

**LA RESPUESTA DEL DERECHO DEL TRABAJO DE BRASIL A LA  
CRISIS PROVOCADA POR LA PANDEMIA DERIVADA DEL  
COVID-19\***

*[THE RESPONSE OF THE BRAZILIAN LABOR LAW TO THE CRISIS  
CAUSED BY THE PANDEMIC DERIVED FROM COVID-19]*

**Luis Felipe do Nascimento Moraes y Juliana Coelho**

Fecha de recepción: 7 de octubre de 2020

Fecha de aceptación: 28 de octubre de 2020

**Sumario:** I. INTRODUCCIÓN.- II. ACTOS NORMATIVOS QUE PRECEDEN A LAS MEDIDAS PROVISIONALES.- III. MEDIDA PROVISIONAL NÚM. 927/20.- IV. MEDIDA PROVISIONAL NÚM. 936/20.- V. CONSIDERACIONES FINALES.- REFERENCIAS.

*Contents: I. INTRODUCTION.- II. REGULATORY ACTS PRECEDING THE PROVISIONAL MEASURES.- III. PROVISIONAL MEASURE No. 927/20.- IV. PROVISIONAL MEASURE No. 936/20.- V. FINAL CONSIDERATIONS.- REFERENCES.*

**Resumen:** Se abordan aquí las medidas jurídico-laborales adoptadas en Brasil para combatir la crisis provocada por la pandemia del COVID-19. De un lado, las encaminadas fundamentalmente a preservar el empleo. De otro lado, las orientadas de manera complementaria a facilitar la suspensión de contratos de trabajo, así como la reducción de la jornada y del salario.

*Abstract: The legal-labour measures adopted in Brazil to fight against the crisis caused by the COVID-19 pandemic are discussed here. On the one hand, those channelled fundamentally at preserving employment. On the other hand, those aimed in a complementary way at making easy the suspension of the contract of employment, as well as the reduction of hours and wages.*

---

\* Traducción al castellano, desde el portugués original, de Iván Vizcaíno Ramos.

**Palabras clave:** Brasil, COVID-19, Derecho comparado del Trabajo, Medidas provisionales, Suspensión del contrato de trabajo

*Keywords: Brazil, COVID-19, Comparative labor law, Provisional measures, Suspension of the contract of employment*

\* \* \*

## I. INTRODUCCIÓN

La crisis mundial causada por la pandemia del covid-19 condujo a un colapso sanitario sin precedentes, provocando cambios en todos los aspectos, tanto en el contexto personal como colectivo, lo que requirió una respuesta de los gobiernos para reducir el impacto social de la propagación del virus. En ese mismo sentido, las autoridades públicas brasileñas ejecutaron diversas medidas de cuño sanitario, laboral y económico, justamente con el objetivo de contener la propagación del virus y sus consecuencias. Las medidas iniciales poseían carácter restrictivo, ordenando la suspensión del funcionamiento de diversas actividades, como comerciales, industriales y otros servicios, lo que impactó de forma significativa en el mercado de trabajo y en la economía.

Así, el objeto del presente estudio busca exponer dos de los principales instrumentos normativos dictados por el Gobierno brasileño, como respuesta a la preservación del empleo y de los ingresos, a fin de regular la relación entre empresas y empleados, que son:

- **Medida Provisional núm. 927/20:** dispone las medidas laborales que podían adoptar los empresarios para preservar el empleo y los ingresos, flexibilizando varias instituciones ya reguladas por la legislación ordinaria, la cual, a pesar de ser adoptada por un período determinado, acabó perdiendo su eficacia.
- **Medida Provisional núm. 936/20:** instituyó el Programa de Emergencia de Mantenimiento del Empleo y de los Ingresos, y determino medidas complementarias para enfrentar el estado de calamidad pública resultante del coronavirus, así como los cambios provocados por la conversión de la medida en la Ley núm. 14.020/20.

