

COMBATE AO DESEMPREGO EM ÉPOCA DE PANDEMIA: PRIMEIRAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI Nº 14.020/2020, SOBRE OS DECRETOS Nº 13.442/2020, Nº 13.470/2020 E SOBRE A PORTARIA Nº 16.655/2020

INGRID ELISE SCARAMUCCI FERNANDES¹

SUMÁRIO: Considerações Iniciais. 1. A Lei 14.020, de 06 de julho de 2020. 1.1 A redução proporcional da jornada de trabalho e do salário. 1.2 A suspensão temporária do contrato de trabalho. 1.3 As disposições comuns às medidas de manutenção do emprego. 1.4 A necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho ou Acordo Individual para implementação das medidas de proteção ao trabalho. 1.5 Outras medidas trazidas pela Lei nº 14.020/2020. 2. O Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020; 3. O Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020. 4. A Portaria nº 16.655, de 14 de julho de 2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. Conclusão. Referências Bibliográficas

Considerações Iniciais

Em 20 de março de 2020, o Congresso Nacional reconheceu o estado de calamidade pública, em razão da pandemia de Covid-19, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos do Decreto Legislativo nº 6/2020. Deste então, tem-se vivido momentos de instabilidade econômica, social e de saúde no Brasil, razão pela qual foram adotadas diversas medidas para fim de proteger a economia e a saúde da população.

Em abril, foi editada a MedProv nº 936/2020 (*MedProv 936*), que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, como forma de proteger as relações de emprego frente à pandemia. A MedProv 936, em conjunto com outras medidas, dentre as quais cabe citar as Medidas Provisórias nº 927, 928, 944 e 945, além das Leis nº 13.979/2020 e nº 13.982/2020, tem por objetivo criar regras que possam coibir o quadro de dispensa de empregados em massa, principalmente em razão do necessário fechamento dos estabelecimentos, trazendo certo equilíbrio, permitindo que as empresas cumpram as determinações sanitárias necessárias para o enfrentamento da pandemia, de modo a reduzir os

Resumo: A pandemia do novo coronavírus conduziu à necessidade da decretação de estado de calamidade no Brasil. Com isso, os governantes se viram obrigados a limitar o acesso da população às ruas, bem como determinar o fechamento de diversos estabelecimentos, para que se possa diminuir a circulação de pessoas e, conseqüentemente, do vírus. Essas medidas afetaram em muito as relações de trabalho, uma vez que muitos estabelecimentos tiveram que cerrar portas e, com isso, passaram a enfrentar dificuldades para a manutenção dos contratos com seus empregados. O Governo Federal, primeiramente por Medidas Provisórias, com destaque para a nº 936 e, posteriormente, pela promulgação da Lei 14.020/2020, buscou criar mecanismos de combate ao quadro progressivo de dispensas. O presente trabalho busca, em poucas linhas, pontuar as principais novidades trazidas pela Lei 14.020/2020, bem como em outros diplomas legais que visam a preservação dos postos de trabalho durante a pandemia do novo coronavírus e do estado de calamidade atual.

Palavras chave: Pandemia - Coronavírus - Emprego - Renda - Desemprego.

¹ Advogada. Especialista em Direito e Relações do Trabalho pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Assistente de Coordenação Pedagógica em Cursos de Especialização da Escola Superior da Advocacia (ESA São Paulo). Professora convidada de cursos de Especialização da Escola Superior da Advocacia (ESA/São Paulo).

seus impactos na perda de renda e no poder de compra de grande parcela da população brasileira.

As medidas previstas na MedProv 936 foram a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com o pagamento de Benefício de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER, depois chamado de BEM), reduzindo-se, assim, a agressão ao poder de compra dos trabalhadores, sem prejudicar demasiadamente as empresas.

Apesar das medidas já tomadas para enfrentamento da crise econômica, a necessidade de fechamento de diversos estabelecimentos em todo o país gerou um aumento do desemprego no Brasil. Enquanto no último trimestre de 2019 o desemprego atingia 11 milhões de brasileiros, o trimestre de março, abril e maio de 2020 teve como resultado 12,9 milhões de desempregados, segundo o IBGE².

Não se pode dizer, com certeza, que as medidas anteriores foram improdutivas, apesar do grande número de desempregados, porém, as previsões pertinentes ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda consistiriam em passo concreto de extrema relevância para um enfrentamento mais efetivo e atento ao necessário respeito à dignidade dos trabalhadores brasileiros.

Relevante, pois, o trazido pela *MedProv* 936, convertida, depois, na Lei nº 14.020/2020, sobre a qual serão traçados os breves comentários que integram este artigo.

1. A Lei 14.020, de 06 de julho de 2020

Conforme narrado acima, a Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER), além de dispor sobre outras medidas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública.

