

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CICERO OTÁVIO LINHARES BARROS

**DIREITOS TRABALHISTAS E AS MEDIDAS ADOTADAS PARA A PRESERVAÇÃO  
DOS EMPREGOS DIANTE DA COVID-19**

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2022

CICERO OTÁVIO LINHARES BARROS

**DIREITOS TRABALHISTAS E AS MEDIDAS ADOTADAS PARA A PRESERVAÇÃO  
DOS EMPREGOS DIANTE DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,  
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação  
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão  
Sampaio, em cumprimento às exigências para a  
obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** (Esp. Rawlyson Maciel Mendes)

CICERO OTÁVIO LINHARES BARROS

**DIREITOS TRABALHISTAS E AS MEDIDAS ADOTADAS PARA A PRESERVAÇÃO  
DOS EMPREGOS DIANTE DA COVID-19**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do  
Trabalho de Conclusão de Curso de CICERO OTÁVIO  
LINHARES BARROS.

Data da Apresentação \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: ESP. EVERTON DE ALMEIDA BRITO / UNILEÃO

Membro: ESP. KARINE DE NORÕES MOTA/UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2022

# DIREITOS TRABALHISTAS E AS MEDIDAS ADOTADAS PARA A PRESERVAÇÃO DOS EMPREGOS DIANTE DA COVID-19

Cicero Otávio Linhares Barros<sup>1</sup>  
Rawlyson Maciel Mendes<sup>2</sup>

## RESUMO

A pandemia de COVID-19, alastrou o mundo de forma devastadora, em pouco tempo vários países entraram em situação de calamidade pública devido ao vírus, o mesmo aconteceu com o Brasil, causando pânico e incertezas relativo à saúde e a economia. O setor produtivo foi afetado com grandes prejuízos decorrentes da crise pandêmica, dentre eles, impactos negativos no cumprimento das obrigações e contratos e as oportunidades de trabalho. Conforme Belmonte *et al* (2020), com cerca de 210 milhões de habitantes, o Brasil conta uma população economicamente ativa de cerca 106 milhões, possuindo antes da pandemia uma taxa de desemprego de aproximadamente 12% e um percentual em torno de 45% de brasileiros na informalidade, diante desse fato fora preciso uma medida urgente para socorrer os mais vulneráveis. O trabalho foi realizado através de uma pesquisa bibliográfica, onde o seu principal objetivo foi destacar a importância dos direitos trabalhistas, diante. Para a proteção do emprego e da renda, medidas emergenciais foram adotadas para garantir os postos de trabalho, as quais reduziriam o impacto do desemprego. A legislação trabalhista regida pela CLT possui mecanismos para amenizar a perda de empregos, mas não eram suficientes para enfrentar a crise. Para o enfrentamento da pandemia de COVID-19 foram criadas as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 posteriormente transformadas na lei 14.020/2020, que surgiram como forma de alternativas destinadas a diminuir o risco dos índices do desemprego e de um estado de calamidade social sem precedentes.

**Palavras-Chave:** COVID-19. Trabalho. Desemprego. Leis Trabalhistas. Medidas Provisórias.

## ABSTRACT

The pandemic of COVID-19, spread the world devastatingly, in a short time several countries were in a situation of public calamity due to the virus, the same happened to Brazil, causing panic and uncertainty regarding health and economy. The productive sector was affected with great losses due to the pandemic crisis, among them, negative impacts on the fulfillment of obligations and contracts, and job opportunities. According to Belmonte *et al* (2020), with about 210 million inhabitants, Brazil has an economically active population of about 106 million, having before the pandemic an unemployment rate of approximately 12% and a percentage around 45% of Brazilians in informality, in view of this fact an urgent measure was needed to help the most vulnerable. The work was carried out through a bibliographical research, where its main objective was to highlight the importance of labor rights, in light of this fact. For the protection of employment and income, emergency measures were adopted to guarantee jobs, which would reduce the impact of unemployment. The labor legislation governed by the CLT had mechanisms to mitigate the loss of jobs, but they were not enough to face the crisis. To face the COVID-19 pandemic, Provisional Measures 927/2020 and 936/2020 were created, later transformed into law 14.020/2020, which emerged as alternatives destined to reduce the risk of unemployment rates and an unprecedented state of social calamity.

**Keywords:** COVID-19. Labor. Unemployment. Labor Laws. Provisional Measures.

---

<sup>1</sup> Aluno Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: otaviojua@bol.com.br

<sup>2</sup> Professor orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

## INTRODUÇÃO

Sendo algo tão fundamental a vida humana, o trabalho é uma área que não poderia ser deixada de lado no ramo do Direito, sendo assim ao longo do tempo o Direito do Trabalho surgiu para atender e fazer valer o direito do trabalhador.

Poucas são as áreas do Direito que mais se relacionam com as dinâmicas sociais como é o Direito do Trabalho. Como principal seara que disciplina as relações (individuais e coletivas) do mundo do trabalho, verifica-se uma crescente valorização mundial, com o reforço do reconhecimento dos Direitos Humanos pelo mundo (BRITO, 2021).

A principal causa econômica para o surgimento do direito do trabalho foi a Revolução Industrial do século XVIII, que determinou também o aparecimento da sociedade industrial e do trabalho assalariado (MARQUES, 2013).

O desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários, desencadeados visando à melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e das crianças, entre outras reivindicações (RESENDE, 2020).

No seu livro Curso de Direito do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite, cita algo que deve-se ser mencionado, não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. É claro que há disposições da CLT que devem ser atualizadas para se adequarem à realidade contemporânea, em consonância com o fenômeno da constitucionalização do direito. O ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobretudo as tarefas dos juristas e operadores do direito. Mas, enquanto o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao intérprete e aplicador do direito do trabalho promover a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterprestando os dispositivos consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos (LEITE, 2021).

No ano de 2017, a CLT teve a chamada Reforma Trabalhista foi iniciada em 22.12.2016 com o Projeto de Lei encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, recebendo o número PL 6.787/2016, o qual alterava apenas as redações ou inseria disposições concernentes a alguns artigos da CLT (LEITE, 2022).

