

COORDINATOR
CAMILLA MARTINS DOS SANTOS
BENEVIDES

COVID-19 PANDEMIC: LABOR AND EMPLOYMENT LAW MEASURES AROUND THE WORLD



Authors

Marcia Albert
Camilla Martins dos Santos Benevides
Macarena López Ugarte
María de los Ángeles Santos Contreras
Jianbo Xu
Sandra Lucía Tovar Reyes
Gisell López Baldera
Roberta Dantas Ribeiro

Juana Aracely Larios Méndez
Daniela Lariccia
Martje Laurien de Roos
Wonne ihuoma Joy
Laura Fiorella Mas Ortiz
Maíra Rodrigues da Costa Teixeira
Nina Bastos
Andréia Ribas Précoma



EDITORA CONHECIMENTO LIVRE

Camilla Martins dos Santos Benevides
(organizadora)

Covid-19: Pandemic Labor and Employment Law measures around the world

1ª ed.

Piracanjuba
Editora Conhecimento Livre
2020

1ª ed.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Benevides, Camilla Martins dos Santos.

B465c Covid-19: pandemic labor and employment law measures around the world. / Camilla Martins dos Santos Benevides. – Piracanjuba-GO: Editora Conhecimento Livre, 2020.

193 f.: il.

DOI: [10.37423/2020.a32](https://doi.org/10.37423/2020.a32)

ISBN: 978-65-86072-33-4

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

1. COVID-19. 2. Coronavírus. 3. Pandemia. I. Benevides, Camilla Martins dos Santos.. II. Título.

CDU: 613

<https://doi.org/10.37423/2020.a32>

O conteúdo dos artigos e sua correção ortográfica são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

CAPÍTULO 2

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA RELACIONADA AO COVID-19 NO BRASIL

[DOI: 10.37423/200501002](https://doi.org/10.37423/200501002)

Camilla Martins dos Santos Benevides (Advogada e Professora. Especialista em Direito do Trabalho e Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela Universidade Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUC/PR. Doutoranda na Universidade Sapienza de Roma). E-mail: camilla.benevides1@gmail.com;



No Brasil dados estatísticos apontam que o vírus denominado “COVID-19” fez o seu primeiro contágio em 26/02/2020¹, na Cidade de São Paulo ocorrendo a primeira morte em 17/03/2020². Até a data de elaboração do presente estudo os estados mais afetados foram São Paulo, Rio de Janeiro, Pernambuco, Ceará, Pará e Amazonas, com um número aproximado de 20.047³ mortes. Tais dados têm sido severamente criticados por pesquisadores brasileiros da Universidade de São Paulo (USP)⁴ e de outras instituições, que entendem haver um deságio entre o número real de mortes e aquele apontados pelo governo em face da possível existência de subnotificações⁵.

O aumento da disseminação da doença originou a necessidade de isolamento social, gerando, conseqüentemente, impactos nas relações de empregado e de trabalho, em face do fechamento temporário, feito pelos estados e municípios de algumas atividades comerciais e de prestação de serviços. Faz-se importante observar que no Brasil as determinações legislativas neste sentido não foram unificadas pela Governo

Federal, que ora minimizou a pandemia⁶ chamando de “gripezinha”, ora defendeu a utilização de medicamento sem comprovação científica⁷. Tais circunstâncias resultaram no aumento exponencial de mortes derivadas do COVID-19, possuindo atualmente o Brasil a maior taxa de letalidade da América Latina⁸.

Desta feita, coube aos governos estaduais e municipais a publicação de medidas acerca do isolamento. Em algumas cidades do país inclusive a indústria foi afetada, citando-se como exemplo a cidade de São Carlos (estado de São Paulo), na qual foi recomendado por meio do Decreto 142/2020⁹ o fechamento de todas as indústrias, a exceção daquelas relacionadas atividades essenciais.

A legislação trabalhista no Brasil é de competência privativa da União, conforme artigo 22, inciso I da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88)¹⁰, sendo vedado, por consequência, aos estados e municípios legislar sobre este tema. Assim, as medidas trabalhistas relacionadas ao COVID-19 apresentadas neste estudo foram promulgadas pelo Governo Federal.

É imperativo ressaltar que cabe ao Congresso Federal¹¹ legislar sobre as matérias de competência da União. Todavia, nos termos do artigo 62 da CRFB/88, em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei e vigência imediata.

