração da modalidade de teletrabalho para o trabalho presencial também deverá ser realizada por meio de Termo Aditivo de Contrato de Trabalho, a ser assinado entre as partes antes do início da jornada de trabalho presencial.

Importante destacar, que o teletrabalho é a atividade preponderantemente fora das dependências da empresa, contudo, caso tenha necessidade do empregado comparecer presencialmente, seja para uma reunião, assinar documentos, ou realizar alguma atividade que necessariamente deve ser presencial, não será descaracterizada a modalidade do teletrabalho.

Essa observação está prevista no artigo 75-B, parágrafo único:

Parágrafo único O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (CLT, 1943).

Há de se observar que o teletrabalho é a atividade preponderantemente realizada fora das dependências da empresa, não exclusivamente fora das dependências da empresa.

6.1 TELETRABALHO E TRABALHO EXTERNO

O Teletrabalho não se confunde com o trabalho externo, tendo em vista que essa última modalidade visa exercer a sua atividade laboral em locais externos, como os motoristas, representantes, vendedores, entre outros.

O trabalho externo se caracteriza pelos empregados terem, necessariamente, que exercer suas atividades fora das dependências da empresa, por necessidade e em decorrência do próprio trabalho exercido. Também não é necessário a utilização de recursos tecnológicos.

Já o teletrabalho é a atividade que poderia ser exercida dentro das dependências da empresa, contudo, por uma decisão do empregador, são realizados foras das dependências desta. Além de ser obrigatório a utilização de equipamentos com recursos tecnológicos para a sua atividade

O trabalho exercido na maior parte do tempo fora das dependências da empresa, utilizando recursos tecnológicos e não sejam atividades de trabalho externo, são as principais características do teletrabalho. (MEDEIROS, 2020).

6.2 TELETRABALHO E *HOME OFFICE*

Ainda, há de se observar que existe uma diferença entre o teletrabalho e o *home office*, sendo que o teletrabalho é aquele que pode ser exercido em telecentros ou em outros ambientes. Já o *home office*, se caracteriza pelo trabalho exercido pelo empregado na sua casa. (FEIJO, 2020).

Dessa forma, pode-se entender que o teletrabalho é a modalidade mais genérica e que também abrange o trabalho em casa. Já o *home office* é o trabalho mais específico, que se intitula somente na casa do empregado, de acordo com Manual Teletrabalho do TST.

Estudiosos do tema classificam o *home office* como um tipo de teletrabalho, ou seja, o trabalho é prestado de casa. Isso porque também há o teletrabalho prestado em telecentros. Existe ainda o teletrabalho móvel ou nômade, em que às vezes se encontra um trabalhador em uma cafeteria no computador trabalhando.

Resumindo, teletrabalho é um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado em casa ou em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de coworking, cafeterias, etc. Já o *home office* é um termo específico ao trabalho realizado em casa, abrangendo também trabalhadores autônomos e freelancers. (MEDEIROS, 2020).

6.3 MEDICINA DO TRABALHO

O empregador, quando possui funcionário em teletrabalho, não consegue acompanhar e fiscalizar a ergonomia, não possui capacidade de impedir um possível acidente de trabalho ou estabelecimento de uma doença ocupacional.

Dessa forma, o legislador pensando nesta lacuna que poderia ficar no Ordenamento Jurídico Brasileiro, já que é obrigação em empregador a responsabilidade em decorrência de acidente de trabalho e doença ocupacional, estabeleceu que os empregadores deveriam instruir seus empregados, de maneira expressa e ostensiva sobre a prevenção de medidas de saúde e segurança quando estiverem laborando em trabalho remoto.

Essa determinação de precaução a ser realizada pelo empregador, está definida no artigo 75-E:

Art. 75-E O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Essas orientações são essenciais para um trabalho remoto de qualidade aos empregados, evitando assim o surgimento de doenças ocupacionais, ou ainda, agravamento de doenças pré-existentes.

6.4 HORAS EXTRAS

As horas trabalhadas pelos funcionários da modalidade presencial são expressas pela Constituição Federal. Ou seja, jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de acordo com o artigo 7º, inciso XIII:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (CF, 1988).

Contudo, empregado e empregador podem acordar horas diferentes da convencional, ou ainda, o controle poderia ser realizado a partir de quantidade de tarefas entregues, pelo seu desempenho.

