



ANDERSON JULIO SILVA ADORNO

**ASPECTOS TRABALHISTAS, TRIBUTÁRIOS E PREVIDENCIÁRIOS
EM MEIO À PANDEMIA**

CURITIBA

2022

ANDERSON JULIO SILVA ADORNO

**ASPECTOS TRABALHISTAS, TRIBUTÁRIOS E PREVIDENCIÁRIOS
EM MEIO À PANDEMIA**

Artigo científico apresentado ao Programa de Graduação em Direito do Centro Universitário Internacional Uninter, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Ronald Silka de Almeida

CURITIBA

2022

ASPECTOS TRABALHISTAS, TRIBUTÁRIOS E PREVIDENCIÁRIOS EM MEIO À PANDEMIA

Anderson Julio Silva Adorno

Orientador: Prof. Me. Ronald Silka de Almeida

RESUMO

O presente artigo aborda os efeitos trazidos pela pandemia de covid-19, fato catastrófico presenciado pela humanidade. O objetivo deste trabalho é abarcar as características de uma crise sanitária, os efeitos sentidos na sociedade, em que pese fatores de saúde em um contexto geral, e os aspectos econômicos. A aludida pandemia exigiu da população principalmente o isolamento social, distanciamento entre os indivíduos, obrigando países a fecharem suas divisas, restringindo o ingresso de cidadãos de outras nacionalidades. Na esteira dos efeitos da pandemia, analisaremos as iniciativas de maior relevância tomadas pelos governantes, buscando diminuir os impactos trazidos por essa catástrofe, considerando o confronto eminente entre a manutenção da saúde com a importante necessidade humana de se manter economicamente ativo. Nesse sentido, verificaremos iniciativas emergenciais, destacando os aspectos trabalhistas, tributários e previdenciários em meio à pandemia.

Palavra-chave: Pandemia, Saúde, Econômicos, Trabalhistas, Tributários, Previdenciários.

Sumário: 1. INTRODUÇÃO 2. PANDEMIA 3. MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO 3.1 TELETRABALHO; 3.2 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS; 3.3 FÉRIAS COLETIVAS; 3.4 BANCO DE HORAS; 3.5 SUSPENSÃO EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS; 3.6 DIFERIMENTO DO FGTS 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS 5. REFERÊNCIAS

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda as “mutações” trabalhistas, tributárias e previdenciárias ocorridas em meio à disseminação do vírus SARS-CoV-2, causador da pandemia de covid-19, considerada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) uma crise sanitária sem precedentes.

Em meio à pandemia, a sociedade buscou alternativas para a preservação da economia, considerando a manutenção das operações das empresas e a preservação dos postos de trabalho. Nesse sentido, foram tomadas iniciativas trabalhistas buscando manter os trabalhadores em seus empregos, ao mesmo tempo que foram implementados subsídios para as empresas, de forma a custear ou mesmo postergar ou parcelar tributos.

Inúmeras inovações surgiram durante a pandemia, entre elas, criação de medidas paliativas visando a atender empresas e famílias, buscar alternativas para diminuir os impactos devastadores da doença, fazendo a saúde pública entrar em colapso tanto em países desenvolvidos quanto nos subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, medidas praticamente nulas em razão das dificuldades que todas as nações atravessaram.

É notória a observância positiva em várias alternativas adotadas em meio à catástrofe. Entretanto, ao se analisar as medidas com efeito pretérito o questionamento é se teremos o mesmo ponto de vista de quando o problema estava sendo combatido. Um juiz, ao ser provocado em uma audiência trabalhista, terá a mesma percepção que teria em meio à pandemia, ao julgar uma situação ocorrida durante essa crise sanitária? A adoção do teletrabalho foi benéfica aos trabalhadores e empresas. Contudo, cabe ao trabalhador o dever de alguns fatores laborais como falta de postura em função de o ambiente não ser propício ao trabalho, jornada de trabalho em desacordo, qual lugar se considera correto na definição do empregador para que o colaborador execute seu trabalho.

