

CENTRO DE ENSINO SUPERIOR LTDA
CESREI FACULDADE
CURSO DE BACHERELADO EM DIREITO

JAKELINE DIAS

**ALTERAÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PERANTE
OS EFEITOS DA PANDEMIA DA COVID-19**

Campina Grande – PB

2022

JAKELINE DIAS

**ALTERAÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PERANTE OS EFEITOS
DA PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho monográfico apresentado à Coordenação do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior Ltda, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Jardon Souza Maia

Campina Grande – PB

2022

D541a Dias, Jakeline.

Alterações da legislação trabalhista perante os efeitos da pandemia da COVID-19 / Jakeline Dias. – Campina Grande, 2022.

48 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade Cesrei, Centre de Educação Superior Cesrei, 2022.

"Orientação: Prof. Me. Jardon Souza Maia".

1. Direito do Trabalho. 2. Legislação Trabalhista – Pandemia da COVID-19. 3. Funções do Direito. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

CDU 349.2(043)

JAKELINE DIAS

**ALTERAÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PERANTE OS EFEITOS
DA PANDEMIA DA COVID-19**

Aprovada em: 27 de junho de 2022

BANCA EXAMINADORA

Prof. Jardon Souza Maia

Centro de Ensino Superior Ltda

(Orientador)

Prof. Mara Karinne Lopes V. Barros

Centro de Ensino Superior Ltda

(1º examinador)

Prof. Camilo de Lélis Diniz de Farias

Centro de Ensino Superior Ltda

(2º examinador)

Dedico este trabalho primeiramente à Deus digno de toda honra e glória,segundo a toda minha família em especial pais e irmãos .

Obrigado por tudo!

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus que jamais me desamparou nessa jornada e na vida em geral.

Aos meus pais João Duarte e Josenita Dias, meus irmãos Janayna e Joseilton Dias que me serviram como inspiração diária.

À minha avó (segunda mãe) Alzira da Costa Dias.

Aos meus tios, em especial Lúcia Maria Tavares que não mediu esforços para me amparar.

Ao meu noivo Havy Gouveia que sempre me apoiou sendo um ombro amigo durante esta jornada.

Às minhas amigas da vida inteira, Joane Alves, Joeny Alves, Joellen Alves, Janicléia Silva e Amanda Júlio que sempre estiveram ao meu lado e ajudando em oração.

Aos meus orientadores Jardon Maia e Cosma Ribeiro que me guiaram com muita empatia e dedicação ao longo desse projeto.

Aos meus amigos da faculdade que foram companheiros ao longo da jornada deste curso, em especial Anna Luiza Costa, Ellem Moura, Eduarda Veras, Sônia Maria Carlos que tanto me ajudaram e que cultivo gratidão e admiração.

Por fim, minha imensa gratidão a todos que me apoiaram direta e indiretamente para a conclusão deste curso.

Obrigada a todos!

“A justiça não consiste em ser neutro entre o certo e o errado, mas em descobrir o certo e sustentá-lo, onde quer que ele se encontre, contra o errado.”

(Theodore Roosevelt)

RESUMO

O trabalho atual tem como foco investigar o direito do trabalhador ao teletrabalho em resposta à pandemia. Com o surgimento inesperado da pandemia de Covid-19, muitos setores tiveram que se ajustar para que as medidas de segurança propostas pelas autoridades sejam respeitadas. Assim, foi explicada a natureza da Covid-19 e da epidemia, expondo-os sobre a ocorrência de um estado de calamidade geral, e comentando as medidas temporárias que surgiram durante este período. O direito trabalhista tem sido uma das áreas mais atingidas pela pandemia, com muitos trabalhadores forçados a migrar seus empregos presenciais para o trabalho remoto. A pesquisa realizada baseou-se em autores consagrados da literatura jurídica e trabalhista. Dessa forma, a doutrina e a legislação vigentes também foram consultadas sobre os detalhes das recentes mudanças na legislação trabalhista. Portanto, este estudo é explicativo e descritivo, pois trata de eventos históricos, sociais e econômicos, e por fim o objetivo deste estudo é expressar a importância do direito ao afastamento do trabalho para os trabalhadores, principalmente para os trabalhadores remotos e em tempos de a pandemia. Embora não seja um direito explicitamente afirmado no Brasil, é muito importante para os direitos básicos e trabalhistas dos empregados.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Funções do direito. Pandemia

ABSTRACT

The current work focuses on investigating the worker's right to telework in response to the pandemic. With the unexpected emergence of the Covid-19 pandemic, many sectors had to adjust so that the security measures proposed by the authorities are respected. Thus, the nature of Covid-19 and the epidemic was explained, exposing them to the occurrence of a general state of calamity, and commenting on the temporary measures that emerged during this period. Labor law has been one of the areas hardest hit by the pandemic, with many workers forced to shift their face-to-face jobs to remote work. The research carried out was based on renowned authors in the legal and labor literature. In this way, current doctrine and legislation were also consulted on the details of recent changes in labor legislation. Therefore, this study is explanatory and descriptive, as it deals with historical, social and economic events, and finally the objective of this study is to express the importance of the right to leave work for workers, especially for remote workers and in times of pandemic. Although not an explicitly stated right in Brazil, it is very important for employees' basic and labor rights.

