

Os impactos da pandemia da covid-19 no direito do trabalho brasileiro

Yasmim Sayuri Nakano Domingues¹, Jefferson Vaz Freitas²

¹Graduanda em Direito, Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná. Ji-Paraná/RO, Brasil. Avenida Brasil, 2843, Setor 05, Jaru/RO - telefone (69) 99315-1201. E-mail: yasmim_sayuri@live.com.

²Professor Orientador, Advogado, Docente no Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO. Ji-Paraná/RO, Brasil. E-mail: jefferson.vaz@saolucasjiparana.edu.br.

*Autora correspondente: Yasmim Sayuri Nakano Domingues, Graduanda do 9º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO. Avenida Brasil, n 2843, Setor 05, CEP: 76890-000, Jaru/RO – Brasil. Telefone (69) 99315-1201. E-mail: yasmim_sayuri@live.com

Recebido: 19/04/2022 - Aceito: 17/05/2022.

Resumo

Inicia-se no final de 2019 a maior reviravolta dos tempos atuais: a Covid-19 e todos os impactos oriundos. Na esfera trabalhista brasileira foi um momento de revolução e adaptações da legislação para que, desta forma, fosse afetado o menor número de trabalhadores e famílias possíveis. Para isso foram criadas inúmeras Medidas Provisórias dispoendo acerca das medidas de enfretamento da pandemia do novo corona vírus trazendo em seu conteúdo, das quais iremos abordar no desdobramento do estudo, que são: a suspensão temporária do contrato de trabalho; redução proporcional da jornada de trabalho e salários; antecipação de feriados; a mudança do regime de trabalho presencial para o teletrabalho; concessão de férias coletivas, dentre outras. O presente estudo tem como objetivo analisar os impactos da pandemia do Covid-19 no Direito do Trabalho brasileiro que afetaram e continuarão a afetar mesmo após o término da pandemia, através de pesquisa elaborada sob abordagem qualitativa com análise crítica em diversos materiais como artigos científicos, doutrina e legislação. Desta forma, conclui-se que algumas dessas medidas podem continuar vigorando mesmo após o encerramento da pandemia, visto que a flexibilização dos direitos trabalhistas ocorridos no período da pandemia ajudará a diminuir o número de desemprego no país. E, também, em razão do custo operacional mais baixo para o contratante, modalidades como o teletrabalho e homeoffice tem grande possibilidade de se tornarem cada vez mais comuns e vantajosas.

Palavras-chave: Covid-19. Pandemia. Impactos. Direito do Trabalho. Brasil.

Abstract

At the end of 2019, the biggest upheaval of current times begins: Covid-19 and all the resulting impacts. In the comprehensive extent of the pandemic was created for a large number of measures to spread the pandemic that, from this, the smallest number of measures to spread the pandemic were enacted that was created for a large number of measures to prevent viruses in their content, from which we will address in the development of the study, which are: the study of the employment contract; reduction of working hours and reduction of anticipation of holidays; the change from face-to-face work to telework; granting collective vacations, among others. The study of scientific studies aims to analyze the impacts of the Covid-19 study pandemic on the present work that is practical and continues after the pandemic, even with critical analysis in materials such as scientific articles, doctrine and legislation. In this way, it is concluded that some of these measures can continue vigorously after completion, as the easing of labor rights that occurred during the pandemic period led to a reduction in the number of unemployment in the country. And also, due to the lower operating cost for the contractor, modalities such as teleworking and home office have a great possibility of becoming more and more common and advantageous.

Keyword: Covid-19. Pandemic. impacts. Labor Law. Brazil

1. Introdução

Advindo da maior crise sanitária dos últimos tempos, o Covid-19 ocasionou impacto em esfera global. Algo novo. Diferente de qualquer coisa já vista. O Estado e a população tiveram que se reinventar na

busca pelo combate a essa doença altamente contagiosa e letal.

O Covid-19 era um mistério para os maiores estudiosos. Foi preciso perder para conseguir ganhar nessa nova realidade mundial.

Na esfera trabalhista, diante do liame das medidas de enfrentamento contra o novo corona-vírus, como já esperado, a alta taxa da porcentagem de desemprego atrelada a queda de produtividade e renda das empresas privadas fez com que se torna-se emergente a criação de mecanismos capazes de defender e assegurar seus direitos em tempos tão difíceis. Desta forma, demonstrou-se imprescindível a discussão jurídica acerca da forma pela qual este cenário de pandemia tem repercutido nos vínculos de contratos trabalhistas, ainda mais em se tratando de um assunto atual e que surgem muitas indagações e inseguranças.