Em face da situação de urgência legislativa criada em função do COVID-19 no Brasil, a maior parte da legislação trabalhista adotada foi publicada por meio destas Medidas Provisórias (MP). Este tipo de

preceito legal tem prazo de 60 dias, podendo ser prorrogado por igual período e precisa ser votado dentro deste prazo pelo Congresso Nacional, para ser convertido em Lei Federal, sob pena de perder seu efeito.

A primeira lei relacionada ao COVID-19 e a legislação trabalhista foi a Lei Federal 19.979/2020¹² que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do COVID-19. No referido texto legal restou estabelecido que em caso de adoção de isolamento, quarenta ou determinação compulsória de realização de exames, a consequente ausência ao trabalho (no setor público ou em atividades privadas) seria considerada como falta justificada.

A partir desta lei o Governo Federal publicou uma série de Medidas Provisórias¹³ sendo que a primeira relacionada à legislação trabalhista foi a MP n°. 927/2020. Esta norma em seu artigo 3º determinou inicialmente que para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderiam ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: ampliação do teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; a utilização do banco de horas; a suspensão de parte das normas relacionadas à segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação e a possibilidade de diferimento do FGTS.

Logo após a publicação desta MP se iniciaram as críticas em face da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses, para que o empregado participasse de cursos de qualificação profissional à distância. Por se tratar de uma situação de suspensão¹⁴ e não interrupção do contrato, o empregador não estaria obrigado ao pagamento dos salários e nem havia previsão de pagamento de qualquer auxílio ou benefício do Estado. Após a insurgência de grande parte da população por meio da imprensa, partidos políticos, da sociedade civil organizada, entre outros, o Governo Federal revogou esta possibilidade.

Até a publicação da MP 927/2020 para utilização do teletrabalho deveria ser observado o disposto no CAPÍTULO II-A (art. 75-A e seguintes) da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de modo que para alteração do contrato de trabalho presencial para modalidade teletrabalho, seria necessário um aditivo contratual negociado por mútuo acordo entre as partes. Em face da urgência de aplicação de medidas de isolamento social por conta do COVID-19 a MP possibilitou ao empregador a alteração de forma unilateral, ou seja, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Outro aspecto relevante desta MP foi relacionado as férias. De maneira geral as regras relacionadas a este instituto no Brasil estão descritas no CAPÍTULO IV (art. 129 e seguintes) da CLT. De forma extremamente resumida, pode-se afirmar que para usufruir férias um trabalhador brasileiro deveria trabalhar no mínimo 12 (doze) meses; a empresa deveria comunicar a data de início com uma antecedência mínima de 30 dias antes da fruição e o pagamento das férias (remuneração acrescida terço constitucional¹⁵) deveria ser realizada até 2 (dois) dias antes do início da fruição.

A MP 927/2020 relativizou estas normas permitindo a concessão de férias antes do período aquisitivo mínimo de 12 meses, com aviso de início de no mínimo 48 horas, podendo o pagamento do terço constitucional ser realizado até 20 de dezembro de 2020.

Outro ponto relevante desta norma foi a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS^{16,17} pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020 que será cobrado posteriormente de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e de outros encargos.

Ainda com relação à MP 927/2020, faz-se importante observar que o Supremo Tribunal Federal¹⁸ (STF) suspendeu a eficácia de dois artigos desta norma. Por maioria, foram suspensos o artigo 29, que não considera doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo COVID-19 e o artigo 31, que limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação.

Sobre a caracterização do COVID-19 como doença ocupacional é importante observar que no Brasil esta designação possui efeitos diversos na área trabalhista e na área previdenciária.

O art. 21, inciso III, da lei 8.213/91¹⁹, caracteriza como acidente de trabalho a contaminação do empregado no exercício de sua atividade. Todavia, a responsabilidade do empregador com relação a esta contaminação observa o artigo 7º, inciso XXVIII da CRFB/88²⁰ observando o nexo de causalidade e a culpa do empregador, salvo quando a atividade normalmente desenvolvida pelo trabalhador seja considerada “de risco”, quando a responsabilidade do empregador passa a ser objetiva^{21,22}.

O próximo preceito legal publicado pelo governo relacionada à legislação trabalhista foi a MP 936/2020²³. A referida norma tem como escopo a criação de medidas para preservar os vínculos empregatícios, sendo permitida a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho. Com a finalidade de diminuir os impactos econômicos para empresas e empregados em face destas medidas, foi criada uma suplementação salarial pelo

Governo Federal denominada “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda” (B. Emergencial).