Keywords: Labor law. Law functions. Pandemic

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 INFLUÊNCIAS E IMPACTOS JURÍDICOS NA PANDEMIA DA COVID-19	13
1.1 Ocorrência do estado de calamidade pública (Decreto 06/2020)	13
1.2 Regime Estatutário	14
1.3 Reforma trabalhista e o Direito do trabalho	15
2 O HOME OFFICE E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	21
2.1 Modalidade Home Office	21
2.2 Direitos afetados	25
2.3 Projeto de Lei N. 5.483 de 2001	29
3 APLICAÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 e 936/2020 E SUA EFETIVIDADE	32
3.1 Análise estatística e principiológica.	32
3.2 Análise crítica das medidas provisórias	35
3.3 Consequências da pandemia da covid-19 nos contratos de trabalho no Brasil	39
3.3.1 O impacto sobre os empregados	40
3.3.2 Impactos trazidos pela suspensão do contrato de trabalho	41
3. CONCLUSÕES	43
REFERÊNCIAS	45

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo analisar o direito do trabalhador e suas funções, principalmente no que diz respeito ao trabalho remoto em tempos de epidemia. Com isso, o primeiro tópico retratará a pandemia de Covid-19, explicando o que é uma doença e uma epidemia. Devido à declaração do estado de calamidade pública através do Decreto Legislativo nº 06/2020, surgiram diversas medidas restritivas para o seu enfrentamento.

Verifica-se, então, que o direito do trabalho possui funções relevantes para a sociedade, extraídas de momentos marcantes da história. As funções são classificadas da seguinte forma: funções tutelares, econômicas, sociais, conservadoras e coordenadoras.

Com grande parte dos trabalhadores ingressando no trabalho remoto, embora já existam disposições legais no Brasil, foram anunciadas medidas temporárias para flexibilizar e ordenar as relações entre empregados e empregadores durante uma situação de desastre. Para tanto, serão analisadas as MPs nºs 927 e 936, ambas de 2020, e nº 1045 e 1046 para 2021.

Dessa forma, o direito à separação é um direito fundamental do empregado, abrangendo o direito à saúde, ao descanso e, portanto, o lazer e a existência são direitos indispensáveis à garantia da dignidade humana. Por isso, principalmente em tempos de pandemia e com o aumento do número de funcionários trabalhando remotamente, é preciso cautela ao tratar desse tema.

Neste contexto, no capítulo um são analisados os efeitos e implicações jurídicas da pandemia de COVID-19. Decreto e ações tomadas contra o Covid19, Sistema legal e reforma trabalhista e Enfraquecimento do direito do trabalho, forte presença e atuação não só dos sindicatos.

No segundo trimestre, o home office e a flexibilização das normas e direitos trabalhistas são afetados. Essa situação é bastante clara, a desregulamentação do Código do Trabalho, em razão da inversão da hierarquia decorrente da Lei nº 5.483/2001, é extremamente prejudicial aos trabalhadores.

No último capítulo, as aplicações das medidas provisórias 927/2020 e 936/2020 e sua eficácia. Algumas lacunas não podem ser percebidas quando se trata dos planos e medidas adotadas para o enfrentamento da epidemia no Brasil. O levantamento das medidas propostas pela Federação, Estados e Municípios, no âmbito de sua autonomia, com o surgimento de decretos de isolamento social e

medidas de preservação do emprego, tem contribuído efetivamente para o enfrentamento de um estado de determinismo atípico e evidente.

Por fim, cabe destacar que para a realização deste trabalho foi utilizado o método dedutivo de pesquisa, além do método histórico, descritivo e exploratório, buscas em bibliotecas, tanto físicas quanto digitais, busca de livros e artigos publicados, periódicos jurídicos e sites governamentais.

1 INFLUÊNCIAS E IMPACTOS JURIDICOS NA PANDEMIA DA COVID-19

1.1 OCORRÊNCIA DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA (DECRETO 06/2020)

A pandemia do novo coronavírus exige várias ações de governos de todo o mundo para combater o vírus. No Brasil não é diferente. Em 26 de fevereiro de 2020, foi confirmado o primeiro caso no país, pouco mais de dois meses após o surto em Wuhan.

Porém, antes mesmo de ocorrer o primeiro caso no Brasil, observando o que está acontecendo em outros países, as autoridades tomaram algumas medidas em relação ao Covid19. Podemos citar a Portaria do Ministério da Saúde nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre medidas emergenciais de prevenção, controle e prevenção de riscos, danos e prejuízos à saúde pública, que declarou emergência de saúde pública de importância nacional (ESPIN, 2020).

Logo após, em 6 de fevereiro de 2020, foi promulgada a Lei nº 13.979, que dispõe sobre medidas contra a Covid-19, permitindo que as autoridades implementem medidas como isolamento, quarentena, restrições de entrada e saída e viagens interestaduais. Essas medidas visam proteger o público, mesmo antes do surgimento do vírus no país, da rápida reprodução (BRASIL, 2020; PRATA, 2020).

Conforme decreto e medidas adotadas até o momento, não há resultados relacionados à redução do número de casos de Covid-19 no país. Pelo contrário, a situação em cada estado está piorando. No entanto, medidas como distanciamento social e fechamento de escolas, faculdades, escritórios e até áreas comerciais em geral continuam sendo implementadas. Desta forma, o setor do trabalho tem sido uma das áreas mais atingidas pela pandemia, com muitas pessoas a fecharem as portas e outras a aderirem ao trabalho remoto.

Nesse sentido, Carvalho (2017) destaca que quando se trata da aplicação das regras que se referem ao sistema CLT, a CLT é aplicada no âmbito federal de forma subsidiária, haja vista que, nessa medida, essas regras estão sob Lei nº. A contratação geral dos servidores da Administração Federal direta, de forma arquetípica e básica, bem como a adequação das normas relativas ao contrato de trabalho, tendo em vista o prazo e a rescisão.

Ressalte-se que este instrumento normativo tem caráter federal e se aplica exclusivamente aos entes públicos federais, tendo em vista que a referida lei é abrangente ao limitar sua abrangência aos administradores federais, uma vez que a Federação tem competência exclusiva para legislar sobre regulamentação trabalhista, e

portanto, não é admitida a aplicação do regime de emprego público aos servidores estaduais e municipais e, nestes casos, os servidores públicos devem estar sujeitos às disposições disciplinares da Lei nº 9.962/2000.