Nesse contexto, a restauração do equilíbrio da relação laboral fora essencial, de modo em que fossem preservadas ao máximo os contratos trabalhistas, afastando cada vez mais o percentual elevado do número de desempregados no Brasil registrado.

Oriundas dessas inseguranças causadas pela pandemia, foram desenvolvidas uma série de leis, portarias e medidas provisórias visando conter ao máximo suas consequências e, desta forma, trazer um pouco de conforto aos trabalhadores brasileiros.

Isto posto, o presente estudo teve como objetivo fazer uma análise histórica desde a origem do direito de trabalho, seu objeto e sua natureza para que desta forma fosse possível esclarecer todos os inúmeros impactos causados pela pandemia do corona vírus na esfera trabalhista e demonstrar uma forma de reaproveitamento e aplicação das medidas vigorantes adotadas após o período pandêmico.

2. Metodologia

Para o desenvolvimento desta pesquisa efetuou-se uma revisão integrativa da literatura. As fases desta revisão integrativa foram: definição do tema e critério de estudo,

pesquisa e avaliação dos dados, interpretação dos resultados e produção da revisão.

Dando enfoque a extensão dos danos e impactos causados pelo corona-vírus na seara trabalhista, tudo o que dele surgiu e o que podemos aproveitar passado a pandemia, bem como a produção científica e jurídica sobre a eficácia das leis e medidas sancionadas à época no Brasil.

O levantamento do artigo foi realizado nos principais periódicos indexados nas bases de dados: Google Acadêmico e SciELO, utilizando-se os descritores: pandemia, covid-19 e direito do trabalho, correspondentes ao idioma do banco de dados consultado.

Os critérios de inclusão para a seleção do estudo foram: artigos científicos, incluindo pesquisas originais e revisões, disponíveis eletronicamente.

3. Resultados e Discussões

3.1 Do direito do trabalho

Para melhor desdobramento acerca do tema é fundamental que inicialmente, de forma breve e sucinta, discorrer no tocante a trajetória do Direito do Trabalho.

O entendimento majoritário é que o Direito do Trabalho é um ramo do direito privado, responsável por estreitar o vínculo jurídico entre os trabalhadores e empregados, apoiado nos princípios e leis trabalhistas. De modo que, ambas as partes caminhem de forma harmônica e certa.

A ideia de trabalho vem de sustento próprio e familiar. Já existente desde que existe vida, mas o papel salarial veio a calhar posteriormente.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2016, p. 45 e 46):

O trabalho é uma atividade humana que pressupõe esforço físico e mental. Do ponto de vista **filosófico**, vem sendo conceituado como “uma atividade

consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço” ou como “a obra moral de um homem moral”; já sob o prisma **econômico**, o trabalho é considerado como “toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo. Finalmente, sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor do outro” e, mais precisamente do ponto de vista **jurídico trabalhista**, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador (grifos do autor).

Foi somente no final do século XVIII, juntamente com a Revolução Industrial começa a se falar sobre o Direito do Trabalho. As relações de trabalho eram realizadas entre empregadores e empregados, sem qualquer intervenção ou normatização do estado. Resultando a precarização e a condição desumana de trabalho.

Revolutas e movimentações autônomas foram organizadas pelo proletariado, criando sindicatos a fim de mobilizar a conquista de direitos que pudessem proteger o trabalhador nessa relação trabalhista, oferecendo condições dignas e seguras. Fazendo com que se tornasse necessário a promulgação de leis que tutelassem pelos direitos de trabalho – critérios contratuais mínimos.

No Brasil, resquícios de revolução se iniciariam no final do século XIX pelo estabelecimento de leis e assistência na relação ocupacional com a proibição do trabalho infantil, a limitação de horas trabalhadas e disposição de férias obrigatórias.

Somente em 1934, no governo de Getúlio Vargas, que a primeira Constituição Brasileira passou a tratar veemente sobre o direito do trabalho, dirigindo em seu conteúdo as garantias pelos direitos fundamentais. (PROJURIS, 2020).

Contudo, só se obteve a proteção máxima ao trabalhador com a promulgação da Constituição Federal de 1988, onde a garantia dos direitos trabalhistas foi inserida no Título II, que trata sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, conforme seu Capítulo II – Dos Direitos Sociais, que traz em seu artigo 7º um rol exemplificativo de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Contudo, ultrapassada todas as diversas conquistas dos trabalhadores como a sua formação do direito do trabalho no âmbito jurídico, nada menos que a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, foi capaz de dispor todo o objeto de direito trabalhista, que foi tratada como um marco nessa seara do direito, reunindo e sistematizando as regras e leis trabalhistas num único documento.