Logo após a Reforma Trabalhista de 2017, em março de 2020, com a chegada inesperada da COVID-19 no Brasil, as relações de trabalho precisaram ser adaptadas, criando um novo vínculo entre empregador e empregado, dentre essas adaptações destaca-se, a prática do regime de tele trabalho. Reconhecido como um novo modelo de reorganização do trabalho, o tele trabalho permite que as pessoas trabalhem onde estiverem. Com o avanço tecnológico e o desenvolvimento globalizado da economia, surge à oportunidade de flexibilização das relações trabalhistas, onde as pessoas podem exercer sua profissão de onde estiverem apenas com um computador e acesso à internet (RAUPP, 2021).

A pandemia por COVID-19, ocasionou grandes desafios para a humanidade, em diversos aspectos, a crise provocada por ela proporcionou mudanças que vão muito além de econômica e financeira. Está também ligada à perda de identificação social, pois não é só o emprego que se esvai, mas juntamente com ele a possibilidade de trabalhar permitindo a desintegração das referências do sujeito ao pertencimento social e de identidade cultural (NASCIUTTI, 2020).

Com o alastramento da pandemia surgiram também algumas medidas emergências para a preservação dos empregos, uma que se pode citar como destaque foi o BEM- Benéfico Emergencial.

A Covid-19 deixou marcas irreparáveis, dentre elas a perda de muitas vidas no mundo inteiro, como também afetou toda a economia. Perante o exposto, ocasionou uma série de conflitos, entre empregadores e empregados, nas suas relações de trabalho. Muitas empresas e microempresas precisaram serem fechadas declarando falência. É preciso ressaltar que a saúde, é uma das prioridades universais, e intrínseca ao ser humano.

Esse trabalho tem como foco principal mostrar a evolução o direito do trabalho e como a pandemia trouxe grande impacto em vários pontos, destacando-se a parte financeira, econômica, mas principalmente em relação ao direito dos trabalhadores. Mostra a importância das leis trabalhistas na vida dos trabalhadores e quais foram às reformas e seus maiores impactos.

A metodologia utilizada no trabalho é de caráter bibliográfico, de acordo com a revisão literária de autores que sempre buscam atualização de seus estudos acerca do tema apresentado, utilizando livros, artigos e sites governamentais.

O referencial teórico será dividido por alguns temas que abordarão desde o surgimento das leis trabalhistas, direitos trabalhistas e suas modificações realizadas diante a reforma trabalhista. Terá também como destaque as medidas adotadas e os procedimentos necessários, para a preservação dos empregos em tempos de pandemia.

## 1 REFERENCIAL TEÓRICO

### 1. EVOLUÇÃO E O SURGIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Desde o início dos tempos, o homem precisa procurar uma maneira de sobrevivência, não se pode esquecer que desde a antiguidade sempre existiu uma grande divisão entre os que trabalham e os que se beneficiam desse trabalho, gerando assim a diferentes definições ao longo dos anos, onde hoje é definido como empregado e empregador.

Historicamente, a noção social de trabalho passou por grandes evoluções até culminar na configuração jurídica atual. A primeira forma de trabalho foi a escravidão; o trabalho era considerado uma atividade secundária, de tal maneira que o escravo não era considerado um sujeito de direitos, mas tão somente um objeto. Em um segundo momento histórico surgiu a servidão, época do feudalismo, na qual os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção militar e política que recebiam, além do uso da terra (DOS ZAFFARI, 2021).

Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas e, ao longo do tempo, diversas foram as suas formas, que variaram conforme as condições históricas que vigoraram em cada época (ROMAR, 2021).

A história do trabalho começa exatamente quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só para a produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas. Assim, o trabalho se desenvolve e torna-se dependente e ligado às relações sociais e econômicas vigentes em cada período histórico específico (ROMAR, 2022).

Embora a Carta Magna Imperial (1824) tenha vedado a proibição de qualquer gênero de trabalho, somente com a libertação dos escravos e a efetiva difusão do labor assalariado restou consagrado o princípio da liberdade de trabalho no país e tornou-se possível elevar ao nível constitucional (1891) a liberdade de associação sem armas (BASILE, 2018).

Seguindo a evolução do homem, passa-se da Antiguidade à Idade Média e da escravidão à servidão, com sensível melhoria na situação do trabalhador, eis que não se encontrava mais permanentemente sujeito ao seu proprietário, passando, no entanto, à condição de prisioneiro da terra, motivo pelo qual o referido sistema foi conhecido como servidão à gleba. Surgem, depois, as corporações de ofício, por meio das quais começam os trabalhadores a se organizar por profissões. Cada corporação correspondia a uma determinada atividade profissional, estando seus membros sujeitos à seguinte hierarquia: mestres, companheiros e aprendizes.

De início, a preocupação consistia em impedir a exploração do trabalhador, principalmente de mulheres e crianças, surgindo, mais tarde, a fixação da jornada de trabalho, proteção que se estendeu aos salários e ampliou-se na forma como se encontra na atualidade. A partir de 1907, surgem os diplomas normativos relativos à criação dos sindicatos e das cooperativas, aos acidentes do trabalho, à extensão das férias aos trabalhadores no comércio e na indústria e aos bancários, às caixas de aposentadorias e pensões, à proibição de trabalho aos menores de 12 anos de idade, bem como em relação ao trabalho noturno e às falências, considerando o crédito dos empregados como privilegiado ((FREDIANI, 2011).

Conforme citado por Porto e Filho (2022), a atenção do Estado com a “questão social” foi intensificada à época do término da Primeira Guerra Mundial. Em 1919, o Brasil assinou o Tratado de Versalhes, que, além de encerrar oficialmente o conflito mundial, criou a Organização Internacional do Trabalho. Ainda em 1919, foi editada uma lei sobre acidente de trabalho (nº 3.724/1919) e, em 1923, foi promulgada a Lei Elói Chaves (Decreto nº 4.682/1923), criando as Caixas de Aposentadorias e Pensões dos ferroviários. Em 1926, a Constituição de 1891 foi emendada para prever a competência do Congresso Nacional para legislar sobre trabalho (art. 34, inciso XXVIII).

Ainda de acordo com Porto e Filho (2022), diversos direitos foram previstos em lei, podendo-se mencionar, entre outros: Decreto nº 21.417-A/1932, que regulamentava o trabalho da mulher; Decreto nº 21.186/1932, que fixava a jornada de trabalho de oito horas para os comerciários (depois estendida para os industriários); Decreto nº 21.175/1932, que instituiu a carteira profissional; Decreto nº 23.103/1933, prevendo férias para empregados em estabelecimentos comerciais e bancários; e a Lei nº 62/1935, que disciplinava o direito à indenização em caso de dispensa sem justa causa do empregado da indústria ou do comércio, bem como previa a estabilidade no emprego a partir de 10 anos de serviço para o mesmo empregador.