Além disso, Mazza (2018) destaca que os servidores públicos não estão sujeitos a estágio probatório, mas terão que passar por estágio probatório de noventa dias, conforme previsto no artigo 455, parágrafo único da Uniformidade das Leis do Trabalho.

Carvalho Filho (2018) defende que está excluída a hipótese de revogação unilateral contida no art. 479 da CLT. A administração pode dispensar um servidor conforme sua própria conveniência. Não obstante, dada a exigência de que a rescisão esteja vinculada a uma das hipóteses do referido dispositivo, o servidor tem o direito de recondução no caso de a Administração rescindir o contrato de trabalho sem estar devidamente orientada pelas hipóteses da lei, ou palavra cobrada com algum erro legal.

1.2 REGIME ESTATUTÁRIO

Segundo Carvalho Filho (2018), o regime estatutário se consubstancia como o conjunto de regras destinadas a disciplinar as relações funcionais entre o Estado e seus servidores por meio de um instrumento legal denominado estatuto, que é estipulado na unidade funcional da pessoa federal.

Nesse núcleo, Carvalho (2017) também destaca que, assim como os servidores públicos, os servidores públicos possuem vínculo profissional permanente, com prazo indeterminado para execução de atribuições de acordo com o interesse do Estado, podendo acumular além da organização da pessoa jurídica, suas autarquias e fundações. E está vinculada ao poder público sem a formalização de contrato de trabalho, visto que a relação contratual decorre diretamente da lei.

Oliveira (2018) elenca dois elementos principais que caracterizam o regime estatutário, a saber; a pluralidade normativa, que indica que os estatutos funcionais são múltiplos, e se traduz na autonomia que cada ente da federação deve disciplinar as normas estatutárias destinadas à regulação de seus servidores, tendo em vista que o regime estatutário tem natureza de regime jurídico administrativo tem. próprio, e assim as regras do Direito Administrativo são intrínsecas à autonomia política dos entes da Administração Direta, ou seja, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; e a relação jurídica, consubstanciada pelo termo de investimento, em que o servidor público, ao ser nomeado e empossado, sujeitar-se às normas legais que regem sua relação funcional.

De acordo com Carvalho Filho (2018), havia divergência sobre o poder de resolver os litígios que se referiam aos funcionários estatutários após a Reforma Judiciária que resultou da Emenda Constitucional n 45.454, que altera a redação do

artigo 114 da CF/88 tem, para julgar. No entanto, o referido autor reconhece que tal visão é equivocada, uma vez que a Justiça do Trabalho está voltada para tratar das relações contratuais, não sendo o foro adequado para desvendar as relações com os funcionários estatutários, pois não há instrumento contratual entre servidores públicos e entes públicos.

Além disso, Oliveira (2018) destaca que, de acordo com o disposto na Lei nº. 9.962/2000, o regime estatutário não é parâmetro legal adequado para controlar as relações entre o Estado e os agentes políticos, trabalhadores terceirizados, funcionários públicos. empresas, pessoas físicas em colaboração e empregados públicos de pessoas jurídicas de direito público.

1.3 REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO DO TRABALHO

A Constituição de 1988 prestigiou em alguns trechos do artigo 7º a possibilidade de flexibilizar alguns direitos dos trabalhadores, desde que implementados por acordo ou convenção coletiva. Note-se que a Constituição afirma no ponto VI que é possível reduzir os salários através de acordos ou convenções coletivas.

No mesmo espírito, os Pontos XIII e XIV estabeleceram que é permitida a flexibilização, por meio de negociação ou acordo coletivo, para equalizar ou encurtar a jornada de trabalho, ou ainda aumentar a jornada de trabalho para mais de 6 (seis) em turnos ininterruptos e escalonados. horas diariamente. Além disso, o artigo 8º, VI da CF/88 prevê a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nessas negociações coletivas.

Ainda hoje, há um debate na teoria do trabalho sobre se o direito coletivo é uma disciplina independente em relação ao direito individual do trabalho. Apesar da discussão, prevalece um entendimento que defende a falta de autonomia do direito coletivo do trabalho.

Esse princípio é de grande relevância tendo em vista o tendencioso processo de flexibilização que o direito trabalhista brasileiro enfrenta hoje. É sabido que a absurda proposta de reforma trabalhista deste governo tem como uma de suas propostas a supremacia do negociado - ainda que pernicioso - sobre a lei. Diante desse cenário político perigoso, a intervenção dos sindicatos da classe trabalhadora é essencial para o processo de negociação coletiva, mas isso não impedirá a precarização do trabalho se tal reforma for adotada.

A questão do teletrabalho no Brasil vem sendo discutida há muito tempo, a ponto de ser considerada um tema recente nas relações trabalhistas brasileiras, que só surgiu em 2011 com a promulgação da Lei. número 12.551, no 12º mês do ano do Palácio Sul.

No entanto, existem apenas regulamentações específicas com a reforma trabalhista de 2017, em vigor até hoje.

Foi tratado pela primeira vez em 1997, no Livro Azul da Sociedade da Informação. Nesse documento, foram apresentadas ações para o desenvolvimento da sociedade da informação no país e, segundo Simão Filho, trata-se de "uma estratégia de governo destinada a desenhar e estimular a plena participação da sociedade brasileira na sociedade da informação, como meio de vivendo um novo modelo baseado na revolução tecnológica" (SIMÃO FILHO, 2017 apud BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 61).