Es importante destacar que el presente estudio busca tan solo presentar un panorama general de las cuestiones reguladas por las referidas medidas provisionales, y comentar de forma puntual los dispositivos con repercusiones en el ámbito jurídico, destacando que se tomaron otras medidas en forma de leyes, decretos y ordenanzas, pero incluso debido a las

limitaciones del presente estudio, no es posible un estudio exhaustivo de todas las medidas.

Antes, sin embargo, vale la pena destacar los actos normativos que preceden a las Medidas Provisionales que serán abordadas a continuación.

## **II. ACTOS NORMATIVOS QUE PRECEDEN A LAS MEDIDAS PROVISIONALES**

Las informaciones iniciales acerca de la pandemia COVID-19 surgieron en el año 2019, y en febrero de 2020, el primer caso sospechoso de infección COVID-19 se confirmó<sup>1</sup> en la ciudad de Sao Paulo / SP.

Uno de los primeros actos del Gobierno fue la publicación de la Ley núm. 13.979, el 6 de febrero de 2020, que estableció medidas para hacer frente a la emergencia de salud pública de importancia internacional derivada del COVID-19, con la determinación, entre otros puntos, de las cuestiones referentes al aislamiento y cuarentena.

Sin embargo, sólo el 20 de marzo de 2020, en consonancia con la Ley 13.979/2020, quedaron definidos los servicios públicos y las actividades esenciales, a través del Decreto núm.10.282/20.

El mismo día fue reconocido, para los fines del art. 65 de la Ley Complementaria núm. 101, de 4 de mayo de 2000, con ocasión del estado de calamidad pública, con efectos hasta 31 de diciembre de 2020, por intermediación del Decreto nº 6, de 2020.

Entonces, tras el Decreto del estado de calamidad pública, se dictaron numerosas medidas por el Gobierno, con dispositivos totalmente restrictivos, tanto en aspectos individuales como colectivos, considerando la orden de aislamiento y cuarentena, lo que entonces dio inicio a los actos jurídicos relacionados en el ámbito laboral.

---

<sup>1</sup> Cronología del coronavirus Brasil. Disponible en <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil> (acceso el 23.09.2020).  
ACDCT, VOL. XII (2020), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 55-71 58

Se destaca que todas las medidas adoptadas por el Gobierno presentan como marco temporal, el período reconocido por el Decreto núm. 6, de 2020 de calamidad pública.

### III. MEDIDA PROVISIONAL NÚM. 927/20

La Medida Provisional núm. 927, publicada el día 22 de marzo de 2020, estableció, entre otras medidas, la flexibilización de instituciones ya reguladas por la Consolidación de las Leyes del Trabajo, para hacer frente al estado de calamidad pública, teniendo como foco principal la preservación del empleo y de los ingresos.

Importante destacar, en un primer momento, que la MP núm. 927/20 tenía validez de 60 días, resultando que incluso fue prorrogada por 60 días más, el 8 de mayo de 2020, a través de la Medida del Congreso Nacional núm. 32, de 2020. A pesar de la prórroga, la referida MP no fue convertida en Ley, conforme dispone el art. 62, § 3º de la Constitución<sup>2</sup>, por lo que **perdió su eficacia** el día 19 de julio de 2020, por una decisión política del Gobierno Federal.

Aun así, durante los primeros meses que se hizo frente a la pandemia del COVID-19 en Brasil, la MP núm. 927/20, además de ser el primer acto en brindar alternativas al empleador para hacer frente al aislamiento y a la orden de cuarentena, fue uno de los principales instrumentos normativos dictados por el Gobierno, con consecuencias en el ámbito jurídico laboral.

El párrafo único del art. 1 de la MP determino que durante el estado de calamidad pública se diese una hipótesis de fuerza mayor<sup>3</sup>, en los términos de lo dispuesto en art. 501 de la Consolidación de las Leyes del

---

<sup>2</sup> De acuerdo con el art. 62, § 3, «las medidas provisionales, salvo lo dispuesto en los §§ 11 y 12, perderán eficacia a partir de la fecha de su emisión, si no se convierten en el plazo de sesenta días, prorrogables, de conformidad con el § 7º, una vez por el mismo período, debiendo el Congreso Nacional regular, mediante decreto legislativo, las relaciones jurídicas que de él se deriven».