Em 1930, Getúlio Vargas (que perdeu a eleição presidencial para Júlio Prestes, mas chegou ao poder por meio de um golpe de Estado com a ajuda dos militares) criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, promovendo nos anos seguintes a edição de vários decretos de caráter trabalhista, que iniciaram nosso processo de constitucionalismo social (inspirado nas pioneiras constituições do México, de 1917, e de Weimar, de 1919) (BRASIL, 2018).

Em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) que, com todas as alterações sofridas desde então, ainda vige no ordenamento jurídico brasileiro. Já em 1988, foi promulgada a atual Constituição Federal (CF), que trata de direitos trabalhistas e os inclui no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais” (BRASIL, 1988 apud DOS ZAFFARI, 2021).

E em 2017 a Reforma Trabalhista foi implementada no Brasil pela Lei n. 13.467/2017, e não alterou somente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, mas também as Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (CALVO, 2022).

Ao todo, a reforma trabalhista alterou aproximadamente 97 artigos da CLT e 7 Artigos de outras normas. O Projeto de Lei n. 6.787/2016 que originou a Reforma Trabalhista foi apresentado pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016. O projeto inicial apresentado abrangia a alteração de 7 (sete) artigos da CLT. Foi apresentado um projeto substitutivo em 12 de abril de 2017, que foi aprovado pela Câmara dos Deputados, com mais de 100 alterações. No Senado, o projeto de lei ganhou novo número, 38/2017, sendo aprovado pelo Senado Federal em 12 de julho, sem alterações ou aperfeiçoamentos, vindo a ser sancionada, pelo presidente da República, a Lei n. 13.467 no dia 13 de julho de 2017. Enquanto o Código de Processo Civil foi aprovado em 5 (cinco) anos (publicado em 17 de dezembro de 2014), a Reforma Trabalhista foi aprovada em menos de 6 (seis) meses(PIMENTA,2020).

A nova legislação impactou todo ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas a esse ramo do Direito. Estamos diante da maior e mais profunda alteração desde 1943. Durante o ano de 2019 e o primeiro semestre de 2020, foram editados diversos diplomas legislativos que trouxeram novos impactos ao Direito do Trabalho. A legislação editada no ano de 2019 objetivou a desburocratização das relações de trabalho, especialmente no tocante à CTPS e ao registro de ponto, verifica-se, portanto, que a legislação trabalhista passou, e ainda passa, por inúmeras mudanças. (RENZETTI,2021).

## 2. LEIS TRABALHISTAS

Para dar início ao estudo das leis trabalhistas, faz-se necessário falarmos de forma sucinta sobre a CLT e seus primeiros artigos, pois é a partir destes que conseguiremos compreender de forma clara os direitos e deveres contemplados nesta, e para isso nada mais adequado do que citarmos o seu Art.1º que a define com bastante clareza: que esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

De acordo com Machado (2022), a CLT sistematizou a legislação esparsa em matéria trabalhista existente à época em que foi publicada e também criou novos institutos para regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, sendo a primeira lei geral aplicável

a todos os empregados. Isso explica o seu nome: Consolidação das Leis do Trabalho. De fato, a CLT, apesar de ter criado novas regras de direito do trabalho, teve por principal função a reunião, ou seja, a consolidação das normas trabalhistas até então em vigor. É por isso que se diz que a CLT não pode ser considerada um “código do trabalho”, porque os códigos criam leis novas, algo que a CLT não fez, ao menos não em uma dimensão considerável para receber essa nomenclatura. Contudo, sabe-se que para haver leis Trabalhistas, precisa-se ter os sujeitos principais, o empregador e o empregado.

Segundo Almeida (2022), nos termos do art. 2º, o empregador é a empresa, individual ou coletiva. Objetivando assegurar a continuidade no emprego, o Direito do Trabalho desvinculou-se da figura física ou jurídica do empregador, para, despersonalizando-o, colocar a empresa em um dos polos da relação empregatícia. Esta, como se sabe, não é sujeito de direitos, que é condição da pessoa física ou jurídica.

De acordo com o Art. 3º da CLT, Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza. Não seria equivocado afirmar que o coração da CLT encontra-se aqui, em seu art. 3º. Sem dúvida alguma, este dispositivo da Consolidação é o mais importante. Dele depende a aplicação de todos os seus outros preceitos, por tratar do empregado, que é a figura central de todo o direito do trabalho. É claro que o art. 2º contempla elemento importante para a caracterização da relação de emprego, a pessoalidade, mas isso não retira em hipótese alguma a importância central do texto ora abordado, pois nele estão previstas as principais características do trabalhador considerado empregado (MACHADO, 2022).

## **2.1 Principais Direitos trabalhistas**

É preciso entender que os direitos trabalhistas adquiridos ao longo do tempo são inúmeros, porém neste índice serão destacados apenas os principais, visto que se fossemos explicar todo o assunto o trabalho ficaria bastante extenso.

### **2.1.1. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**

Conforme descrito no site do Governo Federal, desde sua criação, a carteira de trabalho sofreu várias modificações. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), foi criada pelo decreto-lei n.º 926, de 10 de outubro de 1969. Reconhecida por suas anotações, a CTPS é hoje um dos únicos documentos a reproduzir com tempestividade a vida funcional do trabalhador. Assim, garante o acesso a alguns dos principais direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e FGTS. Visando modernizar o acesso às informações da vida laboral do trabalhador o governo federal lançou a Carteira de Trabalho Digital.

No Art.13 e Art.29 da CLT, é destacada a importância e a obrigatoriedade das anotações contratuais no ato de contratação independente do exercício de emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada. Com algumas mudanças a CTPS além de forma física, agora os novos modelos passaram a serem digitais.

Como citado por Almeida (2015), a CTPS é, inquestionavelmente, documento de suma importância para a configuração da relação de emprego e qualificação profissional do obreiro, muito embora as anotações nela levadas a efeito gerem presunção meramente *juris tantum* e, portanto, relativas, elidíveis, por isso mesmo, por prova em contrário, como enfatiza a Súmula 12 do TST. Portanto a Carteira Profissional, além de positivar o vínculo empregatício, é documento que atesta as aptidões profissionais, sendo ainda indispensável à colocação e à inscrição sindical (ALMEIDA,2015).