O Ministério da Economia publicou balanço das conquistas da MedProv 936 e o que se espera com a Lei nº 14.020/2020:

Publicada no Diário Oficial da União a Lei nº 14.020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, A nova lei, sancionada pelo presidente Jair Bolsonaro, é originária da Medida Provisória 936, editada pelo governo no começo de abril, com o objetivo de preservar até 8,5 milhões de empregos, beneficiando cerca de 24,5 milhões trabalhadores com carteira assinada. Outra meta da *MedProv* foi a de tornar viáveis atividades econômicas e reduzir os impactos sociais da pandemia. O programa prevê a concessão do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos trabalhadores que tiverem jornada reduzida ou contrato suspenso e, ainda, auxílio emergencial para trabalhadores intermitentes com contrato de trabalho formalizado, nos termos da medida provisória. A nova lei deve contribuir

² Vide estudos do IBGE em https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 18 jul. 2020.

para a redução dos efeitos econômicos e sociais causados pela pandemia da Covid-19 no Brasil.³

O objetivo da Lei é o mesmo que já foi previsto na MedProv 936: “I - preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.”

Nas palavras de Zavarella, Maistro Junior e De Miguéli (2020, p. 4), o programa “busca concretizar medidas tendentes à preservação do emprego e da renda”. Continuam, em seus comentários à MedProv 936:

Logo, busca preservar não propriamente o valor integral do salário do trabalhador, mas a renda (no sentido de uma renda que exista e que, a partir do necessário respeito à manutenção de um quadro de trabalho decente, na trilha do inafastável respeito à dignidade da pessoa humana trabalhadora e da manutenção do acesso a recursos que permitam a conquista do mínimo existencial - artigos 1º, III e 6º da CF, perda que seria caso fosse dispensado, em ligação lógica direta e imediata com o outro propósito, qual seja, o da preservação do próprio emprego.

No mesmo sentido, Bomfim, Dellegrave Neto, Martins e Pinheiro (2020, p. 5) trazem:

A norma institui um programa de preservação do emprego e renda para assegurar a continuidade das atividades laborais e empresariais com preservação de emprego e renda e redução do impacto social decorrente da calamidade. Esse dispositivo demonstra a relação direta entre o caráter econômico e social, não sendo possível sua desvinculação, uma vez que o Direito do Trabalho, fruto do modo capitalista, decorre da força de trabalho em prol da riqueza acumulada inserida na sociedade.

Resta claro que a preocupação principal que pautou a iniciativa do Executivo com a MedProv 936 foi conquistar meios de garantir condições mínimas para o custeio de vida dos trabalhadores no Brasil, de início pela via da preservação do próprio emprego e, na medida do possível, da renda. Assim, pode-se preservar, minimamente, condições suficientes para, reduzindo-se os impactos negativos no poder de compra, garantir-se o mínimo para a subsistência pessoal e familiar dos trabalhadores.

De rigor a referida preocupação, em especial neste momento histórico no qual já existe a latente preocupação com a saúde, sendo nefasto imaginar que, durante a maior crise sanitária da atualidade, além das preocupações inerentes aos riscos de contaminação com o novo coronavírus, os trabalhadores, frente à perda dos empregos, fossem lançados ao desesperador quadro de impossibilidade de custear as despesas básicas de sobrevivência pessoal e de sua família, com moradia e alimentação, inclusive.

Verifica-se que as medidas adotadas pelo Poder Executivo, para fim de preservar os empregos, foram as mesmas já adotadas na MedProv 936, ou seja, a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho, assegurando-se, nas duas hipóteses, o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Manteve-se, também, a vedação de utilização deste programa aos entes públicos.

³Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/covid-19/timeline/julho/7-de-julho-de-2020>. Acesso em 18 jul. 2020.

Abriu-se a possibilidade de monitoramento pelo Ministério da Economia, possibilitando, inclusive, a edição de normas complementares e necessárias à execução do programa. Em consulta realizada em 18/07/2020⁴, apontava-se para a preservação de 13.585.652 postos de trabalho através de acordos firmados entre empregados e empregadores, nas modalidades que serão melhor analisadas adiante.

Conforme já dito anteriormente, buscou-se viabilizar a preservação do emprego pela diminuição provisória dos custos aos empregadores, pela via da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, ou, até mesmo, pela suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo certo que, nos dois casos, haverá o pagamento de BEPER, desafogando os custos da empresa com a folha de pagamento e, de outro lado, preservando minimamente o poder de compra do empregado.

A norma prevê que o benefício deve ser pago enquanto durar a redução de jornada ou a suspensão do contrato de trabalho, sendo a primeira parcela creditada em até 30 dias contados da celebração do acordo, desde que informado pela empresa ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias após sua assinatura. Caso a empresa não observe o prazo de 10 dias para a comunicação ao Ministério da Economia, deverá arcar integralmente com o pagamento da remuneração, sem qualquer redução, até que ultime a referida comunicação, a partir do que o benefício passará a ser devido, sendo paga a primeira parcela em até 30 dias.