As alternativas adotadas por inúmeras normativas legais foram caracterizadas como emergenciais ao passo que estas legislações não deem segurança jurídica aos envolvidos para que atestem terem executado a melhor alternativa, mesmo adotando uma lei publicada e vigente.

A exposição do trabalho aborda as principais medidas adotadas em meio à pandemia, evidenciando inovações, riscos e alternativas para o futuro. As medidas de enfrentamento à covid-19 consideraram iniciativas como o Teletrabalho, cujo resultado foi a manutenção da operação da empresa e das funções de seus colaboradores através de uma alternativa tecnológica viável e de um quadro obrigatório de confinamento e da necessidade de deslocamento do ambiente do escritório para as residências.

No caso em que isso não foi possível, antecipou-se as férias, as férias coletivas e adotou-se a flexibilização do banco de horas, trazendo a oportunidade para que o colaborador usufrua de determinado período de lockdown e compense pós-período de isolamento. Adotou-se, ainda a suspensão de exigências administrativas obrigatórias para as empresas, entretanto suspensas devido ao fator de isolamento e o diferimento e ou parcelamento do FGTS com intuito de flexibilização para as empresas.

Este trabalho é fundamentado em levantamento documental indireto, contendo tanto pesquisa bibliográfica presente em determinados artigos científicos e livros, quanto documental, referente às leis e à jurisprudência.

Números do Ministério Público do trabalho apontam que durante o período inicial de pandemia ocorreram violações trabalhistas, as quais motivaram um total de 38% do total de denúncias trabalhistas recebidas, sendo que das 93.707 recebidas, 36.010 foram em decorrência aos impactos da Pandemia, fatores que delimitam a necessidade da interferência pública em adotar iniciativas buscando evitar abusos ao mesmo tempo que estabeleçam flexibilizações aos empregadores.

2. PANDEMIA

Antes de aprofundarmos os estudos sobre os impactos da pandemia, é oportuno esclarecer o ponto de vista sanitário da Organização Mundial da Saúde para classificação de uma pandemia e o que fez a covid-19 ser caracterizada dessa forma.

Pandemia se refere a uma doença que atinge todos os continentes do planeta, desencadeando a proliferação do vírus por toda a parte de forma simultânea. Em 11 de março de 2020, a OMS classificou a disseminação do coronavírus como pandemia.

No Brasil, o ministro da Saúde, Luiz Henrique Mandetta, durante Audiência Pública na Câmara dos Deputados, destacou a resposta nacional ao coronavírus. “O primeiro paciente do Brasil levou menos de 12h entre iniciar sintomas, procurar uma unidade, ser isolado, ser testado, ser confirmado, assim como os outros casos. Fomos os primeiros especialistas em falar: é uma pandemia”, ressaltou Mandetta (O COLETIVO, 2020)

No tópico adiante, as medidas de enfrentamento trazidas para diminuir os impactos relevantes da pandemia, uma doença de fácil contágio e sem meios eficazes para seu tratamento inclusive no que diz respeito ao desenvolvimento de uma vacina eficaz, e que fizeram com que os governos no mundo todo contribuíssem com medidas emergenciais para tratar deste momento peculiar na história da humanidade.

3. MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO

Diante do cenário inóspito ocasionado pela pandemia da covid-19, cuja quantidade de pessoas infectadas foi tão grande a ponto de causar o colapso nos sistemas de saúde da maioria das nações, resultou em uma série de óbitos que em alguns países beirou a casa do milhão. Diante da calamidade pública nas organizações de saúde governos optaram por medidas de isolamento da população, restringindo o convívio natural que ocorre em sociedade.