3.2 Dos Contratos de Trabalho

O contrato de trabalho surge com o intuito de facilitar e assegurar direitos e deveres dentro da relação laboral, podendo criar, resolver e modificar as mesmas. Buscava que o equilíbrio dessas relações pudesse ser atingido diretamente pelos interessados segundo o princípio da autonomia da vontade.

Para MAGANO, Octavio Bueno (1991, n.p.) o contrato de trabalho traduz-se como,

“o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, à outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas”.

(Disponível em:
<https://silviarabello.jusbrasil.com.br/artigos/347901776/contrato-de-trabalho>.
Acesso em: 06 de agosto de 2021)

O artigo 442 das Consolidações das Leis de Trabalho define o contrato de trabalho como um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, ou seja, é necessário estabelecer um vínculo entre

quem emprega e quem é empregado, o que é definido por contratos, por prazo determinado, indeterminado ou intermitente.

A relação laboral tem caráter naturalmente desproporcional, sendo classificada em: hipossuficiente (empregado) e hipersuficiente (empregador), onde o empregado presta seus serviços para o empregador e este lhe paga pelos seus serviços, precisando ser protegida por leis específicas que garantam amparo a parte menos favorecida.

Desta feita, necessita de um contrato de trabalho sempre que uma pessoa física se obriga a realizar atos ou prestar serviços para outra, durante um período determinado ou indeterminado de tempo, mediante pagamento de uma remuneração (Rabello, 2016).

3.2.1 Da natureza jurídica do contrato de trabalho

Segundo Alice Monteiro de Barros (2016), no que diz respeito à sobre a natureza jurídica do contrato de trabalho, a doutrina majoritária subdivide-se em teorias contratualistas e teorias anticontratualistas. Ao seu entendimento é que as teorias contratualistas, como seu próprio nome diz, procuram identificar um contrato de Direito Civil, de acordo comum entre trabalhador e empregador.

Alguns doutrinadores atribuíam ao contrato de trabalho a natureza de compra e venda onde afirmavam que o empregado vende sua força de trabalho em troca de um salário. Outros doutrinadores atribuíam ao contrato de trabalho a natureza de locações de serviços onde afirmavam que o empregado aluga seu trabalho, assumindo a condição de locador e o empregador assume a condição de locatário e a coisa locada é a força de trabalho. Já as teorias anticontratualistas, também como seu próprio nome diz, é argumentado que não

existe contrato na relação de emprego, utilizando a justificativa de que caráter individualista de vontade entre as partes é inexistente do vínculo entre trabalhador e empregador.

Em síntese, o contrato de trabalho partiria de uma relação estatutária, alegando que o empregador se manteria como figura jurídica de uma determinada empresa que detém normas estatutárias que servem como regulamentação da prestação de serviço.

Desta feita, a Consolidação das Leis do Trabalho adota ambas as teorias para o contrato de trabalho, visto que em seu objeto, vislumbra características contratualistas como institucionalistas em se tratando de prestação de serviço.

3.2.2 Da duração do contrato de trabalho

Quanto à duração dos contratos de trabalhos, eles podem ser de prazo determinado e indeterminado. Por via de regra, todos os contratos celebrados devem ser por prazo indeterminado, não tendo uma data prefixada para o seu fim, em razão do princípio da continuidade, que presume que o vínculo entre empregador e trabalhador deve ser duradouro, visando assim, a preservação do emprego.

Entretanto, a exceção é encontrada nos contratos por tempo determinado, que são aqueles cuja validade depende de alguma situação ou acontecimento previsível, ou seja, será firmado contrato por tempo determinado em situações como contrato de experiência, atividades empresariais de caráter transitório, entre outros.

Com a Reforma Trabalhista, a CLT em seu artigo 433, § 3º, trouxe uma nova modalidade em relação ao prazo dos contratos de trabalho: o contrato intermitente.

Essa modalidade consiste em um contrato cuja prestação de serviço não é

contínua, sendo intercalada entre prestação de serviço e inatividade. Ademais, esse tipo de contrato deve ser escrito e deve especificar o valor-hora de trabalho.

3.3 Da pandemia do Corona-vírus

No dia 12 de dezembro de 2019, em Wuhan, capital da província de Hubei, na China surge o primeiro caso oficial de um paciente hospitalizado com os sintomas da Covid-19 (JORNAL DA USP, 2020).

Esse inimigo invisível e altamente contagioso passou a disseminar aos redores de todo o mundo. Milhares de contaminados, enfermos e mortos. Algo desastroso se instalou sobre o cotidiano da sociedade. A necessidade da adoção de medidas sanitárias para evitar a propagação do vírus afetou todos. Tedros Adhanom, diretor geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), através de uma coletiva de imprensa, declarou, no dia 11 de março de 2020, a pandemia pelo novo Coronavírus (Sars-Cov-2) (UNA-SUS, 2020).