A provisão de valores para fim de pagamento do BEPER é operacionalizada e paga pelo Ministério da Economia, tendo-se por base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, sendo certo que, no caso de redução de jornada de trabalho, o benefício será devido no exato percentual da redução, enquanto na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho o valor mensal será equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, em regra (a exceção será abordada adiante, no item 1.2).

No que diz respeito ao indexador utilizado para fim de pagamento do BEPER, importante destacar as lições trazidas por Zavanella, Maistro Junior e De Migueli (2020, 10-12):

O novo benefício não impacta o programa do seguro desemprego, desde que o empregado atenda aos requisitos indicados na lei específica. É importante esclarecer que, para o recebimento do benefício emergencial de preservação de emprego e renda, não há qualquer carência exigida na legislação, ou seja, independente do número de meses do contrato de emprego, o empregado fará jus ao benefício. Diferentemente do que ocorre no caso do seguro desemprego, que exige uma carência mínima para a concessão do benefício, conforme previsto no art. 3º da Lei 7.998/1990.

[...], poderia o empregado receber o seguro desemprego, pois o período de suspensão contaria como carência para o seguro desemprego, com base no disposto no parágrafo ao cima, ao mencionar que o recebimento do benefício emergencial *"não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito"*, e tal conclusão se baseia na interpretação teológica da norma, uma vez que a intenção da *MedProv* é proteger o trabalhador em uma situação de calamidade pública.

No mesmo sentido, entendem que, mesmo que o período no qual o empregado se encontra recebendo o BEPER não se conte como carência para fim de

⁴ Disponível em <https://servicos.mte.gov.br/bem/>. Acesso em 18 jul. 2020.

recebimento do seguro-desemprego no futuro, o fato de ter garantia de emprego pelo igual período da concessão do benefício não gerará prejuízos, uma vez que os meses de suspensão que não forem considerados como carência, serão compensados na estabilidade (2020, p. 11).

Importante salientar que, apesar da Lei nº 14.020/2020 ter muitas semelhanças com os dispositivos trazidos pela *MedProv* 936, não se podem confundir os benefícios concedidos sob a vigência da *MedProv* com os que serão prestados a partir da vigência da Lei nº 14.020/2020, uma vez que estes não devem coexistir. Esse entendimento é trazido na própria lei, bem como destacado por Souza, Aragão e Carneiro (2020):

Deve-se ressaltar, no entanto, que a lei traz regra específica no que importa à aplicação de suas regras frente aos acordos celebrados anteriormente a ela, isto é, acordos realizados durante a vigência da *MedProv* 936.

Assim, essas regras somente se aplicam aos novos acordos, pois a Lei 14.020 estabelece que os acordos de redução de jornada e de salário e de suspensão do contrato, tanto os individuais como os definidos por meio de instrumentos coletivos de trabalho, realizados sob as regras da *MedProv* 936, regem-se pelas disposições da MP.

Deve-se destacar, contudo, a definição da lei de que, a partir da vigência de instrumento coletivo firmado segundo as novas regras, essas condições prevalecerão sobre as do acordo individual firmado anteriormente, naquilo que conflitarem.

Ultrapassadas as considerações iniciais sobre o BEPER e a Lei 14.020/2020, passa-se a análise de cada uma das medidas por ela instituídas.

1.1 A redução proporcional da jornada de trabalho e do salário

A primeira medida de proteção ao emprego é a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, sendo que sua concretização se dá mediante acordo (que poderá ser individual ou coletivo, conforme será melhor demonstrado adiante), devendo ser observada, como requisito, a preservação do valor do salário-hora de trabalho, sendo certo que, quando se puder pactuar a redução por meio de acordo individual, este deve ser enviado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos, para seu exame, prévio à *aceitação*.

A legislação possibilita a redução em três percentuais: 25%, 50% e 70%, prevendo que, ao término do estado de calamidade, da data estabelecida para o termo de encerramento do período de redução ou da data da comunicação do empregador ao empregado antecipando o fim do período de redução, tanto a jornada de trabalho quanto o salário deverão ser reestabelecidos nos valores anteriores, no prazo de 2 dias corridos.