Em decisão colegiada o Supremo Tribunal Federal – STF ponderou pela autonomia, determinando que Estados e Municípios definissem pelo isolamento da população, conforme informação a seguir:

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que garante autonomia a prefeitos e governadores determinarem medidas para o enfrentamento ao coronavírus repercutiu entre os senadores. Os ministros chegaram à conclusão de que estados e municípios podem regulamentar medidas de isolamento social, fechamento de comércio e outras restrições, diferentemente do entendimento do presidente Jair Bolsonaro, segundo o qual cabe ao governo federal definir quais serviços devem ser mantidos ou não. (AGÊNCIA SENADO, 2020)

O Supremo ao proceder com sua decisão, considerou a competência concorrente na determinação de medidas a serem abarcadas visando melhor atendimento para a população, atribuindo a União, Estados e Municípios decisões favoráveis em um contexto geral, conforme informação a seguir:

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por unanimidade, confirmou o entendimento de que as medidas adotadas pelo Governo Federal na Medida Provisória (MP) 926/2020 para o enfrentamento do novo coronavírus não afastam a competência concorrente nem a tomada de providências normativas e administrativas pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios. A decisão foi tomada nesta quarta-feira (15), em sessão realizada por videoconferência, no referendo da medida cautelar deferida em março pelo ministro Marco Aurélio na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6341.

A maioria dos ministros aderiu à proposta do ministro Edson Fachin sobre a necessidade de que o artigo 3º da Lei 13.979/2020 também seja interpretado de acordo com a Constituição, a fim de deixar claro que a União pode legislar sobre o tema, mas que o exercício desta competência deve sempre resguardar a autonomia dos demais entes. No seu entendimento, a possibilidade do chefe do Executivo Federal definir por decreto a essencialidade dos serviços públicos, sem observância da autonomia dos entes locais, afrontaria o princípio da separação dos poderes. Ficaram vencidos, neste ponto, o relator e o ministro Dias Toffoli, que entenderam que a liminar, nos termos em que foi deferida, era suficiente. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL)

Os impactos da pandemia se alastraram por todas as esferas da sociedade, atingindo a saúde, que entrou em colapso e também gerou conflito de interesses econômicos nos âmbitos interno e externo nos países, pois ao se decidir pelo isolamento social consequentemente foram restringidas as atividades de serviços, fabricação, comércio, afetando todos os aspectos sociais.

As proporções trazidas pela doença proliferada pelo Virus Covid-19 fizeram com que a Organização Mundial de Saúde à caracteriza-se como uma Pandemia, por resultar da disseminação da doença a nível mundial, fazendo com que o governo federal do Brasil junto a seus estados e municípios promovessem algumas iniciativas visando o controle da proliferação do vírus. O atendimento aos infectados e a manutenção da economia precisaram que medidas fossem tomadas com urgência a fim de que as empresas conseguissem se manter ativas, com seus funcionários permanecendo empregados. Dentro das medidas de maior relevância aplicadas no âmbito do combate aos efeitos da Pandemia, se destacam as Medidas Provisórias 926 de 20 de março de 2020, convertida na Lei 14.035 de 11 de agosto de 2020 e a Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020.

Portanto, as iniciativas vinculadas em prol da economia, manifestadas pelo governo federal, que criou um rol de alternativas para manter o país em operação, considerando aspectos de maior relevância naquela situação de emergência, abrangendo a saúde e a economia.

Essas alternativas buscaram a redução dos impactos ocasionados pela pandemia, inovaram em algumas situações, haja vista não haver exemplos de situações semelhantes na história recente da humanidade. Todavia, tais alternativas geraram discussões baseadas na condução das normativas publicadas no período pandêmico.

3.1. Teletrabalho

Considerado fator preponderante de prevenção à pandemia, o isolamento social casou conflitos pelo fato de empresas públicas e privadas ainda não saberem como lidar com o combate a uma doença sem criar conflitos com as operações empresariais econômicas, de modo que as empresas não sucumbissem e os funcionários não perdessem seus postos de trabalho.

Com o advento da Medida Provisória 927, de 2020, de cunho emergencial, em seu artigo 4º o legislador buscou manter as operações de parte das empresas, considerando, para tanto o teletrabalho. Teve por objetivo flexibilizar as normas trabalhistas, de modo a permitir atuação remota sem necessidade de acordos ou registro de alteração do contrato de trabalho.