No entanto, a capacidade de realizar atividades de trabalho remoto era ignorada pela CLT até 2011, sendo reconhecido apenas o trabalho realizado na residência do empregador ou do trabalhador. Até daquele ano, o art. 6º da lei afirma: "Não há distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador e o trabalho realizado no domicílio do trabalhador, desde que a relação de trabalho seja característica" (BRASIL, 1943).

Com os avanços da tecnologia, novas formas de trabalho começaram a se desenvolver, principalmente com o trabalho remoto. Foi necessário, portanto, incluí-lo no Decreto CLT, o que resultou na alteração da Lei nº 12.551/2011, que introduziu o trabalho realizado remotamente.

Esta alteração deu-se, como já referido, no artigo 6.º da lei laboral, que prevê a assimilação da dependência dos referidos equipamentos, com equipamentos efetuados por meio de televisão. Ou seja, foram identificados os direitos iguais dos funcionários remotos com os direitos iguais dos funcionários regulares.

Este esboço de previsão trata do quadro de dependência tecnológica, ou seja, assume que as telecomunicações atuam como um controle sobre a forma e a execução dos contratos de trabalho, substituindo outros meios de controle. O fato é que isso deixa a desejar em relação ao regulamento do trabalhador remoto. Assim, até que a Reforma Trabalhista entre em vigor, em 11 de novembro de 2017, para resolver litígios relacionados ao trabalho remoto ou para prever a regra nos contratos de trabalho, foram aplicadas as decisões de trabalho a serem tomadas no domicílio do trabalhador (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 61).

Com a introdução da reforma, por meio da aprovação da Lei nº 13. 67/2017, as lacunas existentes no ordenamento jurídico brasileiro foram preenchidas, proporcionando um grau modesto de proteção e garantia do valor do ordenamento jurídico brasileiro pessoas trabalhando (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 51). Assim, o trabalho remoto passou a ser regulamentado pelo novo Capítulo IIA, no Título II da CLT, com o disposto no art. 75A a 75E.

Devido à necessidade de isolamento social, o teletrabalho tem sido aplicado de forma diferente consoante o setor económico e a região do país, mas é certo que a experimentação e aprendizagem das empresas e trabalhadores quanto ao uso dos meios telemáticos tem sido acelerada.

Portanto, essa é a tendência atual no Brasil de incentivar a flexibilização das leis trabalhistas por meio da preponderância da negociação coletiva, ainda que prejudicial. Essa proposta tendenciosa de reforma trabalhista, da qual discordamos fortemente neste trabalho, justifica-se pelo fato de que quanto maior o nível de proteção estatal, maior a taxa de desemprego.

No caso da Justiça do Trabalho, uma decisão de 2012, então em caráter experimental, foi substituída pela Decisão 151, que incluiu a modalidade de teletrabalho e estabeleceu os critérios e condições para sua implementação em termos de qualidade, controle de frequência etc. (BOHLER (2019, p. 47).

A análise das disposições relativas ao trabalho remoto deve ser feita detalhadamente em conjunto com o inciso III do artigo 62, incluindo o disposto nos artigos 2, 3º e 6º da CLT. Com efeito, é necessário interpretar os novos regulamentos em sintonia com os antigos e ainda em vigor, pois, segundo Garcia, isso significa “análise jurídica segundo o sistema em que foi introduzido, ou seja, está em harmonia” com muitos outros e não separadamente” (GARCIA, 2017 apud BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 63). nos termos do artigo 5º e, ainda, no inciso XXII do artigo 7º - minimizar os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança - ambas normas da Constituição Federal (GAURIAU, 2019, p.44).

No que diz respeito à nova regulamentação do trabalho remoto, a CLT ainda enfrenta questões espinhosas como as limitações de sua tendência de exacerbar a disponibilidade dos trabalhadores para as exigências do trabalho no ambiente virtual e o chamado "direito ao desligamento" (DELGADO, 2019, p. 1070). No entanto, com a atual pandemia, o uso do trabalho remoto cresceu, abrindo um espaço expressivo para interpretação e integração jurídica neste novo segmento do direito do trabalho.

Também, contrariando argumentos inegáveis para uma melhor regulação do teletrabalho, a quebra da flexibilização do tempo de trabalho - que na prática levou a uma intensificação e alongamento da jornada de trabalho - à transferência de custos do trabalho para o trabalhador, à flexibilização salarial, à flexibilização das normas de saúde e segurança no trabalho.

A tendência global hoje é flexibilizar as normas que regem as relações laborais (...) caminhamos para um mundo de muita negociação e pouca legislação (NASCIMENTO, 2002, p.38).

Diante disso, essa forma de trabalho se desenvolveu em um contexto de flexibilização de salários, jornadas e métodos de contratação como parte de planos de

reestruturação organizacional sob a ideologia neoliberal e, portanto, não pode se limitar à mera transferência do trabalhador para outro emprego seja reduzida. (OLIVEIRA, 2015).

Rapidamente ficou claro que esta modalidade, tão necessária para a proteção da saúde dos trabalhadores durante a pandemia essas observações levaram à necessidade de uma compreensão mais profunda da nova realidade a fim de obter elementos para exigir a regulamentação do teletrabalho durante e após a pandemia.

Dependendo da atividade, os prazos estabelecidos geram tensões, pois exigem o aumento da jornada de trabalho, com dificuldades muitas vezes encontradas na delimitação do tempo de trabalho e não trabalho na ausência de períodos de descanso semanal (MACHADO e BRIDI, 2021).

Conforme analisado anteriormente, conclui-se que o país vive uma realidade em que os três poderes executivo, legislativo e judiciário têm buscado flexibilizar o direito do trabalho e fortalecer a posição a favor da supremacia do negociado sobre o estatuto. O executivo, atualmente chefiado por Michel Temer, tinha como principal objetivo a aprovação das reformas trabalhista e previdenciária.