O artigo 62, III, da CLT, que prevê o limite de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o pagamento de horas extras ou ainda o respectivo adicional de 50%. Essa previsão de jornada também poderia ser aplicada ao teletrabalho.

Contudo, para o teletrabalho, por ser uma modalidade especial, em razão da natureza do trabalho e a impossibilidade do controle de jornada por cartões de ponto, os empregados poderão ser controlados a partir da sua produtividade e metas de desempenho.

Assim, não há o que se falar em horas extras, pois não há controle da jornada efetiva do trabalhador, além de existir uma maior flexibilidade no horário a ser estabelecido para a jornada laboral. Nesse sentido:

TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante

exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017. (TRT-4 - ROT: 00207472720185040026, Data de Julgamento: 24/08/2020, 10ª Turma)

Entretanto, caso o empregador estabeleça o horário da jornada a ser realizada e tenha meios para controle da jornada do empregado, deverá realizar o pagamento de horas extras, caso tenham sido realizadas, além do adicional noturno, quando foram devidos:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma).

Ainda, conforme ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite:

A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão). (LEITE, Carlos.Henrique. B. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo. Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 11 out. 2021.).

Ou seja, a subordinação, um dos requisitos do empregado, é realizado por meio tecnológicos também, mas esse com o intuito de verificar os horários laborados pelo empregado. Desde que não fira a intimidade e imagem do empregado, vez que são diretos fundamentais de todos os seres humanos.

Mesmo com esse posicionamento, a doutrina ainda não está pacificada quanto o pagamento de horas extras, havendo diversos julgados distintos quanto ao tema.

6.5 AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E VALE TRANSPORTE

A CLT é omissa em relação ao pagamento do auxílio alimentação quando os empregados estiveram na modalidade do teletrabalho, contudo, nada impede que o empregado, empregador e sindicato, realizem Acordo Coletivo de Trabalho, Acordo Individual de Trabalho ou Convenção Coletiva para a definição dos parâmetros para pagamento.

Já o vale transporte é indevido, tendo em vista que esse benefício possui natureza indenizatória e o empregado não necessita se locomover de sua residência até o empregador para a atividade laboral, consoante a Lei nº 7.418/1985.

Caso o empregado realizasse atividades presenciais na empresa, esta deve arcar com o pagamento do vale transporte referente aos dias em que necessitada de locomoção para exercer as suas atividades laborais.

A Medida Provisória foi muito utilizada pelos empregados, fazendo com que mais dispensas não ocorressem, sem causar maiores impactos dentro da economia brasileira.

Pode-se observar que, além do teletrabalho ser uma modalidade de trabalho extremamente vantajosa para o empregado e empregador, também possui um custo-benefício alto.

7 CONCLUSÃO

De acordo com todo o exposto, o COVID-19 que se iniciou no país da China, pouco tempo depois passou a impactar todo o mundo com a doença. As pessoas começaram a ficar doentes, houve muitas mortes, hospitais lotados, restrição de circulação de pessoas nas ruas, paralisação de várias empresas, impactos importantes na economia do país.

Além disso, as pessoas não poderiam ter mais contatos com outras, a fim de evitar a contaminação em massa. Em decorrência disso, muitas pessoas tiveram que parar de trabalhar, crianças e universitários tiveram suas aulas suspensas, viagens foram canceladas. Os únicos serviços que permaneceram 100% laborando, eram os serviços essenciais, ou seja, aqueles indispensáveis para a sociedade no período de quarentena.

Os serviços essenciais se caracterizavam pelos serviços médicos e hospitalares, supermercados, farmácias, atividades de segurança pública, serviços funerários, empresas de fornecimento de energia elétricas, entre outros.

A paralisação ocorreu em decorrência das medidas utilizadas por todo país para a contenção do vírus, além de outras medidas, tais quais a quarentena, o distanciamento social, o isolamento e o lockdown, além de medidas de higiene, como limpeza das mãos com água e sabão, álcool em gel e uso de máscara em todos os ambientes.

Em decorrência da paralisação das atividades de trabalhos e de muitas outras atividades, diversas empresas não suportaram os efeitos produzidos, tendo muitas indústrias e comércio encerrado as suas atividades.