<sup>3</sup> Excelente estudio sobre «Covid-19: Força Maior e Fato do Príncipe», escrito por *Georgenor de Sousa Franco Filho / Ney Maranhão* - *Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão* – Salvador: Editora JusPodivm, 2020, pp. 459 à 470

Trabajo<sup>4</sup>, lo que generó discusiones en el ámbito jurídico, permaneciendo en la inseguridad en cuanto a la aplicación, y luego consolidándose la jurisprudencia tradicional y la doctrina sobre el tema, en la cual la Administración Pública está exenta de cualquier pago de esta relación jurídica patrimonial entre privados (empleado y empleador).

El art. 2 de la MP dispone sobre la autonomía del empleador, una vez que autorizaba la celebración del acuerdo individual, inclusive con la prevalencia sobre los demás instrumentos normativos, respetados los límites establecidos en la Constitución Federal, en analogía a lo ya regulado en los arts. 611-A y 611-B de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

El art. 3 de la MP preveía medidas que autorizaban al empleador a cambiar o flexibilizar los contratos de trabajo, para hacer frente a los efectos económicos derivados del estado de calamidad pública, que son:

a) **Teletrabajo:** en relación con el **teletrabajo**<sup>5</sup> el empleador, a su criterio, se encontró autorizado a cambiar el régimen de trabajo presencial a teletrabajo, siendo trabajo remoto u otro tipo de trabajo a distancia, independientemente de acuerdos individuales o colectivos, e incluso, a prescindir de la modificación del contrato de trabajo, pudiendo aplicar dicha medida a los becarios y aprendices.

Así, para que el empleador adoptase el régimen de teletrabajo, únicamente debería notificar al empleado, con antelación de al menos cuarenta y ocho horas, por escrito o por medio electrónico, teniendo en cuenta que el empleador tendría que firmar un contrato escrito, dentro de los 30 días, sobre la responsabilidad de la adquisición, mantenimiento o provisión de equipos e infraestructura para llevar a cabo la prestación del servicio.

b) **Adelanto de vacaciones individuales:** también quedó permitido al empleador el **adelanto de las vacaciones individuales**<sup>6</sup>, teniendo en cuenta que el empleador debería informar al empleado sobre la adopción de

---

<sup>4</sup> En los términos del art. 501 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo, «se entiende por fuerza mayor cualquier acontecimiento inevitable, en relación con la voluntad del empleador, y para la realización del que no contribuyó, directa o indirectamente».

<sup>5</sup> Véanse arts. 4 y 5 de la Medida Provisional núm. 927/20.

<sup>6</sup> Véanse arts. 6, 8, 9 y 10 de la Medida Provisional núm. 927/20.

la medida, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, por escrito o por medios electrónicos, especificando el período a ser disfrutado.

El adelanto de las vacaciones no podrá ser disfrutado en un período inferior a cinco días consecutivos. Los trabajadores pertenecientes al grupo de riesgo (COVID-19) serán priorizados en cuanto al disfrute, con la suspensión de las vacaciones y los permisos no remunerados de los profesionales de la salud.

En cuanto al tercio adicional por vacaciones concedidas, el empleador podrá optar por el pago, hasta la fecha en que se otorgue la gratificación extraordinaria de navidad, prevista en el art. 1 de la Ley núm. 4.749, de 12 de agosto de 1965.

c) *Concesión de vacaciones colectivas*: en relación con la **concesión de vacaciones colectivas**<sup>7</sup>, el empleador quedó autorizado, a su criterio, a conceder vacaciones colectivas, con el requisito de notificar a los empleados, con antelación mínima de cuarenta y ocho horas, quedando dispensado de la comunicación previa al órgano local del Ministerio de Economía, y comunicación a los sindicatos representativos de categoría profesional.

d) *Aprovechamiento y adelanto de festivos*: el **aprovechamiento y adelanto de festivos**<sup>8</sup> permitía al empleador adelantar el disfrute de festivos no religiosos, federales, provinciales, de distrito y municipales, con el requisito de notificar al empleado beneficiado con una antelación de hasta cuarenta y ocho horas, de forma expresa, teniendo en cuenta que los festivos podrían ser compensados del saldo del banco de horas. Los festivos religiosos dependían del pacto en acuerdo individual escrito por parte del empleado.