Quanto ao questionamento sobre a legalidade da redução salarial, frente ao artigo 7º, VI, da CF, esclarecem Zavanella, Maistro Junior e De Migueli (2020, 10-17):

Nisso, muitos têm sustentado vislumbrar o respeito à regra do artigo 7º, VI, da irreduzibilidade salarial: considerando o salário-hora, de fato, não há redução de valor. Observe-se, contudo, que resta consolidado que qualquer alteração do contrato de trabalho prejudicial ao empregado é nula, mesmo que este com aquela consinta, *ex vi* do que se encontra no artigo 468 da CLT. Assim, a redução da jornada, ao impactar no valor do salário totalizado ao final do mês, exibe-se como inegável meio de redução da capacidade de consumo e, com isso, de precarização das condições sociais dos empregados, acarretando retrocesso social inadmitido pela

parte final do *caput* do artigo 7º da CF, e, antes, pela base principiológica do Direito do Trabalho. Por isso, em *condições de normalidade*, não seria admissível. Ocorre que o *estado de necessidade* reinante no atual momento justifica a aceitação excepcional da medida, já que há de se buscar, na aplicação da lei (que, antes, exige sua interpretação no mesmo sentido), o atendimento às exigências do bem comum e os seus fins sociais (LINDB, artigo 5º). Sendo assim, reconhecendo-se que o empregador sofreu os impactos dos reflexos da crise de saúde internacional na economia, com perdas e geração de quadro de dificuldade de manutenção da atividade, a exigir redução de custos sem outra alternativa senão a diminuição da folha de pagamento, restará caracterizado o atendimento às exigências do bem comum e a finalidade das regras protetivas trabalhistas no ato de preservação do emprego com o mínimo impacto possível sobre a renda do trabalhador.

Importante ressaltar que quando a redução da jornada e salário for menor do que 25%, não haverá pagamento do BEPER, nos termos do estipulado no artigo 11, § 2º, I, desta Lei.

Em sentido contrário, Jorge Luiz Souto Maior (2020) entende que as medidas de redução da jornada introduzidas pela MedProv 936 e copiadas na Lei nº 14.020/2020 não preservam o salário do empregado:

O benefício oferecido pelo governo não preserva o valor integral do salário recebido pelo(a) trabalhador(a).

Ora, o valor do seguro-desemprego, que é adotado como parâmetro do benefício criado, é proporcional à média dos últimos três salários e sempre com redução. Para quem recebeu a média de até R\$ 1.599,61, o benefício será de 80% desse valor, ou seja, o(a) trabalhador(a) sofrerá uma redução de 20% em sua renda, enquanto o empregador terá um auxílio de 100% do custo do trabalho.

Se a média salarial for de R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29, a redução será ainda maior, pois o benefício será 50% da média, acrescido da importância de R\$ 1.279,69.

E se a média for superior a R\$ 2.666,29, o valor do benefício será de R\$ 1.813,03.

Para cumprir sua obrigação, o governo deveria pagar a integralidade dos salários. Tanto no caso de redução de salário com diminuição proporcional da jornada de trabalho, quanto no de suspensão do contrato de trabalho, o benefício concedido pelo governo não será suficiente para manter a totalidade da renda do trabalhador.

E vale perceber que quando a redução for inferior a 25% o governo não pagará benefício algum ao trabalhador (§ 2º, I, do art. 11).

Entende-se que, em que pese o ideal aponte para a preservação integral do salário dos empregados que aderirem ao Programa, a garantia do poder de compra dos empregados estará mantida, mesmo que em percentual menor, uma vez que continuarão a receber pelo trabalho prestado, compartilhando-se da posição de Maistro Junior, Zavanella e De Migueli.

Também cabe frisar que, caso a redução da jornada seja feita em percentual diferente aos previstos no artigo 7º, o pagamento do BEPER obedecerá apenas aos percentuais de 25%, 50% ou 70%, não variando conforme a redução da jornada.

A redução poderá ocorrer de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho da empresa, sendo certo que o prazo de vigência da redução é de 90 dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado a ser editado pelo Poder Executivo. Adiante, ver-se-á que foi editado o Decreto nº 10.422/2020 que prorrogou esse prazo para 120 dias.

É possibilitado ao empregado complementar a contribuição previdenciária, como facultativa, o que observará as alíquotas previstas no artigo 20 desta Lei.

Esta medida, como já narrado acima, tem grande importância, uma vez que, considerando a necessidade de limitação imposta às empresas quanto ao seu funcionamento, para fim de diminuir a circulação de pessoas, reduzir a jornada de trabalho e conseqüentemente o salário se mostra uma solução interessante para preservar o trabalho e, mesmo assim, diminuir os gastos da empresa que não está produzindo normalmente.

Apesar dos valores de pagamento do BEPER serem fixos, bem como limitados ao valor do seguro-desemprego, o que poderá diminuir consideravelmente o ganho dos empregados durante o tempo em que durar a medida, é uma ferramenta muito útil durante a pandemia, uma vez que preservará postos de trabalho, garantindo, assim, que menor parcela da população seja atingida pela crise econômica que já se instala no país.

1.2 A suspensão temporária do contrato de trabalho

A segunda medida de proteção ao emprego é a suspensão temporária do contrato de trabalho. Esta medida pode ocorrer pelo prazo de 60 dias, fracionável por dois períodos de até 30 dias e, da mesma forma que a medida anterior, poderá ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. Do mesmo modo que ocorreu com a redução da jornada, o Decreto nº 10.422/2020 prorrogou esses prazos para 120 dias, conforme será melhor demonstrado adiante.