Portanto, conclui-se que os direitos dos trabalhadores sempre foi e sempre serão questionados em qualquer cenário de crise econômica, como se o direito trabalhista devesse culpar tais crises. Portanto, o direito do trabalho, seus princípios, fontes e legislação convivem com essas crises econômicas cíclicas que aparecem e desaparecem.

Entendemos que independentemente da crise econômica, o direito do trabalho deve ser essencialmente um instrumento de luta social visando a proteção da dignidade humana e da justiça social. Acreditamos que o capital não deve vir antes do social. E para isso é fundamental que haja intervenção estatal para evitar a precarização das condições de trabalho e garantir aos trabalhadores que seus direitos não sejam suprimidos. (COSTA, 2020).

Observa-se, portanto, que o direito do trabalho no Brasil enfrenta grandes dificuldades sob a liderança do atual governo, que está se valendo da crise econômica para justificar a repressão aos direitos dos trabalhadores conquistados em anos de lutas sociais. Na verdade, essa reforma visa apenas beneficiar o empresariado, que pode optar por barganhar coletivamente para fixar cláusulas piores do que o mínimo legal. Portanto, o custo de produção será menor juntamente com a massa salarial, reduzindo a qualidade de trabalho e de vida dos trabalhadores.

Diante dessa realidade assustadora do enfraquecimento do direito do trabalho, uma forte presença e atuação não só dos sindicatos, mas de todos os trabalhadores será, portanto, essencial para evitar até mesmo essa desvalorização absurda e total da

força de trabalho do que a total precariedade das condições em que exercer sua atividade laboral. (COSTA, 2020).

De acordo com Oliveira (2018), ante a Reforma Trabalhista da CLT, modificada pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, segue os tipos de Contratos de Trabalho no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 – Tipos de contratos de trabalho na CLT

Tipo de contrato	Descrição do contrato
Trabalho por tempo determinado	Esse tipo de contrato de trabalho é o que possui uma data prefixada para o término do vínculo empregatício entre empresa e colaborador. O prazo para finalização deste contrato de trabalho, no tempo determinado, não pode ultrapassar o período de 2 anos.
Trabalho por tempo indeterminado	Nesse tipo de contrato de trabalho não existe um prazo estabelecido para o término do acordo entre empresa e colaborador.
Trabalho Temporário	O tipo de contrato de trabalho temporário está relacionado ao período em que um colaborador assume uma necessidade da empresa na saída de um outro funcionário.
Trabalho Eventual	Este tipo de contrato de trabalho eventual diferido temporário, pois não gera vínculo empregatício.
Trabalho Autônomo	A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.
Estágio	O estágio também se encaixa no modelo de trabalho que não possui vínculo empregatício. Lei 11.788 de 25 de setembro de 2018: Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.
Menor Aprendiz	O contrato de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática. Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.
Trabalho Home Office / Teletrabalho	Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Terceirização	Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974, dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.
Trabalho Intermitente	Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Fonte: Elaboração própria (2020), adaptado de Oliveira (2018) a partir de Brasil. Lei n 13.467 de 13 de julho de 2017.

2.1 MODALIDADE HOME OFFICE

A pandemia do COVID-19 trouxe várias mudanças repentinas na sociedade. Nas relações comerciais não é diferente aquelas empresas que não foram concebidas como necessárias de acordo com as decisões das autoridades, e precisam se redescobrir e começar a exercer suas atividades sem conglomerar seus funcionários.

A pandemia do Covid19 obrigou todos a enfrentá-la, sendo uma das principais recomendações o distanciamento social, deixando funcionários e empregadores questionando como continuar trabalhando e produzindo de longe. Por isso, o trabalho remoto foi adotado para minimizar os danos causados pelas medidas restritivas.

Este período de isolamento social mudou completamente a forma de trabalho e o dia-a-dia de muitas empresas e colaboradores, incluindo a vida familiar e pessoal. Em pouco tempo, diante da urgência e dos imprevistos, muitas pessoas têm que se adaptar às novas formas de trabalho e tecnologia, e enfrentar medos e inseguranças (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 131-149).

A Lei nº 12.551/2011 deu nova formulação ao artigo 6º da Lei do Trabalho para reconhecer o trabalho remoto e ampliar o alcance do reconhecimento da relação de trabalho, desde que definidos os requisitos da relação de trabalho.

No contexto da crise econômica e da liberalização das reformas estruturais no Brasil (ROSSI e MELLO, 2017), foi aprovada em 1º de maio de 1943 a mais abrangente mudança na legislação trabalhista brasileira desde sua promulgação possuir os equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessários e suficientes para prestar trabalho remoto, teletrabalho ou teletrabalho: a - o empregador poderá fornecer equipamentos a título de empréstimo e pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará a natureza do salário; ou II - na impossibilidade de implantação do regime de comodato a que se refere o inciso primeiro, o período de uma jornada ordinária de trabalho será computado como tempo de trabalho disponível ao empregador.

Percebe-se que a MP 927 estava dando mais liberdades ao empregador. Primeiro, ele suspendeu a necessidade de um acordo escrito para implementá-lo, bem como para retornar ao sistema de confronto presencial. Em abril de 2021, o governo alterou uma nova medida temporária, 1046, para substituir a medida 927 que caducou. A decisão de voltar ao trabalho presencial cabe inteiramente ao empregador, que deve informar o trabalhador com apenas 48 horas de antecedência.

E em termos de regulação do trabalho remoto, a “flexibilidade” em favor do capital se aprofundou ainda mais nesse período. Os trabalhadores do setor público estão sujeitos à Instrução Normativa nº 65/2020 relativa ao trabalho remoto, que estabelece

que isso seja feito quando for do interesse da administração, bem como a proibição.