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

A Medida Provisória 927 de 2020, que trouxe uma solução aos problemas econômicos decorrentes da situação de crise sanitária, apresentou medidas trabalhistas que poderiam ser “adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública” buscou um entendimento regido pela generalidade no que diz respeito ao trabalho fora dos domínios da empresa, considerando estabelecer os benefícios nela presentes para todas as que aderissem a essa modalidade laboral.

Da Silva, cita o desconhecimento da distinção entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho:

Embora o acervo conceitual do direito do trabalho não conhecesse a distinção entre trabalho em domicílio e teletrabalho, aos poucos foi se convencendo a dizer que o primeiro está precipuamente ligado às atividades braçais ou repetitivas que podem ser executadas na casa do empregado com as ferramentas próprias da profissão – como a alfaiataria, a costura ou a ourivesaria – ao passo que a segunda expressão está afeta aos trabalhos executados com os meios telemáticos, donde a nomenclatura consagrada na palavra teletrabalho. Considerando que o prefixo tele quer dizer distância, não faz muito sentido dizer teletrabalho e trabalho à distância, a menos que se queira evidenciar que o teletrabalho pressupõe o uso de computadores e redes de comunicação enquanto o trabalho a distância pode ter outros meios de comunicação, como o telefone simplesmente, ou nenhuma comunicação em tempo real (DA SILVA, 2020, p.28).

Conforme exposto, as medidas governamentais apresentaram cunho emergencial pela necessidade de afastamento social com vistas à manutenção da economia, buscando afastar o conflito de interesses entre fatores sanitários e econômicos.

No entanto, as normas introduzidas no ordenamento jurídico inovaram no aspecto da adesão ao teletrabalho em comparação à Consolidação das Leis de Trabalho alteradas em 2017 pela denominada reforma trabalhista (Lei 13.467), cujo art. 75-C dispõe que “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do

contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.”

Saúde física e mental, considerando um local propício de trabalho, apropriado, com base nas regras de ergonomia, assim como os fatores emocionais devem ser considerados em razão de o local do trabalho ser o mesmo em que o empregado reside.

Em se tratando de riscos, é oportuno destacar hipóteses baseadas em um novo conceito de trabalho adotado, uma vez que algumas inseguranças foram notadas no período pandêmico.

3.2. Antecipação de férias

Considerando o fator isolamento social como principal meio de frear a pandemia, muito embora tenha ocasionando a interrupção das atividades econômicas (com exceção das ligadas à subsistência da sociedade), diante da inércia das empresas a adotarem as medidas governamentais, culminando na falta de geração de receita, o art. 6º da MP 927/2020 inaugurou a possibilidade da antecipação das férias individuais de período aquisitivo não transcorrido.

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

§ 1º As férias:

I – não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

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

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

É oportuno destacar que nessa inovação da concessão de férias e o pagamento, o período concessivo foi suplantado considerando a comunicação ao empregado dentro do prazo de dois dias anteriores ao gozo das férias, sabendo-se que a CLT, em seu artigo 135, regulamenta o prazo de 30 dias de antecedência: “A concessão das férias será

participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.”

Com relação ao pagamento das férias foi definida a possibilidade do pagamento no 5º dia do mês subsequente ao da concessão das férias, diferentemente dos dois dias que antecedem a concessão estabelecidos pela CLT, medidas de cunho financeiro buscando proporcionar folego de caixa para as empresas.

Na mesma esteira, contemplando a relação financeira em benefício das empresas, a Medida Provisória 927/2020 estabeleceu, em seu artigo 8º, a possibilidade do diferimento do pagamento do 1/3 sobre as férias, considerando o pagamento em 20 de dezembro, mesmo prazo estabelecido para pagamento final do 13º salário:

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

A iniciativa adotada pelo legislador teve por objetivo a redução dos impactos causados pela pandemia, principalmente o isolamento social. A Medida Provisória 927/2020 trouxe inovações buscando a manutenção dos empregos, pois considerou a inoperância das empresas e, por esse motivo, permitiu a adoção de férias em meio à pandemia juntamente a outros benefícios, em paralelo com a necessidade de subsidiar a redução de entrada financeira das empresas dentro do período emergencial.