### 2.1.2 Remuneração

Conforme citado por Neto, Cavalcante (2017), não há contrato de Trabalho a título gratuito, ou seja, sem encargos e vantagens recíprocas. O contrato de trabalho é bilateral e oneroso, isto é, empregado presta serviços, tendo direito aos salários. De acordo com os art.76 e art.78, da CLT consecutivamente, salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona. Quando o salário mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação

Conforme citado por Fidelis (2020), a Lei nº 4.090/62 instituiu o pagamento do 13º salário, conhecido como gratificação de natal, que é pago ao trabalhador independentemente da sua remuneração mensal. Ao trabalhador é garantido a cada período igual ou superior a 15 dias de trabalho consecutivos no mês, um valor referente a 1/12 de 13º salário. Assim, com exceção às ausências justificadas ou abonadas, se o trabalhador não cumprir o mínimo de 15 dias de trabalho no mês, não terá direito a 1/12 do mês em referência.

### 2.1.3 Da Jornada de Trabalho

De acordo com a CLT Art.58, a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Fica previsto também nesse artigo que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Já o Art.59 da mesma, trata do trabalho em regime de tempo parcial onde a jornada de trabalho não se deve exceder trinta horas semanais sem a possibilidade de horas extras semanais, essa é uma maneira de trabalho de forma reduzida, onde o trabalhador ganha de acordo com a sua jornada de trabalho. Em caso de contrato com jornada inferior, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Em relação horas suplementares, são consideradas horas extras todas aquelas em que se laborou além do limite legal ou contratual, seguindo a regra do art.59 que diz que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e que ainda a remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. É importante deixar claro que a regra citada anteriormente diz respeito, aqueles trabalhadores que possuem contrato de oito horas diárias.

A alteração trazida pela Lei n. 13.467/2017, chamada “reforma trabalhista”, nada mais fez do que atualizar referido dispositivo com o entendimento do TST, quanto à possibilidade de compensação por acordo individual. Normalmente, é utilizada a compensação de horas para que o empregado tenha também o sábado para descanso (BRASIL, 2017).

Como exceção, a jurisprudência vem admitindo o regime 12 x 36, estipulado em acordos coletivos, no qual o empregado trabalha 12 horas e descansa 36, posto que se trata de jornada mais favorável ao empregado que, em um mês, tem mais horas de descanso, conforme a Súmula n. 444 do TST, que estabelece: “É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. (MACHADO,2022).

Algo que gera bastante dúvidas, é a questão dos feriados, porém conforme diz a legislação, nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as atividades que não sejam permitidas aos domingos (QUINTAS, 2018).

#### 2.1.4 Concessão de Férias

As férias são conceituadas como um intervalo anual de descanso, garantido constitucionalmente como direito social e outorgado exclusivamente aos trabalhadores exercentes de atividades por conta alheia (empregados, inclusive domésticos, trabalhadores avulsos e servidores ocupantes de cargo público). Trata-se, portanto, de um direito restrito apenas aos empregados e servidores públicos porque seu custeio cabe ao tomador dos serviços. É, em última análise, um período de interrupção do contrato de emprego (MARTINEZ, 2022).

Como aponta Martinez (2022), as férias podem ser classificadas como férias individuais, essas são outorgadas por conta da necessidade de descanso anual dos trabalhadores e as férias coletivas, ao contrário das individuais, são impostas aos empregados, não por conta da necessidade de um descanso anual, mas por conveniência dos empregadores, notadamente nas situações em que seja evidenciado excesso de produção ou diminuição da demanda.

A Lei no. 13.647/2017 promoveu alterações no Capítulo IV (“Das Férias Anuais”) da CLT relativas a três temas: modificações em relação ao parcelamento do período de gozo das férias anuais remuneradas, de maneira a permitir a sua fruição em até três períodos, vedação do início do gozo das férias nos dois dias antecedentes a qualquer feriado e aos dias de repouso semanal remunerado e mudanças concernentes às férias devidas aos empregados em regime de tempo parcial (FIDELIS, 2020).

Conforme citado por Barbosa *et al* (2020), no tangente ao fracionamento do prazo das férias, havendo concordância do empregado, poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Destaca ainda que, as faltas injustificadas no período aquisitivo interferem diretamente no direito as férias, causando a redução do número de dias das férias. Conforme o art. 133, inciso IV da CLT, o trabalhador que no período aquisitivo estiver em licença por motivos de saúde (auxílio-doença ou acidente do trabalho) por mais de 180 dias, mesmo que em períodos diferentes, perde o direito às férias.

É preciso deixar claro que apesar de não haver prestação de serviço pelo empregado durante este período, mantém-se a obrigação do pagamento de salários pelo empregador acrescido de um terço um terço do valor pago.

Nas palavras de Machado (2022), o terço constitucional é uma gratificação compulsória instituída pela Carta Magna, cuja finalidade é proporcionar melhores condições financeiras ao empregado para usufruir suas férias. Tal gratificação é devida tanto nas férias integrais como nas proporcionais, sejam gozadas ou indenizadas.

### 2.1.5 Segurança no Ambiente do Trabalho

CF/88, em seu art. 7º, XXII, estabeleceu como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Logo, é obrigação de todo empregador proporcionar aos trabalhadores um ambiente laboral hígido, de modo a zelar pela integridade física e mental daqueles que lhe prestam serviços. O empregador está obrigado a fornecer ao seu empregado EPI capaz de diminuir ou eliminar agentes insalubres encontrados no ambiente laboral

Vianna (2021), recorda ainda que o artigo 118 da Lei nº 8.213/91 garante a manutenção do contrato de trabalho na empresa ao segurado que sofreu acidente do trabalho pelo prazo mínimo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

### 2.1.6 Término do Contrato de Trabalho

Conforme citado Renzetti (2021) por O término dos contratos de trabalho pode se dar em razão de fatores diferentes, que podem resultar em efeitos jurídicos distintos, sendo eles, dispensa sem justa causa, pedido de demissão e distrato. Ocorrendo a dispensa sem justa causa do empregado, ele fará jus aos seguintes direitos: aviso-prévio trabalhado ou na indenizado , saldo de salários, indenização das férias integrais não gozadas (simples ou em dobro) mais o terço constitucional, indenização das férias proporcionais com o terço constitucional, 13º salário proporcional ao ano em curso, liberação do saldo do FGTS com indenização compensatória de 40%, guias de seguro desemprego, indenização adicional de um salário mensal previsto no art. 9º da Lei nº 7.238/1984.