De acordo com art. 4º, durante a catástrofe geral referida no artigo 1.º, o empregador pode, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho e determinar o regresso ao trabalho presencial independentemente de possuir acordos individuais ou coletivos de trabalho, dispensa-se o pré-registro da alteração do contrato individual de trabalho.

Levando em conta as mais diversas definições de teletrabalho, também há muitos termos usados na literatura equivalentes a teletrabalho, como *trabalhar (teletrabalho)* e *trabalhar em casa (home office)*. Na Europa, o termo utilizado é *teletrabalho*, nos Estados Unidos e no Brasil, teletrabalho.

Há pesquisadores discutindo as diferenças entre um termo e outro, porém, por questões práticas, a diferença acaba sendo mínima, pois todos expressam a ideia de descentralizar o local de trabalho tradicional para instalações alternativas. (KASSAR, 2014).

No que diz respeito ao direito de exercer atividade laboral por meio de trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19, os principais argumentos dizem respeito ao grupo de risco do empregado ou convivência com pessoas do grupo de risco. Além de justificar a ampla possibilidade de realizar atividades laborais em casa com o auxílio de tecnologias na área de tecnologia da informação e comunicação.

A comunicação com o trabalhador através de quaisquer plataformas, softwares, aplicações ou redes sociais de natureza destacada, relativamente a assuntos laborais e durante o horário de trabalho, contará o tempo de serviço com a garantia de horas extras.

Como descreve Scalzilli, foi uma era de transbordamento de tecnologia:

A realidade atual, além de tecnologias disruptivas, vislumbra uma era de computação ubíqua, em que campos como infinidade de máquinas, sensores, redes, inteligência artificial, robótica, manufatura digital, biologia sintética, medicina digital e nanomateriais têm um impacto significativo na vida das pessoas. E claro, com impactos diretos e significativos nas relações de trabalho, que estão sendo "digitalizadas" exponencialmente, mudando os hábitos, a cultura, o cotidiano das pessoas, mais dependentes do que nunca de ferramentas tecnológicas, como o Smartphones, ou porque formas e trabalho ambientes tornaram-se verdadeiras plataformas digitais, completamente diferentes daquelas existentes e disponíveis até muito recentemente (SCALZILLI, 2020, p. 647-648).

O termo *home office*, no entanto, não deve ser confundido com os dois, embora os dois sejam semelhantes, o primeiro é quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, instalando assim uma pequena estação com acesso a meios de comunicação, utilizando meios próprios ou estrutura fornecida pela empresa para prestar os serviços contratados.

Dessa forma, consiste em realizar o trabalho à distância de forma preponderante, e não meramente incidental, ou seja, considera o trabalho que é realizado apenas no domicílio do trabalhador, também conhecido como trabalho em domicílio.

A legislação brasileira utiliza o termo teletrabalho, que consta do Código Legal do Trabalho nos artigos 75-A a 75-E, no Capítulo II, Título II da Consolidação através da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Assim, considera-se a prestação de serviços essencialmente fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, pela sua natureza, não constituem um negócio externo.

Esse princípio mudou seu posicionamento em relação ao trabalho remoto, em busca de um conceito mais amplo e moderno, principalmente no que diz respeito aos desenvolvimentos tecnológicos, que permitem que as atividades sejam realizadas no local de residência do empregado, ou mesmo em qualquer lugar.

Esta situação surge num cenário de pandemia, onde, com o trabalho remoto, já não há separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida privada, uma vez que o trabalho tem de ser feito em qualquer lugar, desde que possa ser contactado. Assim, quebrando a divisão no ambiente de trabalho causada pelo teletrabalho e teletrabalho, transformando a jornada de trabalho tradicional e evitando o despedimento do trabalhador (IBID, p. 651).

A legislação brasileira se utiliza do termo teletrabalho, incluído à CLT nos artigos 75-A a 75-E, no Capítulo II, Título II da Consolidação por meio da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Assim, considera-se como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

A doutrina vem mudando seu posicionamento em relação ao trabalho remoto, buscando um conceito mais amplo e atual, principalmente em torno dos avanços tecnológicos, que possibilitam às atividades serem executada na residência do empregado, ou ainda, desempenhada em qualquer lugar.

Tanto é assim que o artigo 6.º da Lei de Bases estabelece que “não há distinção entre o trabalho realizado na instituição empregadora, o trabalho realizado no domicílio do trabalhador e o trabalho realizado à distância, desde que definidos os pressupostos da relação laboral”. , o trabalho difere o que é realizado na residência do empregado do trabalho remoto, pois não necessariamente é realizado na residência do trabalhador remoto, podendo ser realizado em centrais de atendimento ou mesmo não possuir local fixo para sua realização, visto que somente o uso de meios remotos é necessário para a realização.

Em suma, *home office* é o trabalho realizado na casa do trabalhador, enquanto teletrabalho é o trabalho realizado fora das dependências da empresa, em qualquer

lugar, e não necessariamente na casa do trabalhador.

Atualmente, com o desenvolvimento da tecnologia, novos trabalhos em casa dependem de tecnologia da informação, novos meios de comunicação e equipamentos eletroeletrônicos convergentes. Em uma pandemia, empresas e trabalhadores estão comprometidos com o trabalho remoto e o *home office*, porém, como mostrado, os dois termos muitas vezes se confundem. E para que haja garantia legal na relação de trabalho, é importante conhecer a legislação, principalmente no que diz respeito ao teletrabalho, que corresponde ao ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa forma, na tentativa de suprir as lacunas da legislação trabalhista, a reforma trabalhista introduziu um dispositivo sobre o teletrabalho e definiu regras gerais para sua aplicação nas relações trabalhistas. No entanto, são dispositivos que permitem uma dupla interpretação, por falta de clareza do legislador.