e) *Banco de Horas*: el régimen **banco de horas**<sup>9</sup> autorizaba la interrupción de las actividades por el empleador y la constitución del régimen especial de compensación de jornadas, por medio del banco de horas, pudiendo ser establecido por medio de acuerdo colectivo o individual formal, teniendo en cuenta que la compensación podría ocurrir en el plazo

---

<sup>7</sup> Véanse arts. 11 y 12 de la Medida Provisional núm. 927/20.

<sup>8</sup> Véase art. 13 de la Medida Provisional núm. 927/20.

<sup>9</sup> Véase art. 14 de la Medida Provisional núm. 927/20.

de hasta dieciocho meses, después de la finalización del estado de calamidad pública.

Sobre la forma de compensación, se determinó que la recuperación del período interrumpido podría ser realizada mediante la prórroga de la jornada de hasta dos horas, no pudiendo exceder de diez horas diarias, el saldo de horas a compensar podría ser determinado por el empleador independientemente del convenio colectivo o acuerdo individual o colectivo.

**f) *Suspensión de exigencias administrativas en seguridad y salud en el trabajo:*** también se previó la **suspensión de exigencias administrativas en seguridad y salud en el trabajo**<sup>10</sup>, lo que flexibilizó la obligatoriedad de realización de los exámenes médicos laborales, clínicos y complementarios, con excepción del examen de dimisión, autorizando al empleador a cumplir tales obligaciones en el plazo de sesenta días, contados desde la fecha de finalización del estado de calamidad pública.

En ese mismo sentido, también quedó en suspenso la obligatoriedad de actividades formativas periódicas y eventuales de los actuales empleados, con la regla de observar las normas reguladoras de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo realizarse de forma excepcional, en la modalidad de enseñanza a distancia, incluso en el período de calamidad pública, o de conformidad con el formato original, en el plazo de hasta noventa días, también contados a partir de la fecha de finalización del estado de calamidad pública.

**g) *Orientación del trabajador para su cualificación:*** el régimen de **orientación del trabajador para su cualificación**<sup>11</sup> preveía la suspensión del contrato de trabajo por el plazo de hasta cuatro meses, sin la obligatoriedad de pago de salario, aunque el referido régimen ni siquiera se hizo efectivo, dado que repercutió de forma polémica, hasta el punto de que al día siguiente la disposición quedó revocada por la publicación de una nueva MP núm. 928/2020.

**h) *Aplazamiento del pago del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio – FGTS:*** también quedó en suspenso la **exigibilidad del pago del**

---

<sup>10</sup> Véanse arts. 15 16 y 17 de la Medida Provisional núm. 927/20.

<sup>11</sup> Véase art. 18 de la Medida Provisional núm. 927/20.



**FGTS**<sup>12</sup> por los empleadores, en relación con los meses de marzo, abril y mayo de 2020, pudiendo el pago de las obligaciones suspendidas, ocurrir de forma fraccionada (en hasta seis fracciones mensuales), sin la incidencia de actualización, de la multa y de impuestos.

Además de estas medidas, los artículos 26 y 27 de la MP flexibilizaron la jornada de trabajo en los establecimientos de salud, mediante acuerdo individual escrito, así como para las actividades insalubres y para jornadas de doce horas de trabajo.

El art. 28 de la MP suspendió durante ciento ochenta días los plazos procesales administrativos para la presentación de defensa y recurso en el ámbito de procesos administrativos originados a partir de actas de infracciones laborales y actas de deuda del FGTS.

El art. 29 preveía que los casos de contaminación por el COVID-19 no serían considerados laborales, excepto mediante comprobación del nexo causal, aunque el referido artículo generó grandes repercusiones, hasta el punto de que fue modificado por decisión del Supremo Tribunal Federal.