Cisneiros (2018), destaca que na dispensa sem justa causa, o empregador deve conceder o aviso prévio ao obreiro. No pedido de dispensa, o empregado deve conceder o aviso prévio ao empregador. O aviso prévio está previsto nos arts. 487 a 491 da CLT, no art. 7º, XXI, da CF e na Lei 12.506/2011.

No pedido de demissão, o empregado simplesmente requer o término do contrato de trabalho por não ter mais interesse em continuar com aquela relação de emprego. Sendo assim fará jus aos seguintes direitos: saldo de salários, indenização das férias integrais simples ou em dobro somada ao terço constitucional, indenização das férias proporcionais mais o terço constitucional, 13º salário proporcional do ano em curso. Ele não terá direito a retirar o FGTS, a multa de 40% do FGTS e as guias para obtenção do seguro desemprego (RENZETTI 2021).

Já o distrato é quando o empregador e empregado resolvem pôr fim ao contrato, onde

as verbas trabalhistas também são negociadas, exceto os salários e a remuneração de férias que não podem ser transacionadas. Em caso de falecimento, o pagamento das verbas trabalhistas deve ser feito aos dependentes do empregado falecido, devidamente habilitados perante a Previdência Social, e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário, partilha ou arrolamento. É o que preveem o art. 1º da Lei 6.858/1980 e o art. 20, IV, da Lei 8.036/1990 CISNEIRO (2018).

### 3 MEDIDAS ADOTADAS PARA A PRESERVAÇÃO DOS EMPREGOS NO PERÍODO DA PANDEMIA

No início de 2020 com o avanço da pandemia, o Governo Federal editou a Lei nº 13.979 que dispõe sobre medidas enfrentamento da situação de emergência em saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus. Com isso o Congresso Nacional reconheceu o estado de calamidade pública, o Governo Federal adotou várias medidas trabalhistas, dentre elas as Medidas Provisórias, que tiveram como objetivo principal, a flexibilização de direitos trabalhistas e conseqüentemente a preservação dos empregos. É de suma importância destacar que essas medidas são específicas e que suas normas delimitaram o que pode ou não ser alterado na relação contratual entre empregado e empregador.

#### 3.1 Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020

De acordo com o art. 1º da MP Nº 927 de 22 de Março de 2020, esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública 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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo mesmo decreto , para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943(BRASIL,2020).

Sendo assim, de acordo com os Art. 2º e art. 3º, da medida mencionada, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. 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: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação, o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

De acordo com Pretti (*apud* SOUZA, 2020), com a MP no 927/2020, houve uma retirada de Direitos dos empregados e, por isto, a sua instituição não pode ser vista com bons olhos. Para ele, os acordos individuais terão mais validade do que a própria CLT ou eventuais acordos ou convenções coletivas de trabalho. Afirma ainda que o art. 2º da sobredita MP é um verdadeiro cheque em branco para o empregador, ocasionando uma vulnerabilidade muito grande aos trabalhadores. Ao buscar analisar o parágrafo único do art. 1º da MP no 927/2020, verificou-se que o quadro da pandemia e a existência de tal norma referiu-se acerca de questões trabalhistas atingidas por motivo de força maior, conforme explicita os dizeres da norma do art. 501 da CLT: “art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.” (BRASIL, 1943).

### 3.1.1 Teletrabalho

Conforme citado por Nahas (2020), a reforma trabalhista de 2017 regulamentou o teletrabalho de forma quase inexpressiva, o que levou ao consequente aprimoramento das normas pela MP 927/2020, para que empregadores pudessem adaptar o trabalho à distância em razão da determinação das medidas de isolamento. Algumas regras não seguiram exatamente o que diz na CLT, mas permaneceram justamente em razão da especialidade da finalidade para a qual foram editadas. Pode-se, assim destacar que a regra da MP se aplicou aos casos específicos de calamidade pública, em decorrência da COVID-19 onde a situação de urgência para adaptação das alterações contratuais, autorizou que o empregador, a seu critério, alterasse as condições de trabalho no modo presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independente de acordo individual ou coletivo, isto é, dispensa a manifestação de vontade do empregado, passando a condição contratual a ser ato unilateral do empregador, ampliando o poder de direção.

### 3.1.2 Antecipação de férias individuais e coletivas

Uma outra medida adotada, de acordo com o inciso II do artigo 3º e artigo 6º da MP 927/2020, foi a antecipação das férias, possibilitando que não mais seja cumprido o período de 12 meses para essa aquisição, ou seja mesmo que o empregado não tivesse preenchido o período aquisitivo de 12 meses esse também teria esse direito. A MP 927, autorizou ainda o empregador pagar a remuneração referente às férias antecipadas até o quinto dia útil do mês seguinte ao início das férias. Ainda, o adicional de um terço de férias ser pago até o final do ano, junto com o décimo terceiro salário. Durante o estado de calamidade pública, o empregador adquiriu o direito de dar férias coletivas aos seus empregados sem precisar avisar o Ministério da Economia e os sindicatos. Precisava apenas seguir como regra, ter comunicado aos empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência (BITENCOURT, 2020)

### 3.1.3 Aproveitamento e antecipação de feriados

Ainda de acordo com artigo 13 da MP, foram antecipados o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, em regra os empregadores tiveram como dever, notificar por escrito ou por meio eletrônico, a todos os empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48hs, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

### 3.1.4 Banco de horas

O artigo 14, da MP 927, estabeleceu que, 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. Estabelecendo ainda que A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias e que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

## 3.2 Medida Provisória 936 de 1º de abril de 2020 - Lei 14.020/2020

Conforme a página do Congresso Nacional, a Medida Provisória 936/2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com objetivos de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e

empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Definidas como medidas do programa o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

Essa Medida Provisória garantiu ao empregado uma estabilidade por um determinado período, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Seguindo a mesma dinâmica da MP citada anteriormente, elas foram celebradas por meio de negociação coletiva. Estabelecendo também as hipóteses em que as medidas do programa poderiam ser implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva.