Eis que surge no Brasil, o Decreto Legislativo nº 6, de 2020, que decretou a ocorrência do estado de calamidade pública com os efeitos até 31 de dezembro de 2020 e o Ministério da Saúde, através da Lei 13.979 de 2020, decretou a emergência de saúde pública internacional.

Instaurada a pandemia, a economia do país e as relações de trabalho estavam ameaçadas, tornando-se necessária a criação e a readaptação cultural através de medidas de extrema urgência para o enfrentamento de tal conjuntura, colocando à risca na vida da sociedade, a rotina de isolamento e quarentena.

No que importa ao Direito do Trabalho, com a enorme insegurança jurídica, manifestam-se sequências de Medidas Provisórias, flexibilizando suas relações,

reduzindo formalidades e ampliando a autonomia da vontade, enquanto perdurar o estado de calamidade pública.

Suspensões ou interrupções dos contratos de trabalhos, concessões de férias coletivas, adoções de formas remotas de trabalho ou saques de FGTS antecipados, foram algumas das medidas adotadas à situação fatídica, conforme preceitua o artigo 3º da MP 927/20.

No dia subsequente à criação da MP 927/20, 23 de março de 2020, o governo publicou a MP 928/20, que revogou o artigo 18 da MP 927/20, dentre outros assuntos.

Objetivando regular as formas especiais de suspensão do contrato de emprego e a redução de salário e jornada de trabalho, foi levantado o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e de Renda, previsto na MP 936/20. Modificações, adequações e ampliações nas condições trabalhistas e sua extensão transcorre desde os primórdios de sua criação. Em época de pandemia, não seria diferente, causando nova alteração na economia e na sociedade.

Conforme preceitua Alexandra Agra Belmonte, com a proibição do funcionamento dos serviços não essenciais, muitos empregados já foram demitidos, uma vez que sem fonte de lucro, como conseguem arcar com pagamentos e encargos, que é o mínimo para manutenção de uma atividade empresarial. O que vem sendo afetado em tempos de calamidade pública com o isolamento social decretados. (BELMONTE, 2020).

De onde advém as medidas emergenciais e de conscientização social que demonstram que a união de classes é essencial para a sobrevivência da sociedade.

Essa realidade até o momento era distante para a população brasileira, vez que não foi apresentado, até o momento supra,

nenhum caso do vírus estar circulando no Brasil. Contudo, pouco menos de um mês depois de declarada a pandemia, o Ministério da Saúde do Brasil comunica o primeiro caso de corona vírus em São Paulo,

O Ministério da Saúde confirmou, nesta quarta-feira (26/2), **o primeiro caso de novo coronavírus em São Paulo.** O homem de 61 anos deu entrada no Hospital Israelita Albert Einstein, nesta terça-feira (25/2), com histórico de viagem para Itália, região da Lombardia.’’ (UNA-SUS, 2020).

Desde então, o ciclo vicioso estava instaurado. Uma parte das pessoas encontravam-se amedrontadas, outras, por sua vez, não faziam conta de que o pior estaria por vir quando foi declarada a morte do primeiro brasileiro causado pelo Covid-19.

Ministério da Saúde divulgou neste sábado (27), que a primeira morte por Covid-19 no Brasil ocorreu no dia 12 de março, no Hospital Municipal Dr. Carmino Caricchio, na cidade de São Paulo. Anteriormente, a pasta havia relatado que o primeiro óbito pela doença ocorreu no dia 16 de março.

[...]

Em nota, o ministério afirma ainda que a segunda morte por covid-19 aconteceu no dia 15 de março, e no dia 16, foram mais três óbitos, em São Paulo. No dia 17, foram duas mortes em São Paulo e duas no Rio de Janeiro. (CNN Brasil, 2020).

Erguendo-se diversas indagações de onde seria sua origem; como isso atingiu a humanidade; quais seriam as formas de prevenção do contágio; como seria a vida, o trabalho, a educação, o lazer e quando iríamos superar isso e viver a normalidade.

Segundo o Portal FIOCRUZ (2021):

A pandemia de Covid-19, causada pelo vírus SARS-CoV-2 ou Novo Coronavírus, vem produzindo repercussões não apenas de ordem

biomédica e epidemiológica em escala global, mas também repercussões e impactos sociais, econômicos, políticos, culturais e históricos sem precedentes na história recente das epidemias.