El art. 30 establecía la prórroga, de forma unilateral del empleador, en relación con acuerdos colectivos y convenios colectivos de trabajo, por el plazo de noventa días.

El art. 31 autorizaba a los Auditores Fiscales de Trabajo del Ministerio de Economía a actuar sólo de manera orientativa, durante el plazo de 180 días, con las excepciones, aunque también generó controversias y fue igualmente suspendido por decisión del Supremo Tribunal Federal.

En suma, la Medida Provisional núm. 927, a pesar de las controversias legales, fue utilizada por los empresarios. Actualmente, la referida MP, a pesar de haber perdido efectos, aún genera polémicas en el ámbito jurídico, considerando las cuestiones de tracto sucesivo que no fueron reguladas después de la pérdida de vigencia, lo que podrá acarrear demandas laborales en el futuro. Después de la Medida Provisional núm. 927, el Gobierno instituyó el Programa de Emergencia para el Mantenimiento del Empleo y los Ingresos, mediante la publicación de la Medida Provisional núm. 936, de la que se trata a continuación.

---

<sup>12</sup> Véanse arts. 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25 de la Medida Provisional núm. 927/20.

#### IV. MEDIDA PROVISIONAL NÚM. 936/20

La Medida Provisional núm. 936, publicada el día 1 de abril de 2020, que instituyó el Programa de Emergencia para el Mantenimiento del Empleo y de los Ingresos, dispuso medidas laborales complementarias para hacer frente al estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo núm. 6, de 20 de marzo de 2020.

De inmediato, es preciso destacar que la Medida Provisional núm. 936/20, a diferencia de la Medida Provisional núm. 927/20, que perdió su eficacia, fue convertida en la Ley núm. 14.020, el 6 de julio de 2020, aunque el texto original de la MP sufrió alteraciones. Así, con el objetivo de mostrar las referidas alteraciones, se aborda primero el texto original de la citada MP.

El Programa de Emergencia para el Mantenimiento del Empleo y de los Ingresos tenía como objetivo *«preservar el empleo y los ingresos; asegurar la continuidad de las actividades laborales y empresariales; y reducir el impacto social derivado de las consecuencias del estado de calamidad pública y de emergencia de salud pública»*, según el art. 2 de la MP núm. 936.

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, el Programa de Emergencia instituyó tres medidas:

- Pago de la Prestación de Emergencia de Preservación del Empleo y de los Ingresos;
- Reducción proporcional de la jornada de trabajo y los salarios;
- Suspensión temporal del contrato de trabajo.

La MP núm. 936 restringió el campo de aplicación del Programa de Emergencia, quedando vetado en el ámbito de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, de los órganos de la Administración

pública directa e indirecta, empresas públicas y sociedades de capital mixto, incluidas sus filiales, y los organismos internacionales<sup>13</sup>.

La coordinación, ejecución, y adopción de medidas complementarias en relación con el programa de emergencia, estaba bajo la competencia del Ministerio de Economía<sup>14</sup>, que el día 22 de abril de 2020 dictó las normas sobre la tramitación y pago de la Prestación de Emergencia, mediante la Ordenanza núm. 10.486/20, la cual generó numerosas controversias en la ejecución del programa, considerando los 21 días transcurridos entre la publicación de la MP n° 936/20 y la de la Ordenanza dictada por el Ministerio de Economía.

La **Prestación de Emergencia de Preservación de Empleo e Ingresos** corresponde al pago costado por la Unión Federal, en las hipótesis de aplicación de la reducción proporcional de jornada de trabajo y de salario, excepto para los empleados con una reducción inferior al 25% (permitido solamente en acuerdo colectivo de trabajo) y suspensión del contrato de trabajo<sup>15</sup>.

El importe de la Prestación de Emergencia de Preservación del Empleo e Ingresos, sobre la base de cálculo del importe mensual del seguro de desempleo al que el empleado tendría derecho<sup>16</sup>, en la proporción de la medida adoptada, se puede conceder de forma acumulativa en el caso de más de un vínculo formal<sup>17</sup>.