Com a permanência do período pandêmico, houve a necessidade de constituir uma proposta mais duradoura, visto que as Medidas Provisórias possuem prazo de sessenta dias, contados da data de publicação, podendo ser prorrogadas por igual período conforme disposição dos §§ 3º e 7º do art. 62 da Constituição Federal de 1988. Assim, na prática uma medida provisória tem eficácia durante o período máximo de cento e vinte dias, de modo que, para que as situações tratadas na Medida Provisória persistem a valer para depois dos 120 dias se faz impreterível a conversão da MP em Lei. Desta forma, o governo buscou a promulgação da Medida Provisória 936/2020 na Lei nº 14.020/2020 (ALMEIDA, 2021).

O Art. 7º e o art.8º da Lei 14.020/2020 estabeleceu as condições mencionadas logo adiante, para a implementação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda:

MEDIDAS	PRAZO	DA RESPONSABILIDADE DO SALÁRIO	
		EMPREGADOR	UNIÃO
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Até 60 (sessenta) dias	Não há	100% do seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 25%	Até 90 (noventa) dias	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	25% do seguro desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 50%			50% do seguro desemprego

Fonte: Medida Provisória 936 de 1º de abril de 2020

A MP nº. 936, de 01.04.2020, convertida na Lei n. 14.020/2020, autorizou a redução proporcional da jornada e de salários dos empregados, por “pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos”, com a conversão da MP n. 936 na Lei

14.020/2020, houve alteração do art. 7º, II, para autorizar o pacto por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregado e empregador(MACHADO,2022).

O art.7º da lei 14.020/2020 deixa claro ainda que empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

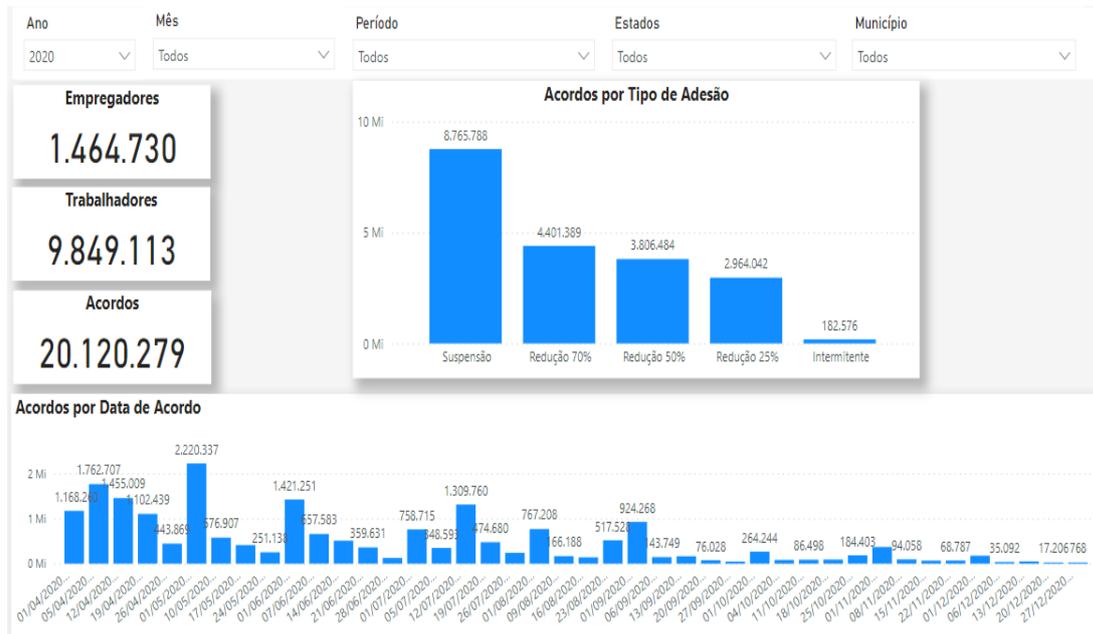
- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
- III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:25% (vinte e cinco por cento); 50% (cinquenta por cento) e70% (setenta por cento).

Em relação a Suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador junto ao empregado, em comum acordo, poderiam decidir se a suspensão temporária do contrato de trabalho, seria feita pelo prazo máximo de 60 dias, ou por dois períodos de 30 dias, e em hipótese alguma, o trabalhador poderia ficar a função da empresa durante a suspensão, caso contrário, acarretaria em multa para mesma.

O art. 8º desta mesma lei, determinou que Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado, fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo, na forma do art. 20 desta Lei (BRASIL, 2020).

Para ter dimensão do número de contratos suspensos ou reduzidos durante o período de pandemia a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho apresenta o painel de informações sobre o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego (BEm), foram exatamente 23.396.122 acordos celebrados, englobando suspensão e redução da jornada de trabalho, segue logo abaixo os gráficos dos benefícios adotados durante os anos 2020 e 2021 respectivamente:

**Gráfico1:Acordos Celebrados no ano 2020**



Fonte: Ministério da Economia-Bem(2022).

Conforme mostra o gráfico acima, os acordos celebrados no ano de 2020, superaram o número de acordos celebrados no ano posterior, principalmente em relação as suspensão de contratos de trabalhos.

**Gráfico 2:Acordos Celebrados no ano 2021**



Fonte: Ministério da Economia-Bem(2022).

Como aponta Weschenfelder(2020), vale lembrar que Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, foi destinado apenas a trabalhadores que formalizaram

acordo com os seus empregadores, durante o período da pandemia da COVID-19, sendo ele suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

Esta Lei criou o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, tendo também como objetivo do programa conceder linha de crédito aos empregadores, para conseguirem manter o pagamento da folha salarial de seus empregados. Com essas medidas adotadas, o trabalhador obteve a estabilidade em seu emprego pelo tempo de contrato assinado e posteriormente por um período igual.

Ainda, a Lei permitiu expressamente a realização de acordo individual escrito com empregados aposentados, desde que haja o pagamento de ajuda mensal do valor mínimo correspondente ao que o empregado receberia a título de Benefício (Bem), nos termos do artigo 9º da Lei. Isso porque, por já ser aposentado, o empregado não tem direito de receber valores do Governo a título de Benefício, conforme previsto na alínea “a” do inciso II do § 2º do artigo 6º da Lei 14.020/2020(BITENCOURT,2021).