A estimativa de infectados e mortos concorre diretamente com o impacto sobre os sistemas de saúde, com a exposição de populações e grupos vulneráveis, a sustentação econômica do sistema financeiro e da população, a saúde mental das pessoas em tempos de confinamento e temor pelo risco de adoecimento e morte, acesso a bens essenciais como alimentação, medicamentos, transporte, entre outros.

Para tentar combater a pandemia do corona vírus, parte da Europa e vários países da América do Sul fecharam temporariamente suas fronteiras para todos os estrangeiros a partir dessa segunda-feira (16). (FOLHA, Uol, 2020).

De repente, o mundo parou! Todos se viam no mesmo caos. Um dependendo do outro para sobreviver, pois se alguém viesse a descuidar, causaria o mal ao próximo e subitamente qualquer avanço científico voltaria à estaca zero.

No dia 20 de março de 2020 foi decretado o Estado de Calamidade Pública editado pelo Decreto Legislativo nº 6. No entanto, com as relações de trabalho ameaçadas, tornou-se indispensável a proteção de sua tutela. Foi então, que no dia 22 de março de 2020, foi criada a Medida Provisória 927 que elencou as medidas para a manutenção do emprego e da renda. No dia 23 de março do mesmo ano foi criada a Medida Provisória 928 que revogou o artigo 18 da MP 927, que previa a possibilidade de suspensão de contratos de trabalho, portanto, sem pagamento de salário, por até 4 meses, mediante acordo individual entre empregador e empregado e no dia 1 de abril de 2020 foi criada a Medida Provisória 936

complementando as demais MPs supras, possibilitando ao empregador a redução da jornada de trabalho e do salário e a suspensão do contrato de trabalho, prevalentemente por meio de acordo individual com o empregado, com a previsão do pagamento de um benefício a cargo do Estado, o Benefício Emergencial para Preservação do Emprego e da Renda (BEMPER).

Arelado as facilidades dadas pelo governo, no dia seguinte à MP 936, foi promulgada a Lei 13.982 que previu o auxílio emergencial no valor de 600,00 reais, a ser pago pelo Estado, por 3 meses, aos MEI, contribuintes individuais do RGPS, trabalhadores informais e desempregados.

No dia 01 de novembro de 2021 foi registrada mais de 5 milhões de pessoas que vieram a óbito devido ao Covid-19 em todo o mundo desde o início da pandemia, segundo dados da Universidade Johns Hopkins.

3.4 Das primeiras medidas adotadas no enfrentamento da pandemia do novo corona-vírus

Com o vírus cada vez mais próximo do cotidiano brasileiro, os Governantes se viram na obrigação de tomar diversas medidas que buscassem reduzir o impacto sanitário, econômico e social que a população viria a sofrer.

Desta forma foi adotada a primeira medida disposta pela União, a Portaria nº 188 de 03 de fevereiro de 2020, onde declarou estado de Emergência e Calamidade em Saúde Pública. Contudo, somente ao dia 09 de fevereiro de 2020 que foi publicada a Lei 13.917 que veio estabelecer a quarentena como meio de manter o distanciamento social.

No anseio de conter a propagação do vírus, foi estabelecido o fechamento de diversos estabelecimentos que não tinham como objetivo a prestação de serviços essenciais, necessários a sobrevivência, como shoppings, restaurantes, academias, universidades, escolas e centros recreativos.

Para Belmonte, et al., (2020) a velocidade em que ocorreu à disseminação do novo vírus, instigou o surgimento de atos normativos, resoluções, portarias e recomendações de todas as esferas do poder judiciário, a exemplo disso, na esfera da Justiça do Trabalho, as recomendações oriundas de sua corregedoria geral, indicaram a implantação de trabalho preferencialmente remoto. Após decretada a quarentena, milhares de trabalhadores passaram a exercer o regime de teletrabalho ou home office, sendo necessária a adequação dos meios e adaptação forçada e urgente de empregados e empregadores. Ocorre que, somente o teletrabalho não foi suficiente para o enfrentamento da pandemia, pois de igual forma, os empregadores foram forçados a fechar suas empresas, pois não havia condições de mantê-la e desta maneira, por conseguinte, acarretou no alto número da taxa de desemprego. Sendo assim, foi necessária a criação de medidas que viessem a suprir e diminuir os impactos causados pela pandemia, objetivando proteger a relação contratual. Diante disso, uma das medidas da Lei 13.982 de 2020 foi a criação do auxílio emergencial, tal qual, naquele momento, tinha objetivo de amenizar os problemas econômicos causados pelo fechamento dos comércios. O Auxílio Emergencial foi disponibilizado a trabalhadores sem vínculo ativo na CLT, maiores de idade, que não fossem agentes públicos, desde que exerça atividade nas condições de Microempreendedor Individual

(MEI); Trabalhador Informal, autônomo ou Trabalhador Intermitente Inativo.