Conforme já informado acima, o valor do BEPER em caso de suspensão temporária será de 100% do valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito em caso de dispensa sem justa causa.

Importante ressaltar que, para as empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019, estas deverão arcar com 30% do valor do salário do empregado, a título de ajuda compensatória, durante o período da suspensão, com direito do empregado ao recebimento do BEPER no valor equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego a que teria direito.

Durante a suspensão temporária, o empregado manterá seus benefícios concedidos pelo empregador, dentre eles cita-se, a título de exemplo, o vale alimentação e o convênio médico. Outros benefícios, como o vale refeição e o vale transporte, não serão necessariamente pagos, uma vez que atrelados ao trabalho realizado e, considerando a suspensão do contrato de trabalho, não serão obrigatórios.

O empregado poderá contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de facultativo, também respeitando as alíquotas definidas no artigo 20 desta Lei.

Caso o empregado, no curso da suspensão, venha a prestar atividades laborais, mesmo que de forma parcial, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, restará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, estando o empregador sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos referentes a todo o período, bem como demais penalidades previstas na legislação e na convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Esta segunda medida também se mostra muito importante, uma vez que possibilita ao empregador suspender o contrato de trabalho, deixando de pagar salários, apenas mantendo os benefícios concedidos, desonerando a folha de

pagamento, mas mantendo aquele empregado em seus registros, com conseqüente manutenção do posto de trabalho, sem que o empregado seja muito prejudicado, uma vez que continuará, minimamente, recebendo os valores pertinentes ao BEPER para a sua manutenção.

1.3 As disposições comuns às medidas de manutenção do emprego

Continuando a análise legislativa, tem-se as disposições que são aplicáveis as duas medidas de proteção ao emprego e a renda.

Prevê o artigo 9º, da Lei nº 14.020/2020 que o BEPER poderá ser cumulado com pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, para fim de se manter o poder de compra dos empregados, quando houver a redução proporcional da jornada de trabalho e salário ou a suspensão do contrato de trabalho de forma temporária.

Esta ajuda compensatória terá valor definido em negociação coletiva ou acordo individual, com natureza indenizatória, de modo que não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do emprego, assim como não será considerada na base de cálculo dos depósitos do FGTS.

Tanto nos casos de redução proporcional de jornada e salário, quanto de suspensão temporária do contrato de emprego, é reconhecida a garantia provisória no emprego durante o período acordado em que estiver com jornada reduzida ou com o contrato de trabalho suspenso, bem como, após o reestabelecimento da jornada e salário normais, ou do encerramento da suspensão, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Entende-se que a garantia provisória de emprego é uma das medidas mais importantes da Lei. Ao se garantir que aquele que foi inserido em programa de proteção ao emprego, tendo muitas das vezes, reduções em seu ganho, terá, ao menos, garantido que seu emprego será mantido após o término das medidas, gerando um benefício frente às reduções impostas pelo programa.

No caso das empregadas gestantes, a garantia de emprego contará após o término da garantia prevista no ADCT, artigo 10, II, *b*. Esta disposição se mostra coerente, considerando que a legislação infraconstitucional não pode limitar direitos e garantias constitucionais.

Sobre o direito das gestantes, Bomfim, Dellegrave Neto, Martins e Pinheiros (2020) trazem o seguinte:

Estabelece que o pagamento do benefício do auxílio maternidade vai desconsiderar as reduções da suspensão /redução, eliminando a discussão sobre a possível inconstitucionalidade de aplicação da medida às gestantes por possível redução do benefício previdenciário que permitiria interpretação de mal ferimento ao art. 7º, XVIII, da CF/88. A única possível discussão que se poderá gerar em relação à gestante é a alegação de que haveria inconstitucionalidade na aplicação de redução de salário ou suspensão contratual por acordo individual de não se tratar apenas da análise da necessidade de negociação coletiva (isso já foi superado pelo STF na ADI 6363), havendo no caso uma garantia adicional, que é a estabilidade constitucional ao emprego, que poderia ser lido como direito à prestação e contraprestação na quantidade pactuada em contrato de trabalho. Essa não é a posição dos presentes autores, mas fica o registro da argumentação que pode ser levantada em homenagem à dialética.

Vê-se, assim, que foi conferida proteção especial às gestantes, com o objetivo de se proteger os direitos do nascituro.

Caso o contrato de trabalho seja rescindido no período da garantia provisória prevista no artigo 10 da Lei nº 14.020/2020, além do pagamento das verbas rescisórias previstas em lei, deverá pagar indenização de 50% do salário a que o trabalhador teria direito no período de garantia, quando houver redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%. A indenização é aumentada para 75% no caso de redução superior a 50% e inferior a 70%. Caso a redução de salário e jornada seja superior a 70%, ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho a indenização será de 100% do salário a que o trabalhador teria direito no período de garantia.