Reafirmam também um princípio encontrado na reforma trabalhista, de que os valores destinados ao custeio dos equipamentos não fazem parte do salário do empregado. Por outro lado, há propostas que culpam parcialmente a empresa pelos custos: o PL 5341/2020, por exemplo, propõe ter “assistência em home office” igual a 30% das despesas que um trabalhador comprovar.

Nesse sentido, em meio a diversas mudanças regulatórias recentes, uma luz no fim do túnel se apresentou como propícia à garantia dos direitos individuais, a Lei nº. 13.709/2018, também conhecido como Regulamento Geral de Proteção de Dados (LGPD) entrará em vigor inicialmente, mas sua entrada em vigor em janeiro de 2021.

Aparentemente, não houve saídas positivas, pois há necessidade de adaptação, mesmo durante a vigência pandemia, sobre processamento de dados por empresas e funcionários que trabalham remotamente.

Hoje, como o Brasil não possui legislação que trata do tratamento de dados pessoais, dificulta o relacionamento com empresas estrangeiras, como as de países europeus. Dentro desta nova realidade empresarial, existe uma exigência não só legal, mas também dos próprios consumidores, de um padrão de qualidade no tratamento das informações pessoais que as empresas possam ter dos seus clientes.

. No entanto, a realidade das organizações com as quais você trabalha ainda é comum. Um servidor privado armazena todas as informações e é organizado à moda antiga. Espera-se, assim, que as plataformas dos colaboradores que tratam de dados pessoais sejam completamente seguras, de forma a garantir a eficácia de vários princípios constitucionais, como a privacidade dos titulares dos dados.

2.2 DIREITOS AFETADOS

Na esfera federal, o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, definiu o

conceito de atividades básicas e serviços públicos, que sofreram diversas modificações ao longo do tempo. Portanto, recomenda-se que todas as atividades sejam realizadas, na medida do possível, sem que os funcionários estejam pessoalmente nas dependências da empresa. De acordo com o Procedimento Temporário nº 927 de 22 de março de 2020, durante o estado de calamidade pública, os empregadores podem alterar a forma de trabalhar em casa.

Nesse caso, o empregador pagará integralmente o salário do empregado, sendo também necessário adequar as regras de ressarcimento de despesas, como custos de infraestrutura, energia e internet, entre outros, por meio de políticas internas de emprego ou alteração da legislação trabalhista independente.

Um contrato de serviço celebrado até 30 dias após a alteração do modus operandi. Deve-se ter em mente que nenhuma mudança pode prejudicar o empregado. As regras para ajuste de jornada de trabalho e horas extras permaneceram inalteradas.

Nesse sentido, temos a Lei de 1º de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que regulamenta a possibilidade de redução de salários e jornada de trabalho por meio de contratos individuais com todos os empregados, em 25%, 50% ou 70%, sujeito ao devido acordo.

Além disso, é possível fazer reduções em termos ou outras porcentagens, mas apenas por acordo coletivo. Após o corte salarial o governo federal se comprometeu através do mesmo MP n.º 936/2020. Os trabalhadores que tenham reduzido horário e salário gozam deste benefício temporário durante a vigência da medida e por igual período após o seu termo.

Portanto, nota-se que os benefícios e medidas descritos também se aplicam às entidades do terceiro setor, organizações privadas. É altamente recomendável que esses órgãos mantenham um ambiente de trabalho seguindo as recomendações e acompanhando os casos de funcionários com ou sem sintomas. Dessa forma, também devem liberar os voluntários de atividades pessoais e, na medida do possível, migrar para trabalhos virtuais.

Nessa linha, a atual estrutura da instituição nos prepara para enfrentar as situações atípicas decorrentes de tendências preferenciais no sentido de precaução. Dessa forma, a crescente influência da mídia e as necessidades da sociedade podem nos levar a considerar novas mudanças na reestruturação das condições financeiras e administrativas exigidas para o período de emergência.

Conclui-se, então, que as mudanças no âmbito legal foram fundamentais para a adequação da estrutura das operações brasileiras, bem como no que diz respeito à gestão da carga trabalhista, ou seja, era preciso administrar toda a situação da catástrofe decorrente do vírus Corona. Em conexão com isso, ao longo do tempo, mais mudanças legislativas serão feitas, deixando a marca da epidemia em toda a legislação

brasileira.

Apesar das contradições, espera-se que a aceitação do teletrabalho por parte dos trabalhadores e das empresas aumente e seja geralmente vista de forma positiva. Um desafio é a organização coletiva, mobilizando interesses comuns com trabalhadores ainda mais dispersos e operando de suas casas. Esta é uma crise que desmobiliza a ação coletiva, pois enfraquece o poder de negociação sindical.

No entanto, destaca que sindicatos de categorias-chave, como petroleiros e banqueiros, fizeram uma intensa tentativa de negociar o teletrabalho durante a renovação dos acordos coletivos de 2020.

O que de fato se conseguiu, no entanto, foi a criação de um grupo de trabalho sobre teletrabalho, com o engajamento de empresas de diálogo (MACHADO e BRIDI, 2021).

Dada a importância de novas leis trabalhistas brasileiras que possam acomodar a modernização dos modelos trabalhistas brasileiros, a reforma trabalhista brasileira foi promulgada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor 120 dias após sua publicação no Diário Oficial. União, nos termos do artigo 6.º. A reforma trabalhista brasileira de 2017 alterou a consolidação das leis trabalhistas (CLT) e as Leis 6019/1974, 8036/1990 e 8212/1991, com o objetivo de adequar a legislação às novas relações trabalhistas (GARCIA, 2017).

O trabalho remoto apresenta vantagens e desvantagens, tanto para empregados quanto para empregadores, do ponto de vista econômico e legal, incluindo também aspectos sociais, culturais, tecnológicos, ambientais e organizacionais, entre outros.