De acordo com Renzetti (2021, p. 263):

As férias podem ser definidas como descanso anual remunerado assegurado constitucionalmente a todo empregado. Ela tem por objetivo que o empregado desfrute de um tempo de descanso para reestabelecer as suas energias físicas, o seu equilíbrio emocional, o seu convívio com a família, dentre outros aspectos. As férias anuais permitem uma desconexão de trabalho por um tempo mais significativo, o que contribui para uma melhor recuperação física e mental do trabalhador, além de maior possibilidade de interação social e familiar e desenvolvimento de projetos pessoais. As férias, portanto, não podem ser vistas apenas como um direito do empregado, ele também tem o dever de descansar. Esse entendimento pode parecer estranho, mas é o que encontramos determinado no artigo 138 da CLT, que proíbe o empregado, em regra, de exercer qualquer outro tipo de serviço a outro empregador durante as férias.

É notório destacar que as férias definidas no período de pandemia não atenderam à finalidade para a qual foi criada no aspecto vinculado ao trabalhador. Em tese, qual indivíduo terá tranquilidade para conseguir descansar, revigorar suas energias físicas e mentais, interagir de forma social e familiar, promover algum tipo de lazer ou mesmo desenvolver projetos pessoais em meio a uma catástrofe sem precedentes, com milhões de mortes, isolamento social e indecisão do futuro?

3.3. Férias coletivas

A MP 927/2020, em seu artigo 11, estabeleceu a concessão de férias coletivas durante o estado de calamidade. Teve como fator preponderante o mesmo objetivo mencionado no item imediatamente anterior, relativo à antecipação de férias, de modo a permitir fazer as instituições se organizassem sem considerar os pontos relevantes ao que diz respeito ao benefício para seus colaboradores.

Em seu art. 12, a aludida MP destaca a dispensa da comunicação prévia das férias coletivas aos órgãos locais do Ministério da Economia e dos sindicatos de classe, dando total autonomia para as empresas.

3.4. Banco de horas

O principal objetivo trazido pela norma foi a estender o período de compensação do banco de horas “negativo” realizado pelo colaborador em meio aos dias em que a empresa considerar oportuna a interrupção de suas atividades ou mesmo por determinação dos órgãos reguladores do governo. Nesse aspecto, consideramos que o art. 14 da MP 927/2020, ao conceder o direito de compensação de dezoito meses pós o término do estado de calamidade, vale para a compensação de horas negativas considerando a interrupção das atividades da empresa. É oportuno considerar a possibilidade de ocorrerem situações contrárias à intenção do legislador, diante de atividades consideradas essenciais, como indústrias farmacêuticas ou supermercados, em que seja necessária a presença dos colaboradores, tendo de exercer suas atividades

além de seus horários normais, de forma que o período de repouso ou mesmo pagamento das horas se tornem extensos a ponto de serem considerados irregulares.

Outro ponto que deve ser observado diz respeito ao tempo de compensação comparado ao tempo estabelecido pela norma. As empresas devem realizar um controle para que todas as horas negativas sejam devidamente compensadas dentro do previsto pela MP 927/2020, não infringindo a norma prevista no art. 59, § 2º, da CLT:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Outro ponto a ser observado pelas empresas é o desligamento motivado pelo empregador quando o colaborador não realizar todas as compensações devidas.

3.5. Suspensão exigências administrativas

Uma das medidas adotadas durante a calamidade foi a possibilidade da suspensão da realização dos exames médicos ocupacionais clínicos e complementares, podendo ser realizados até sessenta dias após o fim do estado de emergência. O art. 15 da MP 927/2020 estabelece que em função dos riscos de contágio da covid-19, as empresas poderão suspender exames admissional ou ocupacional durante o período, extremamente relevante, pois as empresas não possuirão uma narrativa prévia do estado de saúde do empregado, podendo se tornar um problema relevante, por isso é importante análise prévia da empresa para adoção da aludida medida.