De entanto, surge então, no dia 22 de março de 2020, a **medida provisória 927** que tratou de temas como antecipação de férias, teletrabalho, diferimento do FGTS e a **medida provisória 936** tratando de redução de jornada de trabalho e salário e a suspensão do contrato de trabalho, as duas objetivando regulamentar as relações subordinadas trabalhistas.

3.4.1 Da medida provisória 927

Em 22 de março de 2020 foi publicada a Medida Provisória 927 que dispunha como uma das medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, flexibilizando os direitos dos trabalhadores.

Entre os trechos alterados estão o teletrabalho, a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, a suspensão de exigências administrativas e saúde no trabalho e adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

No dia 15 de abril de 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF), conforme decisão unânime dos magistrados, garantiu autonomia de prefeitos e governadores para que determinassem medidas para o enfrentamento ao Covid-19. Diante disso, prefeitos e governadores tomaram medidas cabíveis, considerando a individualidade, necessidade e as características de cada local. Como consequência, salvo exceção dos serviços de: produção de alimentos, serviços de entregas, distribuição de venda de medicamentos, coletas de lixos, bancas e venda de combustíveis, todas atividades foram paralisadas. De imediato, é preciso destacar que a referida MP não possui mais efeito, pois o prazo de sua vigência esgotou-se dia 19 de julho. Atualmente, as empresas não podem mais alterar ou flexibilizar os contratos

regidos pela CLT. Sobretudo, a MP 927 foi publicada na tentativa de minimizar os impactos econômicos da crise global e manter os empregos. Foi de grande valia e cumpriu com seu papel.

3.4.2 Do teletrabalho

O teletrabalho, também denominado de home office, trabalho remoto e trabalho a distância, se mostrou um meio extremamente útil para o cenário de pandemia em que estamos vivendo. A principal característica desta modalidade de trabalho é o uso de ferramentas oriundas da tecnologia de informação e comunicação (TIC) que possibilitam o trabalhador a desempenhar suas funções laborais em diversos ambientes distintos.

Para Barreto Junior e Silva (2015) o teletrabalho é uma forma de trabalho típica no mundo pós-moderno. Afirmando que o teletrabalho é diferente do trabalho em casa (homeworking), pois o teletrabalho faz uso de tecnologia de informação e comunicação e não precisa ser realizado necessariamente em casa. As principais medidas do teletrabalho na MP 927 foram que o empregador, por sua vez, poderia mudar o regime de teletrabalho ao invés do regime de trabalho presencial e assim sendo, este também seria responsável por fornecer os equipamentos e infraestrutura necessária para aquele trabalho.

Conforme o art. 4º da MP 927, passa a existir a possibilidade de migração do trabalho presencial para o teletrabalho. Para isto, conforme o § 2º, bastava o empregador comunicar o trabalhador sobre a mudança com antecedência mínima de 48 horas. Tal situação não dependia da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Podendo

ainda os estagiários serem colocados em regime de teletrabalho (art. 5º).

Na hipótese onde nem o trabalhador, nem o empregador dispuser desses equipamentos e infraestruturas necessários, o período que o trabalhador estiver em casa, passará a contar como horas trabalhadas.

Destarte, tais modificações trazidas pela MP/927, trouxeram o teletrabalho como um ponto importante na manutenção das atividades empresariais, mesmo estando as empresas com as portas fechadas e ao mesmo tempo diminuindo a quantidade de pessoas aglomeradas em um único local de trabalho, consequentemente também diminuindo a necessidade de locomoção dos trabalhadores.

3.4.3 Da antecipação de férias individuais

Expresso no artigo 6º da MP 927, neste caso de antecipação de férias individuais pelo empregador, devem ser avisadas ao empregado com no mínimo 48 horas de antecedência, podendo também o empregador antecipar as férias ainda que o trabalhador não detenha o gozo delas.

O período das férias deverá ser igual ou maior do que cinco dias corridos e a remuneração proporcional deverá ser paga até o quinto dia útil do mês consecutivo ao início das férias. O adicional de um 1/3 de férias poderá ser pago até o final do ano, conjuntamente com o décimo terceiro salário, disposto no artigo 8º da MP 927.

Os trabalhadores que estão no grupo de risco do coronavírus devem ser priorizados para férias individuais ou coletivas.