El art. 7 de la MP dispone que los empleados formales, que reciban hasta tres salarios mínimos (R\$ 3.135,01), podrían ver sus **jornadas y salarios reducidos** en un 25%, 50% o 70%, por hasta noventa días (con la preservación del salario-hora), mediante acuerdo individual o colectivo. En ese caso, el Gobierno pagaría al trabajador la proporción del importe del seguro de desempleo equivalente al porcentaje de la reducción.

En relación con los empleados con ingresos mensuales superiores a R\$ 3.135,01 e inferiores a R\$ 12.202,00, la jornada y salarios podrían ser

---

<sup>13</sup> Véase art. 2, párrafo único, de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>14</sup> Véase art. 4 de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>15</sup> Véase art. 5 de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>16</sup> Véase art. 6 de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>17</sup> Véase art. 6, § 3°, de la Medida Provisional núm. 936/20.

reducidos sólo en la proporción del 25% mediante acuerdo individual. Para una reducción del 50% o 70%, sería necesario acuerdo colectivo.

En relación con los empleados que ganan más de R\$ 12.202,00 al mes, y posean título de enseñanza superior, también pueden tener acceso a la prestación, bastando un acuerdo individual.

La MP también estableció que, en caso de acuerdo colectivo, podría ser ajustado cualquier porcentaje de reducción de salario y jornada, habiendo impactos en cuanto al pago de la prestación concedida por el Gobierno<sup>18</sup>.

La reducción proporcional de jornada de trabajo y de salario generó reacciones, considerando la irreductibilidad salarial establecida en el art. 7.VI, de la Constitución Federal, por lo que generó incertidumbre sobre si la disposición de la medida no atentaría contra la norma constitucional.

En lo que se refiere a la **suspensión del contrato de trabajo**, el art. 8 de la MP estableció la posibilidad de suspensión temporal del contrato de trabajo, por el plazo máximo de 60 días, que podría ser fraccionado en dos períodos de 30 días.

Para los trabajadores que tuviesen sus contratos suspendidos con base en la MP, el Gobierno pagaría la parte íntegra del seguro de desempleo (que va de R\$1.045,00 a R\$ 1.813,03).

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo, quedó vedada cualquier actividad relacionada con el trabajo, so pena de responsabilizarse al empleador del pago de la remuneración por el período suspendido<sup>19</sup>. Durante el período de suspensión, los beneficios voluntarios, como el vale de alimentación y el plan de salud, deberían ser mantenidos.

Las empresas con facturación superior a R\$ 4,8 millones en el año 2019, solamente podrán suspender el contrato de trabajo de sus empleados mediante el pago de una ayuda compensatoria mensual en un importe del 30% de la cuantía del salario<sup>20</sup>. Este importe no tiene carácter de salario, y sí de complemento, sin la incidencia de impuestos sobre el trabajo.

---

<sup>18</sup> Véase art. 11, § 2º, de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>19</sup> Véase art. 8, § 4º, de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>20</sup> Véase art. 8, § 5º, de la Medida Provisional núm. 936/20.

El tiempo máximo, establecido por el texto original de la MP, era de noventa días<sup>21</sup>, aunque las medidas fuesen aplicadas de forma sucesiva, obviamente, considerando los límites de la disposición sobre suspensión del contrato de trabajo.

La MP también reguló la garantía provisional<sup>22</sup> de empleo como resultado de la aplicación de la reducción de la jornada de trabajo y del salario, o de la suspensión temporal del contrato de trabajo, durante toda la vigencia de las medidas aplicadas y por igual periodo equivalente al acordado.

Pese a la garantía establecida, la MP también reguló las indemnizaciones<sup>23</sup> debidas por el empleador, en caso de renuncia durante el período de garantía provisional.

Las cuestiones planteadas por la MP generaron un intenso debate social, y en este sentido el Supremo Tribunal Federal terminó reconociendo la constitucionalidad<sup>24</sup> de la MP 936/20, al apreciar, el 17.04.20, la solicitud de medida cautelar formulada en la acción directa de inconstitucionalidad (ADI) No. 6.363, que anula la decisión del magistrado Ricardo Lewandowski, sobre la necesidad del consentimiento de los sindicatos en relación con los acuerdos individuales.