O art. 7º da MP 936/2020 estabeleceu que durante o estado de calamidade pública causada pelo COVID-19 o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados por até noventa dias.

Restou estabelecido a possibilidade de suspensão do contrato por no máximo 60 dias, e a redução de jornada, nas proporções de 25%, 50% ou 70%²⁴. Neste caso o Governo Federal passaria a pagar um “B. Emergencial” correspondente à mesma proporção reduzida, possuindo, todavia, como base de cálculo o seguro-desemprego²⁵.

Desta forma, por exemplo, se a redução for de 25% da jornada, o Governo Federal passa a pagar um “B. Emergencial” correspondente a 25% do valor do seguro-desemprego a que teria direito o empregado. Observa-se que os empregados que recebem mais do que o teto do seguro desemprego²⁶, mesmo com o recebimento do “B. Emergencial” sofrerão redução em seus vencimentos.

No caso de suspensão do contrato de trabalho, para as empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, o empregado receberá do Governo Federal um “B. Emergencial” no valor de 100% do seguro-desemprego a que teria direito. Para as demais empresas o valor do benefício passa a ser de 70%, cabendo ao empregador pagar uma ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do trabalhador.

Faz-se importante observar que a CRFB/88 embora proíba a redução salarial, em casos específicos para manutenção de emprego já permitia o arrefecimento salarial, todavia, somente mediante negociação com o sindicato competente²⁷.

O ponto de polêmica da MP 936/2020 foi a possibilidade de redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho mediante acordo individual²⁸ com os empregados, ou seja, sem a participação do sindicato, o que acaba por violar o preceito constitucional acima citado.

Em face do exposto, a matéria foi levada ao Supremo Tribunal Federal por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade. O processo tramitou sob nº. ADI6363²⁹ e inicialmente foi concedida uma liminar³⁰ que determinou interpretação conforme à CRFB/88 ao dispositivo de modo que, durante o prazo de dez dias (após o acordo individual), o sindicato poderia deflagar "a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado individualmente pelas partes".

Todavia, no julgamento plenário realizado em 17/04/2020³¹ entendeu-se que condicionar acordos já celebrados ao crivo posterior dos sindicatos prejudicaria a segurança jurídica e colocaria em risco valores constitucionais como proteção social ao emprego e proporcionalidade, entendendo-se ainda que reduziria a eficácia da medida provisória. Desta forma, entendeu-se pela Constitucionalidade dos artigos relacionados aos acordos individuais.

A MP 936/2020 previu ainda uma “garantia provisória no emprego” do empregado que receber o “B. Emergencial”, estabelecendo no art. 10º³² que no período da redução da jornada de trabalho ou da suspensão temporária, e após o restabelecimento da jornada de trabalho e do encerramento da suspensão, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão seria vedada a dispensa sem justa causa.

Ocorre que, apesar de estabelecer esta garantia, no parágrafo primeiro subsequente, se esclarece que é possível a dispensa sem justa causa, estabelecendo indenização³³ proporcional ao período de redução ou suspensão de contrato.

Ao prever a garantia de emprego, e na sequência possibilitar a rescisão mediante indenização, o Governo Federal deixou de observar um dos princípios basilares da relação de emprego, que é a preferência pela “continuidade do trabalho”, ou, como bem diz Alice Monteiro de Barros³⁴ “a preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador”.

Observa-se que a taxa de desocupação no Brasil vem crescendo, mesmo antes do COVID-19, uma vez que trimestre outubro a dezembro de 2019 era de 11%, passando no trimestre janeiro a março de 2020 ao percentual 12,2%, conforme dados oficiais do IBGE³⁵. Assim, entende-se que seria imperativo a aplicação de medidas com o viés da manutenção do emprego, e não de fixação de indenização, em face da dificuldade já existente, e que será ampliada, de acesso ao mercado de trabalho.

Com relação ao contrato de trabalho intermitente a MP 936/2020 estabeleceu no artigo 18 que estes empregados farão jus ao “B. Emergencial” mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, mesmo valor fixado para os trabalhadores autônomos (art. 2º da 13.982/2020³⁶). O referido valor é substancialmente inferior ao salário mínimo nacional R\$ 1.045,00, e dificulta a existência mínima com dignidade, na medida que os custos apenas com alimentação, nas principais cidades do país, são superiores a R\$ 500,00³⁷.