3.4.4 Da concessão de férias coletivas

O empregador nesta condição poderá dar férias coletivas aos seus empregados sem que fosse necessário avisar o Ministério da Economia e os sindicatos, bastando, apenas,

comunicar os empregados com no mínimo 48 horas de antecedência, restando demonstrado no artigo 11 da MP 927.

Não será aplicável o limite máximo de períodos anuais e o período mínimo de dias corridos previstos na CLT para férias.

3.4.5 Do aproveitamento da antecipação de feriados

A princípio, o artigo 13 da MP 927 seguindo a mesma linha de raciocínio dos outros prazos estipulados, o aproveitamento da antecipação de feriados também fica imputado ao empregador informar com antecedência mínima de 48 horas e quais feriados seriam aproveitados.

3.4.6 Do banco de horas

A possibilidade do empregador poder dispensar o trabalhador de suas atividades e posteriormente, o trabalhador compensar essa ausência com horas extras, foi mais uma das medidas trazidas pela MP 927. A medida tinha caráter unilateral, independente de convenção coletiva ou de acordos individuais (art. 14, § 2º).

A compensação ocorrerá em até 18 meses após o fim da calamidade pública (art. 14), podendo ser por meio de prorrogação em até duas horas.

3.4.7 Da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Neste contexto também ficam suspensas as obrigatoriedades de realizações de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, salvo o exame demissional que somente fica suspenso, caso o último exame ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Entretanto, fica a critério do médico responsável pelo programa de saúde

ocupacional da companhia se ao seu entendimento, deverá ser necessário a realização dos exames.

Ademais, os empregadores não serão mais obrigados a realizar treinamentos periódicos, elencados em normas de segurança e saúde do trabalho.

3.4.8 Do recolhimento do fgts

Os empregadores não precisaram recolher o FGTS à época inicial a pandemia referente aos meses de março, abril e maio do ano 2020 e esse recolhimento foi feito de forma parcelada em até seis parcelas mensais, sem incidência de multa e encargos.

Não se aplica a suspensão do FGTS nos casos de demissão de trabalhadores.

Foram suspensos por 180 dias os prazos para defesa e recurso em processos trabalhistas e débito de FGTS.

3.4.9 Da antecipação do pagamento do décimo terceiro dos beneficiários do inss

O pagamento deste benefício em conjunto com 1/3 de férias foi antecipado para abril e maio do ano 2020, disposto no artigo 8º da MP 927.

3.5 Da medida provisória 936 convertida na lei nº 14.020/2020

A Medida Provisória nº 936 fora estabelecida pelo Governo Federal, posteriormente, fora convertida na Lei nº 14.020/2020, publicada em 07 de julho de 2020, sendo que a mesma entrou em vigor no dia da sua publicação, e instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, trazendo medidas aditivas para o enfrentamento do estado de calamidade pública devido a pandemia do Covid-19.

Tendo como principal objetivo, regulamentar as relações de emprego e trabalho durante a pandemia, a Lei nº

14.020/2020 trouxe várias medidas que auxiliaram trabalhadores e empregadores naquele momento. Uma das medidas foi a criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, conhecido popularmente como Auxílio Emergencial.

Sobre a redução proporcional de salário e jornada de trabalho, a MP 936 só faz referência ao teletrabalho uma única vez em seu texto, sendo que o artigo 8º, parágrafo 4º expressa a proibição no caso de o trabalhador que tenha tido contrato de trabalho suspenso ainda continue prestando serviços ao empregador por meio do teletrabalho. Tal medida visa impedir abusos e fraudes por parte do empregador, sendo que o mesmo pode sofrer sanções penais e administrativas caso venha infringir (NAHAS; MARTINEZ, 2020)

Para o cidadão ser contemplado pelo benefício do Auxílio Emergencial, o mesmo teria que solicitar o benefício e que se enquadrar nos seguintes requisitos: Pode solicitar o benefício:

- Cidadão maior de 18 anos, ou mãe com menos de 18, que atenda a todos os seguintes requisitos: Esteja desempregado ou exerça atividade na condição de: - Microempreendedores individuais (MEI); -

- Contribuinte individual da Previdência Social; -

- Trabalhador Informal. Pertencente à família cuja renda mensal por pessoa não ultrapasse meio salário-mínimo (R\$ 522,50), ou cuja renda familiar total seja de até 3 (três) salários mínimos (R\$ 3.135,00).

Destarte, tais medidas expressas na Lei nº 14.020/2020 não contemplaram os trabalhadores do setor público, independente se da União, Estados, Distrito Federal ou

Municípios ou até mesmo de empresas públicas e sociedade de economia mista.

4. Considerações Finais

Diante de todos os impactos causados pela pandemia do Covid-19, foram atribuídas as medidas provisórias 927 e 936 que trouxeram um momento de alívio para os trabalhadores e empregados que se viam de mãos atadas perante a situação fatídica.