Como se destacó inicialmente, la MP fue ampliada y posteriormente convertida en Ley núm. 14.020/20, y con ocasión de dicha conversión se produjeron algunas modificaciones respecto de algunas disposiciones.

---

<sup>21</sup> Véase art. 16 de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>22</sup> Véase art. 10 de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>23</sup> Véase art. 10, § 1º, de la Medida Provisional núm. 936/20.

<sup>24</sup> El magistrado Alexandre de Moraes consideró que «la regla no hiere principios constitucionales, pues no hay conflicto entre empleados y empleadores, sino una convergencia sobre la necesidad de mantener la actividad empresarial y el empleo», teniendo en cuenta que «ante la excepcionalidad y limitación temporal, la regla está en consonancia con la protección constitucional a la dignidad del trabajo y al mantenimiento del empleo» (disponible en <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1>, acceso el 23.09.2020).

Las modificaciones operadas por la Ley núm. 14.020/20 aparecen en su mayoría en el artículo 12 de dicha Ley. Uno de los cambios fue la reducción del límite del contrato individual por empresas con ingresos brutos, en 2019, por encima de R \$ 4,8 millones. En estos casos, la reducción de jornada y salario en porcentajes del 50% y 70%, o la suspensión del contrato de trabajo, solo podrán ser pactadas individualmente por empleados hipersuficientes, o por empleados con un salario de hasta R \$ 2,090 (equivalente a dos salarios mínimos).

El § 2º del artículo 12 de la Ley núm. 14.020/20 estableció una condición para el acuerdo individual con el empleado jubilado, teniendo en cuenta que el empleador tiene una obligación respecto al coste de la Prestación de Emergencia, ya que el jubilado es vetado, debido a que ya percibe una prestación del Gobierno.

El § 5º del artículo 12 de la Ley núm. 14.020/20 precisó la aplicabilidad de los instrumentos colectivos posteriores, en relación con los acuerdos individuales anteriores, así como la prioridad de las condiciones estipuladas en la negociación colectiva, en la medida en que entren en conflicto con las estipuladas en el acuerdo individual.

La Ley núm. 14.020/20 también reguló los temas relacionados con las empleadas embarazadas y adoptantes, visto que la MP fue muy cuestionada, y autorizó expresamente la participación en el Programa de Emergencia de Empleo y Mantenimiento de Ingresos, previendo además la paga por maternidad y garantía provisional.

El art. 17 de la Ley núm. 14.020/20 prohíbe el despido sin justa causa de una persona con discapacidad, y esa prohibición se refiere a todo el período de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo núm. 6/2020.

La Ley núm. 14.020/20 también estableció que el empleado y el empleador, de común acuerdo, pueden optar por revertir el preaviso en curso, y también pueden adoptar medidas para reducir la jornada y los salarios y suspender temporalmente el contrato de trabajo, en caso de aplicación de la disposición.

Algunas disposiciones cambiadas/creadas por la conversión de la MP en ley fueron vetadas, y los referidos vetos serán analizados por el Congreso Nacional.

En este contexto, se entiende que la MP 936 fue más efectiva que la MP 927, teniendo en cuenta que la conversión en Ley permitió la continuidad de la aplicación de las instituciones creadas, y también reglamentó las cuestiones controvertidas.

## V. CONSIDERACIONES FINALES

La pandemia del COVID-19 provocó numerosos cambios en el escenario jurídico, y principalmente en las relaciones laborales, que como quedó demostrado necesitaron de medidas extraordinarias.

Así, en consonancia con lo analizado, las autoridades públicas, en un primer momento, reaccionaron con el fin de flexibilizar las instituciones existentes y otorgar autonomía a los empleadores para modificar unilateralmente los términos del contrato de trabajo de sus empleados, según lo observado por la Medida Provisional núm. 927/20.

Posteriormente, se dictó la Medida Provisional núm. 936/30, que estableció un nuevo programa que reglamentó la posibilidad de reducir la jornada de trabajo y el salario, así como la suspensión del contrato de trabajo.