Em efeito cascata, várias pessoas passaram a ficar desempregadas e sem possibilidade de retorno ao mercado de trabalho, já que tudo estava paralisado e o desemprego só crescia.

A fim de evitar prejuízos ainda maiores, os empregadores e Governo Federal, Estadual e Municipal, passaram a adotar medidas para manter o emprego da população e a preservação da renda desses trabalhadores, sem deixar de observar as medidas necessárias para proteção dos empregados e empregadores no desenvolver do trabalho.

Dentre as diversas medidas adotadas, foram publicadas 2 (duas) Medidas Provisórias importantes e muito utilizadas, a MP nº 927/2020 e a nº 936/2020. Essas

medidas buscavam, em especial, a redução dos impactos no mercado de trabalho, trazendo soluções, opções e faculdades de alguns recolhimentos ao empregador.

A Medida 927/2020 versava sobre possibilidades mais acessíveis aos empregadores para aplicação do *home office*, antecipação de férias individuais, férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Já Medida Provisória 936/2020 tratava sobre a redução do salário e jornada de trabalho, suspensão temporária do contrato de trabalho e benefício emergencial de preservação do emprego e da renda dos trabalhadores.

As Medidas Provisórias foram tão essencial e importante aos empregados e empregadores, que no ano de 2021, foram publicados novos Decretos, nº 1.045 e 1.046, com praticamente o mesmo texto, tendo em vista que a taxa transmissão do coronavírus ainda estava alta no país.

Outra medida utilizada neste período, mas que já constava no Ordenamento Jurídico Brasileiro, era a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho para qualificação profissional, de acordo com o artigo 476-A, da CLT.

Para aplicação da suspensão do contrato de trabalho, deveria haver acordo coletivo ou estar previsto essa aplicação em convenção coletiva, além disso, os empregados teriam que concordar com a aplicação da suspensão. O período mínimo seria de 2 (dois) meses e o máximo de 5 (cinco) meses, conforme prevê o artigo 476-A da CLT.

Há também a previsão de estabilidade para os funcionários que tivessem seus contratos suspensos temporariamente, o período seria de 3 (três) meses após o retorno do empregado ao labor, independentemente da quantidade de meses em que este ficou na medida de suspensão do contrato de trabalho.

O teletrabalho, que também já era de conhecimento dos empregados e empregadores, que foi legislado pela Reforma Trabalhista, quando definiu seus parâmetros, também foi uma solução encontrada por muito empregadores, já que nesta modalidade havia uma redução de custo para empresa, além de manter o distanciamento social, essencial para aquele momento e garantia da saúde dos trabalhadores.

O trabalho remoto pode ser realizado em qualquer local, desde que seja

possível a utilização dos recursos tecnológicos. Na maior parte da jornada do trabalho não há a necessidade de se locomover até a empresa, não tendo mais desgaste com o tempo de locomoção. Assim, há uma maior flexibilidade na jornada de trabalho, já que nesta modalidade não existe o controle de ponto, sendo monitorado apenas pela sua produtividade e poder contratar pessoas mais qualificadas independentemente do seu local de residência e do empregador.

Pontos importantes como esses, foram essenciais para garantia dos empregados, para a permanência de empresas abertas no país e para manter os empregos da população brasileira.

REFERÊNCIAS

ACÓRDÃO DA 8ª CÂMARA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010337-39.2021.5.15.0044/2>. Acesso em 19 de setembro de 2021.

BRASIL. **Conselho Nacional de Saúde**, Recomendação nº 036 de 11 de maio de 2020. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020#:~:text=Recomenda%20a%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20medidas,dos%20servi%C3%A7os%20atingido%20n%C3%ADveis%20cr%C3%ADticos>. Acesso em: 1 de julho de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 de setembro de 2021).

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 12 de agosto de 2021.

BRASIL. **Decreto Municipal de São Paulo nº 59.450/2020, de 18 maio de 2020**. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-59450-de-18-de-maio-de-2020#:~:text=1%C2%BA%20no%20Decreto%2059.450%2F2020.&text=Suspende%20o%20sistema%20rotativo%20pago,22%20de%20maio%20de%202020>. Acesso em 29 de julho de 2021.