Esta imposição de multa indenizatória é muito importante, para fim de que sejam coibidas dispensas arbitrárias após o período de duração do programa de combate ao desemprego.

Aos aposentados, o artigo 12, § 2º, da Lei nº 14.020/2020 traz a determinação de que, para que possam ter sua jornada e salário reduzidos, ou se houver a suspensão temporária do contrato de trabalho, a empresa deverá pagar ajuda compensatória mensal que não poderá ser inferior ao valor do BEPER que o empregado teria direito caso não fosse aposentado, uma vez que os aposentados já recebem benefício previdenciário, não sendo possível a cumulação de aposentadoria com o BEPER.

Importante ressaltar que a redução proporcional de jornada e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho não poderão prejudicar o exercício e funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais previstas na Lei nº 7.783/1989 e na Lei nº 13.979/2020.

Caso o empregador queira utilizar os dois mecanismos de proteção de emprego (suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução da jornada e do salário), deverá respeitar o prazo máximo de 90 dias, observado, ademais, o prazo máximo de 60 dias para o período de suspensão. Ou seja, caso opte por utilizar as duas medidas, um mesmo empregado poderá, no máximo, ter seu contrato suspenso por 60 dias, com mais 30 dias de redução de jornada proporcionalmente à redução do salário, por exemplo, sem prejuízo de outras combinações que respeitem os referidos prazos (máximo de 90 dias para as medidas, combinadas ou não, sendo limitado a 90 dias o período de possível redução de jornada e salário e a 60 dias o de suspensão do contrato de trabalho).

Nesse sentido, valem explicações de Zavanella, Maistro Junior e De Migueli (2020, p. 50) sobre a possibilidade de utilizar-se as medidas conjuntamente:

Questão interessante seria a da necessidade, ou não, das medidas serem adotadas de modo sucessivo, ou seja, se, adotada uma medida, inicia-se a contagem de noventa dias, de modo que a outra deverá ocorrer de modo sequencial, sem qualquer hiato, ou se, até o final do estado de calamidade, previsto, no momento, para perdurar até 31 de dezembro de 2020, na forma do Decreto Legislativo nº 6/2020, artigo 1º, podem ser *fracionada*. Parece que a melhor solução apontada para a possibilidade de fracionamento, de modo que as partes podem acordar, por exemplo, trinta dias de suspensão do contrato seguida de utilização de medidas outras previstas na *MedProv* 927 compatíveis por mais algum período, seguidas de nova suspensão do contrato por mais trinta dias e, por fim, redução da jornada com proporcional redução salarial provisória por mais trinta dias, desde que tudo ocorra

dentro do período acobertado pelo decreto de estado de calamidade pública, ou seja, até o final do ano corrente (de 2020).

Parece que a questão foi pacificada com a promulgação do Decreto nº 10.422/2020, uma vez que seu artigo 4º, traz expressamente a possibilidade de que a suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional de jornada e de salário podem ser realizadas em períodos *sucessivos ou intercalados*, pacificando o que já haviam previsto os autores acima referidos.

O prazo referente à acumulação das duas medidas também foi elástico através do Decreto nº 10.422/2020, passando a ser possível a utilização dos mecanismos de proteção ao trabalho por até 120 dias (acréscimo de 30 dias), computando-se os períodos já utilizados antes da publicação do Decreto para fim de cálculo do período total.

Em suma, estas são as principais disposições comuns aplicáveis às medidas de proteção ao emprego.

1.4 A necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho ou Acordo Individual para implementação das medidas de proteção ao trabalho

Para que qualquer uma das medidas previstas na Lei nº 14.020/2020 possa ser implementada, deverá ser firmado acordo com o empregado.

O artigo 12 dispõe que é possível que o acordo seja firmado de modo individual e escrito ou através de negociação coletiva (Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo) para empregados que tenham salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, caso o empregador tenha auferido no ano-calendário 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.

Para empresas que auferiram receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário 2019, poderá ser firmado por acordo individual apenas para empregados que tenham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00.

Ademais, a possibilidade de acordo individual também é possível para os empregados que possuam diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social - atualmente em R\$ 6.101,06 (em 18/07/2020), ou seja, para aqueles empregados que recebam mais de R\$ 12.202,12.

Aos demais trabalhadores somente será possível participar do programa de manutenção do emprego através de Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho, salvo nas reduções de jornada e salário inferiores a 25% ou quando a redução da jornada não impactar em diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluindo o valor do BEPER.

O artigo 12 visa pacificar a celeuma que foi instaurada durante a vigência da *MedProv 936*, uma vez que foi necessária a pacificação da questão pelo STF, na ADI 6363, colocando-se a necessidade da participação dos Sindicatos para que se fizessem os acordos para redução proporcional da jornada e do salário, bem como para a suspensão do contrato de trabalho *ex vi* do disposto, dentre outros, nos artigos 7º, VI e 8º, VI, da Constituição Federal.