Os dados apresentados no presente estudo apontam que o Governo Federal além de deixar de editar medidas unificadas de isolamento para todo o país, publicou medidas trabalhistas falhas tanto em seu conteúdo, quanto naquilo que deixaram de abordar.

Observa-se que não houve até o presente momento qualquer edição de normas nacionais, de caráter excepcional relativas à segurança do ambiente do trabalho das atividades que devem permanecer em funcionamento, tais como modificação dos postos de trabalho, fornecimento pelo empregador de máscaras e demais equipamentos de proteção individual relacionados ao COVID-19. Ademais, considerando a suspensão das aulas na maior parte dos estados da Federação, faz-se imperioso o advento medidas para todos os profissionais que necessitam trabalhar e não possuem um local adequado para deixar os seus filhos.

Com relação a normativas apresentadas, embora tenha havido uma evolução entre o que foi proposto inicialmente (suspensão do contrato por 4 meses, para formação profissional sem qualquer remuneração), para redução de jornada e suspensão do contrato com suplementação salarial, é importante observar que tal “evolução” vem acrescida de um custo muito elevado para o trabalhador brasileiro. Em tempos de crise e desemprego, onde historicamente as relações de emprego se tornam mais precárias, o empregado ficará cada vez mais distante de sua entidade sindical, em face da possibilidade de “negociação individual”, que como bem representada pelas fábulas infantis é como “determinar que raposa seja responsável pela segurança da galinha”.

NOTAS

¹ Dados do Ministério da Saúde do Brasil. Disponível em: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>. Acesso em 18 de maio de 2020;

² Dados do Ministério da Saúde do Brasil. Disponível em: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>. Acesso em 18 de maio de 2020;

³ Dados referentes a 22 de maio de 2020. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 22 de maio de 2020;

⁴ Dados relativos à subnotificação disponível em: <https://ciis.fmrp.usp.br/covid19/analise-subnotificacao/>. Acesso em 18 de maio de 2020;

⁵ Levantamento feito com base nas declarações de óbito registradas nos cartórios mostra que 722 pessoas tiveram a doença covid-19 apontada como causa ou suspeita da morte no Brasil, entre os dias

16 de março e 5 de abril. O número é 48% maior que a contabilidade oficial do Ministério da Saúde, que naquela data (5 de abril) apontava 486 óbitos confirmados — ontem, o Ministério da Saúde atualizou para 800 óbitos. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/09/covid-19-declaracoes-de-obito-apontam-48-mais-mortes-do-que-dado-oficial.htm>. Acesso em 18 de maio de 2020;

⁶ Presidente Bolsonaro chama coronavírus de gripezinha. “Não vai me matar”. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/governo/bolsonaro-chama-coronavirus-de-gripezinha-nao-vai-me-matar/>. Acesso em 18 de maio de 2018;

⁷Presidente Bolsonaro diz que ainda não há prova científica sobre cloroquina, mas volta a defender remédio. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/04/bolsonaro-diz-que-ainda-nao-ha-prova-cientifica-sobre-cloroquina-mas-volta-a-defender-remedio.shtml>. Acesso em 18 de maio de 2020;

⁸Brasil tem pior taxa de crescimento da letalidade por covid-19 da América do Sul, diz estudo. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-525538>. Acesso em 18 de maio de 2020;

⁹ DECRETO 142/2020: Art. 1º Fica recomendado o fechamento imediato de indústrias, excetuadas as dos ramos farmacêuticos; alimentícios; bebidas; produtos hospitalares ou laboratoriais, alto forno; química; gás; energia; água mineral; produtos de limpeza e higiene pessoal, bem como fornecedores edistribuidores. Disponível em: http://www.saocarlos.sp.gov.br/images/stories/diario_oficial_2020/DO_25032020_1535.pdf. Acesso 12 de maio de 2020;

¹⁰Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm. Acesso 12 de maio de 2020;

¹¹ O Poder Legislativo, segundo o art. 44 da Constituição Federal de 1988, é exercido pelo Congresso nacional, que se compõe da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. Portanto, se organiza como um poder bicameral.

A Câmara é composta por representantes do povo, eleitos pelo sistema proporcional em cada estado, em cada território e no Distrito Federal. São 513 deputados federais, com mandato de quatro anos. O número de deputados é proporcional à população do estado ou do Distrito Federal, com o limite mínimo de oito e máximo de setenta deputados para cada um deles.