Após a promulgação, uma das principais mudanças da Lei nº 14.020, em relação ao texto original da MP 936/2020, foi a possibilidade de prorrogação, mediante ato do Poder Executivo, da duração dos acordos de redução proporcional de jornada laboral e de salários, ou de suspensão do contrato de trabalho.

## 2 MÉTODO

O método utilizado na formação do conteúdo do trabalho foi de caráter bibliográfico. Em primeiro momento foi definido o tema e logo após realizado o levantamento e a revisão de obras publicadas sobre o mesmo, esse levantamento foi realizado através de livros disponíveis na biblioteca virtual do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, sites governamentais e em alguns artigos, em seguida o conteúdo encontrado foi analisado, buscando trazer para este trabalho um conteúdo de forma atualizada e de fácil entendimento.

Com base em Selltiz, Gil (2017, p. 26) afirma que na pesquisa exploratória a coleta de dados compreende: levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes em relação ao assunto, análise de exemplos. Seriam pesquisas exploratórias: pesquisa bibliográfica, estudo de caso, levantamento de campo. Gil afirma ainda que as pesquisas acadêmicas, em um primeiro momento, seriam exploratórias, visto que o pesquisador raramente tem definido com clareza o objeto de sua investigação (*apud* MARCONI,2021, p.296).

Considerada também como um dos primeiros passos de qualquer pesquisa Lakatos (2021), define a pesquisa bibliográfica da seguinte maneira:

Trata-se de levantamento de referências já publicadas, em forma de artigos científicos (impressos ou virtuais), livros, teses de doutorado, dissertações de mestrado. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com o que foi escrito sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao cientista “o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações” (TRUJILLO FERRARI, 1974, p. 230). A bibliografia pertinente “oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas, onde os problemas ainda não se cristalizaram suficientemente”.

As fontes da pesquisa bibliográfica são divididas entre primárias e secundárias. Segundo Andrade (2012), as fontes primárias são constituídas por obras ou textos originais, material ainda não trabalhado, sobre determinado assunto. Essas, pela sua relevância, dão origem a outras obras, que vão formar uma literatura ampla sobre aquele determinado assunto. São consideradas fontes primárias os documentos fotográficos, recursos audiovisuais, tais como programas radiofônicos ou televisivos, desenhos, pinturas, músicas, esculturas e objetos de arte, em geral. Entre as fontes primárias, incluem-se também os documentos constantes dos arquivos públicos e parlamentares, dados estatísticos, autobiografias e diários, relatos de viagens e de visitas a instituições etc. Traduções, antologias e resenhas, por mais completas e bem-feitas que sejam, não são consideradas fontes primárias.

Ainda Andrade (2012), classifica como fontes secundárias aquelas que se referem-se a determinadas fontes primárias, isto é, são constituídas pela literatura originada de determinadas fontes primárias e constituem-se em fontes das pesquisas bibliográficas. Assim sendo, a diferença fundamental entre fonte primária e secundária consiste em que as fontes primárias são constituídas de textos originais, com informações de primeira mão; as fontes secundárias constituem-se da literatura a respeito de fontes primárias, isto é, de obras que interpretam e analisam fontes primárias.

Conforme Sousa *et al* (2021), os benefícios de utilizar a pesquisa bibliográfica são: o baixo custo, o pesquisador quase não precisa se deslocar para encontrar pesquisas científicas públicas, pois com a internet encontram-se inúmeras pesquisas já realizadas. O pesquisador tem a possibilidade de investigar uma vasta amplitude de obras publicadas para entender e conhecer melhor o fenômeno em estudo. Os pontos negativos são: se o pesquisador que não analisar as fontes bibliográficas de modo correto acarretará uma pesquisa sem qualidade, pois baseou em dados infundados, ou se a escolha do tema que cerca a pesquisa tiver poucas obras publicadas pode comprometer a qualidade da pesquisa.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo, através do estudo teórico de revisão bibliográfica, buscou mostrar de forma sucinta, os direitos adquiridos aos trabalhadores ao longo do tempo e como alguns desses direitos foram preservados e adaptados durante o período da Covid-19.

Pode-se observar, como já exposto ao longo do trabalho, a CLT assegura o trabalhador em alguns pontos, porém até o momento antes da pandemia não existia nenhuma legislação na área trabalhista que direcionasse como as empresas deveriam reagir diante dos contratemplos ocasionados, como foi a pandemia do Covid-19.

Com o reconhecimento do Governo federal, considerando que o período era de calamidade pública, foi possível que algumas regras previstas pela CLT fossem modificadas diante da situação tão impactante.

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 que foi sem dúvidas o pilar juntamente com Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020, hoje convertida na Lei Nº 14.020/2020 que fala sobre Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi de grande importância para diminuir o índice de desemprego no Brasil, uma vez que o empregador junto ao governo federal obteve os recursos necessários, para suspender ou reduzir o contrato de trabalho de forma temporária.

Sendo assim, essas mudanças acabaram tendo grande aceitabilidade pelas empresas, pois essas Medidas Provisórias permitiram que as empresas, tivessem condições para as redefinirem suas estratégias, facilitando a manutenção de empregos, como também a continuação do funcionamento das mesmas.

### REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes D. **CLT Comentada**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620636. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620636/>. Acesso em: 10 set. 2022.

ALMEIDA, Amador Paes D. **CLT comentada, 9ª edição**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2015. E-book. ISBN 9788502627192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502627192/>. Acesso em: 15 set. 2022.

ALMEIDA, GERALDO MIRANDA. **Reflexos da pandemia para as empresas e os trabalhadores**: Análise da Lei nº 14.020/2020. Conteúdo Jurídico, 2021. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57674/reflexos-da-pandemia-para-as-empresas-e-os-trabalhadores-anlise-da-lei-n-14-020-2020>> Acesso em: 11 out. 2022.

ANDRADE, Maria Margarida D. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação, 10ª edição.** Barueri, SP: Grupo GEN, 2012. E-book. ISBN 9788522478392. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478392/>. Acesso em: 05 out. 2022.

BARBOZA, Maytê Ribeiro Tamura M.; ILANES, Miriany S.; GIACOMELLI, Cinthia Louzada F. **Legislação e rotina trabalhista e previdenciária.** Porto Alegre, RS: Grupo A, [Inserir ano de publicação]. E-book. ISBN 9788595025219. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025219/>. Acesso em: 18 set. 2022.