É fundamental que nos aprofundemos nessa temática, pois abrange os direitos fundamentais construídos, para tanto não tenta favorecer qualquer lado ou classe, visto que, o corona vírus serviu para mostrar que não existe distinção entre os seres e que todos somos vulneráveis.

A aceleração do processo digital trouxe maior flexibilidade para as relações de emprego. Como exemplo, temos o contrato intermitente de trabalho que, apesar ter sido inserido no âmbito do Direito do Trabalho pela Reforma Trabalhista, cresceu demasiadamente durante o período de pandemia.

Entre tantas medidas e leis trazidas durante esse período, o teletrabalho se destacou como uma das principais alternativas para o mercado de trabalho brasileiro em tempos tão difíceis e assim a tendência que a modalidade poderá permanecer ainda no período pós-pandemia, visto que o empregador ganha em produtividade tanto da empresa, quanto do empregador, assim como diminui os custos com transporte.

É importante pontuar que a presente pesquisa se baseou no contexto de emergência da saúde pública, sendo que as considerações e resultados da presente pesquisa podem se tornar ultrapassados com adoções de novas ou edições de Leis e Medidas Provisórias e respeito do assunto. Como por exemplo,

atualmente não está mais em vigor as medidas provisórias, visto que houve flexibilização da pandemia, podendo questionar o embate agora a uma endemia, sabendo que com as vacinas, a vida humana começa a voltar a realidade, porém, com muitos traços dessas medidas.

5. Agradecimento e fonte de financiamento

Agradeço a meu professor e orientador Jefferson Freitas Vaz pela oportunidade de poder trabalharmos conjuntamente, à Deus e a minha família, pois sem eles, nada seria.

Não houve fonte de financiamento.

6. Declaração de conflito de interesse

Nada a declarar.

7. Referências

AUGUSTO BAZANELLI MEDINA GUARDIA. Teorias sobre a natureza jurídica do contrato individual de trabalho. Jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/47785/teorias-sobre-a-natureza-juridica-do-contrato-individual-de-trabalho>. Acesso em: 6 mar. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, v. 816, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. DataSenado. Teletrabalho e Mercado de Trabalho. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/dat>

asinado/arquivos/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho. Acesso em: 6 mai. 2021.

BRASIL. DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, 18 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 07 de fevereiro de 2021.

BRASIL. LEI Nº 13.982, de 2 de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm Acesso em: 07 de fevereiro de 2021.

BRASIL. LEI Nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm Acesso em: 07 de fevereiro de 2021.

BRASIL. LEI Nº 13.982, de 2 de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm Acesso em: 07 de fevereiro 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm Acesso em: 26 de maio de 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em: 30 de janeiro de 2021.

BRASIL. PORTARIA Nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria->

[n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388](https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388) Acesso em: 07 de fevereiro de 2021.

BUTANTAN. Como surgiu o novo corona vírus? Conheça as teorias mais aceitas sobre sua origem. 14 de junho de 2021. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/como-surgiu-o-novo-coronavirus-conheca-as-teorias-mais-aceitas-sobre-sua-origem>. Acesso em: 20 de agosto de 2021.

FIOCRUZ, Portal. Impactos sociais, econômicos, culturais e políticos da pandemia. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/impactos-sociais-economicos-culturais-e-politicos-da-pandemia>. Acesso em 17 de agosto de 2021.

G1, Globo. Mundo passa dos 5 milhões de morte por Covid. 01 de novembro de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2021/11/01/mundo-passa-dos-5-milhoes-de-mortes-por-covid.ghtml>. Acesso em: 15 de novembro de 2021.

GRUBER, Arthur. Covid-19: o que se sabe sobre a origem da doença. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que-se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/>. Acesso em: 09 de maio de 2022.

JUNIOR, Irineu Francisco Barreto; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, v. 16, n. 2, p. 29-56, 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662367>. Acesso em: 26 jan. 2021.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais. Notícias CIELO, p. 10, 2020.

PROJURIS. Direito do trabalho: características, divisões e princípios. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/direito-do-trabalho/>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2022.

RABELLO, Silvia. Contrato de trabalho. Jusbrasil. Disponível em: <https://silviarabello.jusbrasil.com.br/artigos/347901776/contrato-de-trabalho>. Acesso em: 6 agosto de 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 05 de agosto de 2021.

UNA SUS. Corona-vírus: Brasil confirma primeiro caso da doença. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca>. Acesso em: 05 de julho de 2021.

UNA SUS. Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 05 de julho de 2021.