Como se explica en el desarrollo del estudio, ambas Medidas Provisionales tenían como objetivo preservar el empleo y los ingresos, garantizar la continuidad de las actividades laborales y empresariales, y reducir el impacto social derivado de las consecuencias del estado de calamidad pública y de emergencia de salud pública.

Sin embargo, a pesar de las medidas aquí mostradas y las muchas otras dictadas desde el inicio de la pandemia, en el contexto actual, es posible observar que no fueron efectivas en cuanto a sus propósitos.

En este sentido, es importante mencionar que el país ya enfrentaba una importante recesión económica, incluso antes del inicio de la pandemia

del COVID-19, de manera que cuando se identificaron los primeros casos, y se ordenó el aislamiento y cuarentena, la economía —y consecuentemente el mercado de trabajo— comenzó a padecer un verdadero retroceso.

Sobre esto, el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE)<sup>25</sup>, en la primera semana de agosto de 2020, indicó que la pandemia:

- fue responsable del cierre de 4 de cada 10 empresas con actividades finalizadas;
- el 38,6% de las empresas en funcionamiento informan que la pandemia tuvo un efecto negativo sobre la empresa, siendo las pequeñas empresas las más afectadas;
- afectó al 65,5% de 1,2 millones de empresas de servicios, especialmente las que se prestan a las familias (86,7%);
- afectó al 64,1% de 1,1 millones de empresas de comercio general;
- afectó al 4,1% de 1,1 millones de empresas de comercio en general, con mayor percepción de efectos negativos en el segmento de vehículos, repuestos y motocicletas (74,9%);
- afectó al 48,7% de las 306 mil empresas; y, en la construcción, al 53,6% de las 153 mil empresas del sector;
- La tasa de paro alcanzó el 14,3%, lo que representa alrededor de 1,1 millones más de personas que buscan trabajo en el país, totalizando 13,7 millones de parados;

Si el efecto negativo en la economía, el empleo y los ingresos no fue suficiente, las medidas tampoco fueron suficientes para contener la propagación del virus. En este sentido, la Fundación Oswaldo Cruz (Fiocruz)<sup>26</sup> presenta, en agosto de 2020, la cifra de 4.597.438 de casos acumulados de personas infectadas por COVID-19. Peor aún, según la Fiocruz, se registraron 138.210 muertes en el país, causadas por el virus COVID-19 (hasta el 24/09/20).

Finalmente, el negacionismo de las autoridades públicas sobre la gravedad del COVID-19, hasta la actualidad, ha provocado y está

---

<sup>25</sup><https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28403-seis-em-cada-dez-empresas-perceberam-efeito-negativo-da-covid-19-nos-negocios> e <https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>

<sup>26</sup> Disponible en <https://bigdata-covid19.icict.fiocruz.br/> (acceso el 23.09.2020).



provocando un agravamiento del desempleo, la recesión económica y el sistema de salud de los brasileños.

## REFERENCIAS

1. Cronología del coronavirus Brasil (disponible en <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>, acceso el 23.09.2020).
2. Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988 (disponible en [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)).
3. Decreto-ley núm. 5.452, de 1 de mayo de 1943 (disponible en [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)).
4. Medida Provisional núm. 927, de 22 de marzo de 2020 (disponible en [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)).
5. Medida Provisional núm. 936, de 1 de abril de 2020 (disponible en [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)).
6. Ley núm. 14.020, de 6 de julio de 2020 (disponible en [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm)).
7. Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão - Salvador: Editora JusPodivm, 2020;
8. Decisión del Ministro Alexandre de Moraes, sobre la constitucionalidad de la Medida Provisional de nº 936/20 y sus disposiciones (disponibles en <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1>, acceso el 23.09.2020);
9. Datos sobre el contagio de COVID-19 en Brasil, por la Fundación Oswaldo Cruz (disponible en <https://bigdata-covid19.icict.fiocruz.br/>, acceso el 23.09.2020).
10. Datos del IBGE (<https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>, acceso el 23.09.2020).
11. Datos del IBGE (<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>, acceso el 23.09.2020).