BRASIL. **Decreto Municipal de Taubaté nº 14.930/2021**, de 18 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.taubate.sp.gov.br/anexos/publicacoes/COVID/14930%20RESTRI%C3%87%C3%95ES%20ESTABELECIDAMENTOS%20COMERCIAIS%20COVID-19.pdf>. Acesso em 08 de julho de 2021.

BRASIL. **Decreto Municipal de Taubaté nº 14.966/2021**, de 05 de março de 2021. Disponível em: <https://www.taubate.sp.gov.br/anexos/publicacoes/COVID/14966%20FASE%20VERMELHA%20%20MARCO-21.pdf>. Acesso em 27 de abril de 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927/2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm Acesso em 6 de julho de 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936/2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em 11 de agosto de 2021.

CNN BRASIL. **Rússia registra a primeira vacina contra Covid-19 do mundo, anuncia Putin.** CNN, 11 de agosto de 2020. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/putin-anuncia-que-russia-registrou-primeira-vacina-contracovid-19-do-mundo/>. Acesso em: 22 de setembro de 2021.

ESTADO DE SÃO PAULO. **Estádios se tornam hospitais de campanha para tratar covid-19. Estádio, São Paulo,** 3 de abril de 2020. Disponível em (<https://summitsaude.estadao.com.br/desafios-no-brasil/estadios-se-tornam-hospitais-de-campanha-para-tratar-covid-19/>). Acesso em: 23 de agosto de 2021.

GLOBO G1. **Documentos mostram que mais de 30 morreram nos dois dias de colapso por falta de oxigênio em Manaus.** G1, Amazonas, 25 de janeiro de 2021. Disponível em: (<https://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2021/01/25/documentos-mostram-que-mais-de-30-morreram-nos-dois-dias-de-colapso-por-falta-de-oxigenio-em-manaus.ghtml>). Acesso em 23 de agosto de 2021.

GLOBO G1 **Jovem de 22 anos é a primeira pessoa a morrer à espera de leito de UTI** na cidade de São Paulo. G1, São Paulo, 18 de março de 2021. Disponível em (<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/03/18/jovem-de-22-anos-e-a-primeira-pessoa-a-morrer-a-espera-de-leito-de-uti-na-cidade-de-sao-paulo.ghtml>). Acesso em: 23 de agosto de 2021.

GOVERNO DO BRASIL. **Anvisa concede primeiro registro definitivo para vacina contra a Covid-19 nas Américas.** Governo do Brasil, São Paulo, 23 de fevereiro de 2021. Disponível <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2021/02/anvisa-concede-primeiro-registro-definitivo-para-vacina-contracovid-19-nas-americas>. Acesso em 22 de setembro de 2021.

LEITE, Carlos. Henrique. B. **Curso De Direito do Trabalho.** São Paulo. Editora Saraiva, 2021. Disponível em [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/32%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dmiolo12.xhtml!4/2/182/5:11%5B018%2C%5E\).%5D](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/32%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dmiolo12.xhtml!4/2/182/5:11%5B018%2C%5E).%5D). Acesso em 11 de outubro de 2021.

MAGENTA, Matheus. Covid: **Variante acelera intubação de jovens e SP orienta procurar ajuda no 1º dia de sintomas.** BBC NEWS Brasil, São Paulo, 19 de abril

de 2021. Disponível em (<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-56763719>). Acesso em dia 23 de agosto de 2021.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: **Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555594775/epubcfi/6/24%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dmiolo8.xhtml!%5D!/4/2/112/1:335%5Befe%2Crid%5D>. Acesso em 11 de outubro de 2021.

MEDEIROS, Carmen Lucia Trindade Feijo: **TST. Teletrabalho. O trabalho de onde você estiver**. Material Educativo, Manual Teletrabalho do TST. Disponível em file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Manual%20Teletrabalho.pdf. Acesso em 7 de setembro de 2021).

MEDICI, Daniel. **Por que idosos estão entre os grupos mais vulneráveis ao coronavírus? Saiba quais são os riscos**. G1, São Paulo, 12 de março de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/12/saiba-por-que-idosos-estao-entre-os-grupos-mais-vulneraveis-ao-coronavirus-e-quais-sao-os-riscos.ghtml>. Acesso em 25 de agosto de 2021.