3.6. Diferimento do FGTS

O legislador, ao redigir a MP 927, permitindo a possibilidade do diferimento do FGTS dos meses de março, abril e maio de 2020, considerou que esses meses seriam os de maior impacto durante a pandemia. Assim, permitiu o pagamento de referidos meses com início em julho do mesmo ano, em seis parcelas sem a incidência de multas e demais encargos previstos.

A decisão tomada foi muito importante uma vez que desonerou os custos das empresas nos meses mais impactantes desde o início da pandemia, trazendo certo fôlego para as organizações, que puderam se organizar mais adequadamente projetando seus custos futuros.

Considerando que o depósito do FGTS tem como principal interessado o empregado, pois os recolhimentos são de propriedades deles, o diferimento postergou o recebimento. Destaque-se que em caso de dispensa de colaborador a empresa deverá promover o recolhimento do FGTS imediatamente, pois o ex-funcionário deverá receber todos os valores de direito, inclusive o FGTS, ponto de atenção a ser considerado pelas empresas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As iniciativas tomadas pelo legislador objetivaram conceder soluções emergenciais, buscando reduzir os efeitos econômicos negativos trazidos pela pandemia. Considerando que o principal artifício para combate da proliferação da doença é o fator ligado ao isolamento social, apenas atividades de extrema relevância puderam operar na situação emergencial de notório impacto em outras esferas da sociedade. Alguns pontos ficaram obscuros na medida emergencial, podendo trazer certa insegurança em algumas relações conduzidas em pandemia.

Diante do cenário inóspito atravessado pela humanidade, buscou-se a tutela do principal bem da vida: a saúde. De modo a permitir a continuidade da economia do país, dando meios para as diversas atividades empresariais manterem suas operações sadias, buscou-se meios para funcionamento, permitindo que a classe trabalhadora permanecesse em seus postos de trabalho.

Dentro das alternativas apresentadas pelos governantes observa-se que algumas normas podem apresentar questionamentos futuros, sejam em esferas administrativas, sejam nas judiciais. Cada instituição empresarial deve observar e mensurar os riscos a fim de criar controles que propiciem a redução problemas futuros ou mesmo se eximir deles ao não adotar as iniciativas apresentadas pelo legislador.

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020**. Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm. Acesso em: 29 abr. 2022.

BRASIL. **Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

DA SILVA, Homero Batista Mateus. **Legislação Trabalhista em Tempos de Pandemia**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2020.

Decisão do STF sobre isolamento de estados e municípios repercute no Senado, **Senado**, 16 abr. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/16/decisao-do-stf-sobre-isolamento-de-estados-e-municipios-repercute-no-senado>. Acesso em: 22 nov. 2022.

OMS classifica coronavírus como pandemia. **O Coletivo**, 12 mar. 2020. Disponível em:

<http://www.ocoletivo.com.br/noticia-54831-oms-classifica-coronav-rus-como-pandemia>. Acesso em: 12 nov. 2022.

QUAIS AS estratégias para conter a Covid-19 no Brasil?. **Veja**, 12 mar. 2021. Disponível em:

<https://saude.abril.com.br/medicina/quais-as-estrategias-para-conter-a-covid-19-no-brasil/>. Acesso em: 12 abr. 2022.

RENZETTI, Rogério. **Manual do Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

STF reconhece competência concorrente de estados, DF, municípios e União no combate à Covid-19, **Supremo Tribunal Federal**, 15 abr. 2020. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441447&ori=1>. Acesso em: 22 nov. 2022.

Violações trabalhistas relacionadas à Covid-19 motivam 38% das denúncias ao MPT em 2020, **Ministério Público do Trabalho**, 30 dez. 2020. Disponível em:

https://mpt.mp.br/pgt/noticias/copy_of_violacoes-trabalhistas-relacionadas-a-covid-19-motivam-38-das-denuncias-ao-mpt-em-2020. Acesso em: 22 nov. 2022.