Importante também ressaltar que é admitida a celebração de tais acordos de forma eletrônica, em razão da pandemia, evitando-se, assim, o contato pessoal.

No mesmo sentido, estendeu-se para a celebração, convocação, deliberação, decisão, formalização e publicação das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos, de forma geral aos meios eletrônicos, sendo que seus prazos ficarão reduzidos a metade, conforme previsto no artigo 17, incisos II e III, da Lei nº 14.020/2020.

1.5 Outras medidas trazidas pela Lei 14.020/2020

Além das disposições quanto ao BEPER, a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução da jornada e do salário, a Lei nº 14.020/2020 ainda traz outras disposições que também buscam a proteção do emprego. Dentre elas, destacam-se as mais importantes.

A suspensão do contrato de trabalho para fim de curso ou programa de qualificação profissional previsto no artigo 476-A, da CLT poderá ser oferecida exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração mínima de um mês e máxima de 3 (três) meses.

O empregado que possua contrato de trabalho intermitente terá direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses, com as prorrogações, sendo certo que, caso tenha mais de um contrato intermitente, não haverá direito à concessão de mais de um benefício emergencial.

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo certo que, com o início do benefício de salário-maternidade, deverá efetuar imediata comunicação ao Ministério da Economia, alterando-se o recebimento do BEPER para o salário-maternidade, considerando-se a remuneração integral ou o último salário de contribuição antes da aplicação das medidas de proteção ao emprego.

O empregador e o empregado poderão, de comum acordo, optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso. Tal medida se mostra importante, pois, preservará por mais tempo o emprego daquele que estava em iminente hipótese de desemprego, podendo ser colocado em suspensão temporária do contrato de trabalho ou a redução proporcional.

Por fim, a Lei prevê a garantia de que, caso o empregado possua empréstimos, financiamentos, cartões de crédito ou arrendamento mercantil com desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível, a opção de repactuação destes casos seja incluída no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Caso o empregado inserido no programa seja dispensado após 31 de dezembro de 2020, terá direito à novação das operações para um contrato de empréstimo pessoal com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxas de juros, encargos remuneratórios e garantias originalmente pactuadas, com acréscimo de uma carência de 120 (cento e vinte) dias.

Importante ressaltar que o presente trabalho não esgota a análise da Lei nº 14.020/2020, limitando-se a tecer breves comentários sobre as principais ferramentas de manutenção do emprego e da renda.

2. O Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020

Conforme já mencionado anteriormente, o Decreto nº 10.422/2020 prorrogou os prazos para celebração de acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Este ato do Poder Executivo foi publicado apenas 7 dias após a promulgação da Lei 14.020/2020. Sabe-se que o procedimento legislativo em regra é mais moroso do que o executivo, o que pode justificar a expedição deste ato tão próximo da promulgação da Lei.

Considerando o momento atual, verifica-se que o número de casos no país continua a crescer, em dados do Ministério da Saúde, em 19/07/2020, o número de casos confirmados no país é de 4.544.629, sendo que os novos casos somam 16.389⁵. Desta forma, não há dúvidas de que é necessário fortalecer as medidas de enfrentamento ao novo coronavírus e, conseqüentemente, as medidas de proteção ao trabalho durante o estado de calamidade no país, razão pela qual não está descartada a possibilidade de edição de novos atos que prorroguem, ainda mais, o programa de proteção ao emprego e a renda.

A outra medida trazida pelo Decreto nº 10.422/2020 foi a inclusão de uma parcela adicional, de um mês, ao benefício emergencial de R\$ 600,00 pago aos empregados que possuam contrato de trabalho intermitente, somando um total de 4 parcelas, face as 3 previstas no artigo 18 da Lei nº 14.020/2020.

3. O Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020

Mais recentemente foi editado o Decreto nº 10.470/2020 que elasteceu ainda mais os prazos do Programa criado pela Lei nº 14.020/2020.

Atualmente tanto a redução proporcional do salário e da jornada, quanto a suspensão temporária do contrato de trabalho pode ser prorrogada por mais 60 dias, gerando um total de 180 dias de redução e/ou suspensão até o final do ano de 2020.

No mesmo sentido, prorrogou-se o Benefício Emergencial pago aos desempregados, bem como aos trabalhadores em regime intermitente, mantendo-se o valor das parcelas de R\$ 600,00, em mais duas parcelas, a serem acrescentadas às quatro já concedidas anteriormente, totalizando seis parcelas do Benefício Emergencial.