BASILE, César Reinaldo O. **Coleção Sinopses Jurídicas 27 - Direito do trabalho: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho.** São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788553600304. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600304/>. Acesso em: 08 set. 2022.

BELMONTE, ALEXANDRE A; MARTINEZ, LUCIANO; MARANHÃO, NEY. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19.** Salvador: Editora JusPodivm, 2020. Disponível em: <<https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>> Acesso em: 05 out. 2022.

Bitencourt, Lucas Pereira. **O Impacto Da Pandemia Nos Contratos De Trabalho: Efeitos Sobre Os Empregados E Empregadores.** Goiânia 2021. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2159/2/TCC%20-%20LUCAS%20BITENCOURT.pdf>>. Acesso em: 11 de out 2022.

BRASIL. Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 ago. 1943.  
BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário oficial da União.** Brasília, DF, 22 mar 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775> Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Brasília, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 02 out 2022.

BRASIL. Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Diário oficial da União.** Brasília, DF, 01 abr 2020. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm)>. Acesso em: 11 out. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 2020.** (Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda). Congresso nacional. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>>. Acesso em: 02 out 2022.

BRASIL. **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020.** Diário Oficial da União. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>> Acesso em: 02 out 2022.

BRASIL. **Ministério**. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Brasília, 2015. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/carteira-de-trabalho>>. Acesso em: 26 de set 2022.

Brito, Jéssica da Silva. **Consolidação Das Leis Do Trabalho: Olhares Sobre A Questão Legislativa Laboral No Brasil**. Dourados-Ms, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1750/1/JessicadaSilvaBrito.pdf>>. Acesso em: 03 set 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 29 set. 2022.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho-Sintetizado**, 2ª edição. Barueri, SP: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788530982126. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982126/>. Acesso em: 06 out. 2022.

**Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas**. 3. ed. Brasília, DF : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020. Disponível em: <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/580894/CLT\\_3ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/580894/CLT_3ed.pdf)>. Acesso em: 26 set 2022.

DOS ZAFFARI, Eduardo K.; GIACOMELLI, Cinthia L F.; REIS, Anna C. Gomes; et al. **Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre, RS. Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901442. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901442/>. Acesso em: 07 set. 2022.

FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788536533513. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536533513/>. Acesso em: 15 set. 2022.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Santana de Parnaíba, SP : Editora Manole, 2011. E-book. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 08 set. 2022.

LAKATOS, Eva M. **Metodologia do Trabalho Científico**. Barueri, SP: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026559. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026559/>. Acesso em: 05 out. 2022.

Leite, Carlos Henrique B. *CURSO DE DIREITO DO TRABALHO*. Disponível em: Minha Biblioteca, (13th edição). Editora Saraiva, 2021.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 04 set. 2022.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia Científica**. Porto Alegre, RS: Grupo A, 2019. E-book. ISBN 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 01 out. 2022.

MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos S. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo 12a ed. 2021**. Santana de Parnaíba, SP: Editora Manole, 2021. E-book. ISBN 9786555763690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555763690/>. Acesso em: 10 set. 2022.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica**. Barueri, SP: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 12 set. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622128. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 04 out. 2022.

NASCIUTTI, Jacyara Rochael. Pandemia e perspectivas no mundo do trabalho. Caderno de Administração. vol. 28, pp. 82-88, 2020.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho, 4ª edição**. . Barueri, SP: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 05 set. 2022.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia J. **Direito do trabalho, 8ª edição**. Barueri, SP: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 9788522478712. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478712/>. Acesso em: 03 set. 2022.

MELLO, AFRÂNIO SOARES; GONÇALVES, TAYSA COMELLI FERREIRA; OLIVEIRA, YURI SIXEL SILVA DE. **O Impacto Da Covid-19 Nas Relações De Trabalho**. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2022/05/o-impacto-da-covid-19-nas-relacoes-de-trabalho.pdf>. Acesso em: 03 de out 2022.

Ministerio da Economia. **Benefício Emergencial-Bem**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMGUxYTljODgtNjkzYy00YmJmLWExMzEtMWU4YzNmNThhOWNiIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9> Acesso em: 10 out 2022.

NAHAS, Thereza C; MARTINEZ ,Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais**. Cielo 2020. Disponível em < [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil\\_noticias\\_cielo\\_coronavirus-3.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus-3.pdf) > Acesso em Acesso em: 05 out. 2022.

PIMENTA, Adriana C. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788553617944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>. Acesso em: 01 out. 2022.

PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo L. **Direito Individual do Trabalho (Coleção Método Essencial)**. Barueri, SP: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559643165. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643165/>. Acesso em: 09 nov. 2022.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. **Manual de Direito do Trabalho e de Processos do Trabalho**. Coimbra, Portugal: Grupo Almedina (Portugal), 2018. E-book. ISBN 9789724082899. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789724082899/>. Acesso em: 18 set. 2022.

RAUPP, MARJORIE ALVES. **Impactos Da Covid-19 Nas Relações De Trabalho Teletrabalho Uma Nova Reorganização Do Trabalho**. Goiânia-Go ,2021. Disponível em :< <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1439/1/TCC%20%20-MONOGRAFIA-MARJORIE-C01-2021-1.pdf> >Acesso em: 05set. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Barueri,SP: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em:04 set. 2022.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Barueri, SP: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 06 out. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555591293. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 07 set. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®)**. São Paulo, Brasil: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 07 set. 2022.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L H (2021). **A PESQUISA BIBLIOGRÁFICA: PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS**. Cadernos da Fucamp, v.20, n.43, p.64-83/2021. Disponível em:<<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>>. Acesso em Acesso em: 05 out. 2022.

SOUZA, FRANCISCO DE A. D. SANTOS DE. **Pandemia Do Coronavírus E As Medidas Adotadas No Mundo Do Trabalho Pelo Estado: A Lei 14.020/2020 E A Suspensão Temporária Dos Contratos De Trabalho**. Rev. Do Direito Do Trabalho E Meio Ambiente Do Trabalho.2020. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7014>> Acesso em: 03 out 2022.

Weschenfelder , Raqueli. **Coronavírus e seus impactos nas medidas trabalhistas e nas relações de trabalho: uma análise das empresas de Carlos Barbosa RS**. Caxias do Sul,2020. Disponível em:<<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/8672/TCC%20Raqueli%20Weschenfelder.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 02 de out 2022.