Para o Senado, cada estado e o Distrito Federal elegem três senadores, com mandato de oito anos, renovados de quatro em quatro anos, alternadamente, por um e dois terços. A composição do

Senadode81parlamentares.Disponívelem<https://www.congressonacional.leg.br/institucional/atribuicoes>. Acesso 12 de maio de 2020;

¹²LeiFederal19.979/2020disponívelem:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm. Acesso em 14 de maio de 2020;

¹³Todas as Medidas Provisórias emitidas pelo Governo Federal do Brasil relacionadas aos COVID-19, inclusive de outras matérias sem relação à legislação trabalhista podem ser visualizadas no site oficial do Governo Federal disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/medidas-provisorias/2019-a-2022>. Acesso em 14 de maio de 2020

¹⁴ A suspensão consiste na sustação temporária plena dos efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes, ao passo que a interrupção consiste na sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), mantidas em vigor as demais cláusulas contratuais. Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14 ed. – São Paulo: LTR, 2015, p.1149;

¹⁵CRFB artigo 7º, inciso XVII: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

¹⁶“O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço consiste em recolhimentos pecuniários mensais, em conta bancária vinculada em nome do trabalhador, conforme parâmetro de cálculo estipulado legalmente, podendo ser sacado pelo obreiro em situações tipificadas pela ordem jurídica, sem prejuízo de acréscimo percentual condicionado ao tipo de rescisão de seu contrato laborativo, formando, porém, o conjunto global e indiferenciado de depósitos um fundo social de destinação legalmente especificada”. Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14 ed. – São Paulo: LTR, 2015, p. 1243);

¹⁷ O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conhecido pela sigla FGTS foi criado em 1.966 pela Lei n. 5.107 e regulamentado pelo Decreto 59.820/66, com o objetivo de proteger o trabalhador contra a demissão imotivada. Atualmente é regido pela Lei Federal 8.036/1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso 14 de maio de 2020;

¹⁸ Disponível e: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>. Acesso 15 de maio de 2020;

¹⁹Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso 15 de maio de 2020;

²⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

²¹Art. 927, § único, do Código Civil Brasileiro: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”

²² Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) aprovam a tese de que: O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=439172&caixaBusca=N>. Acesso 15 de maio de 2020;

²³Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso 15 de maio de 2020;

²⁴MP 936/2020: Artigo 7: III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

²⁵O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo art.7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal e tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente. Este valor é pago pelo Governo Federal de três a cinco parcelas de forma contínua ou alternada, de acordo com o tempo trabalhado. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguro-desemprego>. Acesso em 18 de maio de 2020;

²⁶O valor do seguro desemprego tem como base a média das últimas três remunerações do empregado. Em 2020 o valor mínimo do benefício é de R\$ 1.045,00 (salário mínimo nacional) e o máximo é de R\$ 1.813,03;

²⁷CRFB Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

²⁹Íntegra do processo disponível

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em 18 de maio de 2020;

³⁰Íntegra da decisão liminar: <https://www.conjur.com.br/dl/sindicatos-deverao-informados-suspensao1.pdf>. Disponível em 18 de maio de 2020;

³¹Decisão disponível e

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadTexto.asp?id=5064150&ext=RTF>. Acesso em 18 de maio de 2020;

³²Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

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

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

³³ § 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

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

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

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

³⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2006. p. 174;

³⁵ Dados sobre ocupação no Brasil disponíveis em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=resultados>. Acesso em 18 de maio de 2020;

³⁶ Dados relativos ao Benefício Emergencial para Autônomos e informais encontram-se disponíveis na lei 13.982/2020: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13982.htm. Acesso em 18 de maio de 2020;

³⁷ Valor da Cesta básica no Rio de Janeiro (R\$ 533,65), São Paulo (R\$ 518,50) e Florianópolis (R\$ 517,13). Os menores valores médios foram verificados em Aracaju (R\$ 390,20) e Salvador (R\$ 408,06). Com base na cesta mais cara, o Dieese estima que o valor do salário-mínimo necessário, em março de 2020, deveria ser de R\$ 4.483,20 ou 4,29 vezes o mínimo atua, de R\$ 1.045. Dados disponíveis em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-03/preco-da-cesta-basica-aumenta-em-15-capitais>. Acesso em 18 de maio de 2020;