Como já dito acima, a situação do país justifica a prorrogação deste benefício. Atualmente o país já está há mais de 6 meses com medidas restritivas de circulação de pessoas, para fim de evitar, ou, no mínimo, diminuir o contágio pelo novo coronavírus, sendo importante também proteger os empregados que estão sujeitos a contratos de trabalho intermitente.

4. A Portaria 16.655, de 14 de julho de 2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia

A última medida que é objeto do presente estudo sobre as medidas de combate ao desemprego frente à pandemia do novo coronavírus é a Portaria 16.655/2020 editada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

⁵ Informações extraídas do site <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 20 set. 2020.

A Portaria 389, de 19 de Junho de 1992, do Ministério do Trabalho, fixa o entendimento de que a recontratação no período de 90 dias após a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa é presumidamente fraudulenta, uma vez que seria realizada apenas para fim de soerguimento de valores depositados na conta vinculada ao FGTS.

Atualmente já existem diversos programas de fomento à economia que possibilitam a liberação de valores depositados na conta do FGTS, mesmo com o contrato de trabalho em vigor, entretanto, a norma prevista na Portaria 389 continua vigente.

No atual momento de calamidade pública, foi editada a Portaria 16.655/2020 que afasta a presunção de fraude na recontratação de empregado em período inferior a noventa dias subsequentes à data da rescisão contratual, caso esta ocorra durante o estado de calamidade pública, desde que se mantenham os mesmos termos do contrato rescindido.

Esta Portaria é de suma importância para tentar preservar postos de trabalho. Desta forma, uma empresa que se viu obrigada a diminuir o quadro de empregados em razão da calamidade pública, pode optar por recontratar as mesmas pessoas, sem gerar uma continuidade nos vínculos de emprego. Saliencia-se que devem ser mantidas as mesmas condições de trabalho anteriormente existentes, como forma de impedir a precarização das relações de emprego, com novos contratos prejudiciais ao empregado.

Todavia, a Portaria prevê que é possível a alteração das cláusulas contratuais do novo vínculo empregatício firmado antes de 90 dias caso haja tal previsão em instrumento decorrente de negociação coletiva. Desta forma, surge mais uma possibilidade de se beneficiar o posto de trabalho face aos eventuais direitos trabalhistas inerentes ao contrato anterior, como forma de, minimamente, garantir o sustento e a renda.

Frise-se que, com o fim do período de estado de calamidade, o contrato poderá ser incrementado, para que se retornem os benefícios anteriores, uma vez que não há vedação legal às alterações benéficas ao trabalhador.

Portanto, esta medida também é importante para a manutenção do emprego, buscando-se reduzir custos e beneficiar o empregado que tenha perdido seu posto de trabalho em razão da pandemia do novo coronavírus.

CONCLUSÃO

Verifica-se que o estado de calamidade pública em razão da pandemia no novo coronavírus afetou diretamente a economia e, conseqüentemente, os contratos de trabalho dos brasileiros.

É preciso adotar mecanismos que impeçam, mesmo que minimamente, o quadro de desemprego no país, que já era alto, considerados os padrões mundiais.

As medidas adotadas no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda são de suma importância para tentar conter o avanço das dispensas em massa, uma vez que o empregador terá instrumentos para suspender o contrato de trabalho de forma temporária, ou, ainda, reduzir os salários e a jornada de trabalho, desonerando a folha de pagamento e, tendo a possibilidade de manter os postos de trabalho, bem como as empresas em si.

Desta forma, o Programa não apenas privilegia os empregados, mas também as empresas que atualmente estão passando por grande recessão.

Cabe ao Estado o fomento da economia em momentos de tensão, sendo certo que o Programa Emergencial é um desses instrumentos, sendo muito importante na atual situação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOMFIM CASSAR, Vólia; DELLEGRAVE NETO, José Affons; MARTINS, Rafael Lara e; PINHEIRO, Iuri. *LEI 14.020/2020 Comparada e Comentada*. Disponível em: <https://www.sincovaga.com.br/lei-14-020-2020-comparada-e-comentada/>. Acesso em 14 set. 2020.

BRASIL. IBGE. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=serieshistoricas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 18 jul. 2020.

_____. *Ministério da Economia*. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/covid-19/timeline/julho/7-de-julho-de-2020>. Acesso em: 18 jul. 2020.

_____. *Ministério da Saúde*. *Coronavírus Brasil*. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 20 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, *MedProv 936: do pandemônio à razão?* Disponível em <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-936-do-pandemonio-a-razao>. Acesso em: 20 set. 2020.

SOUZA, Sylvia Lorena T.; ARAGÃO, Camila Jardim e; CARNEIRO, Pablo Rolim, *As novidades da Lei 14.020 em relação à MedProv 936*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-07/cni-novidades-lei-14020-relacao-mp-936>. Acesso em: 20 set. 2020.

ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos e de; MIGUELI, Priscilla Milena Simonato. *Primeiras linhas sobre a MedProv 936/2020 e o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. Artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2020.