Para os empregadores, trata-se de reduzir custos e aumentar a produtividade, aumentar o espaço no local de trabalho, reduzir o consumo de energia elétrica, permitir o surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização. Por outro lado, pode representar um perigo significativo em termos de segurança da informação de dados (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019, p. 116).

Os colaboradores podem se beneficiar trabalhando em casa, passando mais tempo com a família, agilizando as atividades de trabalho e reduzindo os custos com viagens e alimentação, além do tempo de deslocamento. No entanto, isso pode envolver a redução dos direitos trabalhistas e até mesmo o custo do trabalho, além de possíveis problemas de ambiente inadequado, com preconceitos por sua saúde (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019, p. 116).

Segundo Basso e Barreto Junior:

As vantagens dessa forma de trabalho, para os teletrabalhadores, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de morar no mesmo local ou muito próximo ao seu local de trabalho, melhoria da qualidade de vida, ampliação, flexibilidade de horários de trabalho, desempenho de carreira

mais independente e mais próximo da família. Enquanto para o empregador, há vantagens: redução de custos (espaço de móveis) e maior produtividade (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 68).

Por outro lado, Belmonte destaca que o home office apresenta uma lista muito mais benéfica de desvantagens do que vantagens, tais como:

Fragmentação: dispersar trabalhadores, destruir conceitos de coletividade e divisão de tarefas; Sem visão global da empresa e seus objetivos; Pouco ou nenhum contato com colegas e superiores; Isolamento social e mistura da vida privada e profissional; Controles invisíveis medem a produtividade; Riscos de informalidade e exploração laboral, tratamento diferenciado de salários e benefícios e subcontratação ilegal; Dificuldade de prevenção e eliminação do risco de doença associado aos terminais de vídeo (BELMONTE, 2008 apud BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

Destaca-se também a dificuldade em controlar e fiscalizar o trabalho, uma vez que o exercício do controle dos trabalhadores nesta modalidade é mais complicado, como explica Barreto Junior e Silva:

A empresa tem dificuldade em controlar e fiscalizar o trabalho, porque não será feito diretamente, aliada à redução ou dificuldade de poder de gestão, não há outra saída senão utilizar software próprio para esse processo ou para dar agilidade na contratação (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 39).

Relativamente a este aspecto do horário de trabalho, importa referir que é uma dificuldade, mas não impossível, pois pode controlar os trabalhadores através do login e do out do sistema operativo da empresa ou outros tipos de acesso digital. No entanto, é importante destacar que o impacto do teletrabalho não afeta apenas trabalhadores e empregadores, mas também os membros da família do trabalhador e a sociedade como um todo.

Nesse sentido, Rebelo enfatiza, no sentido de “reduzir o tráfego rodoviário e a poluição relacionada, bem como desenvolver a maior área por meio da descentralização do trabalho [...]” (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 69).

Embora o trabalhador pareça ter mais liberdade para trabalhar em casa, ele se viu preso tendo que ir ao seu empregador sempre que certos serviços são necessários e precisando trabalhar fora do horário comercial. Ou mesmo quando o funcionário quis mostrar serviço, acabou trabalhando mais do que deveria.

Assim como no Brasil, não há lei específica sobre o direito à separação, e pouco se fala sobre esse importante direito nas relações trabalhistas que agora surgiu por conta da pandemia. Contudo, percebe-se que isso está implícito nos direitos fundamentais, juntamente com o direito à saúde, ao descanso e ao lazer, bem como sua

ligação direta com a dignidade humana.

Porque são muitos os benefícios para o empregador, como economia de água, luz, aluguel, entre outros. Entretanto, o maior inconveniente para o empregado é que, trabalhando em casa, ele se sente pressionado a pagar mais e não percebe que, às vezes, isso prejudica sua saúde e fere seus direitos.

Nesse sentido, deve-se avaliar o direito à demissão e questionamentos entre os trabalhadores, devendo o legislador estar atento aos direitos trabalhistas e direitos humanos fundamentais, regulamentando o empreendimento o quanto antes. No entanto, também deve haver uma regulamentação mais aprofundada sobre o teletrabalho, pois o texto atual da lei do teletrabalho sobre o teletrabalho é muito superficial.

Diante do exposto, foi possível perceber que diversos fatores contribuíram para o estabelecimento do direito do trabalho na sociedade. Entre eles, o desenvolvimento frenético dos padrões de produção, especialmente com a mudança do trabalho artesanal/manufatureiro para o trabalho com máquinas e equipamentos durante a Revolução Industrial, implicando em maior participação dos trabalhadores do setor manufatureiro, o que gerou muitas transformações sociais e economia que permeiam até hoje. Assim, torna-se necessário estabelecer leis trabalhistas que garantam os direitos dos trabalhadores.

Quando se trata de monitorar as atividades que acontecem no home office, a fiscalização pode ser feita eletronicamente, pois presencialmente pode identificar uma violação de privacidade, caso o trabalhador esteja realizando sua atividade laboral em casa. Vale ressaltar que os trabalhadores remotos não possuem a jornada mínima normal de trabalho, assim como o cálculo das horas extras.

Da mesma forma, não recebe trabalho adicional por horas extras, pois entende-se que o teletrabalho é flexível. Todavia, é um dogma tranquilizador que os dispositivos eletrônicos disponíveis sejam capazes de controlar as horas de trabalho, inclusive exigindo escalas obrigatórias. (PASO, BARRETO JR., 2018, P. 69).

Os benefícios incluem não precisar viajar no trânsito da cidade grande, flexibilidade de horário de trabalho, estar perto da família, maior foco, capacidade de trabalhar de qualquer lugar do mundo e até mesmo fazer mais de uma tarefa ou projeto etc. esta modalidade é considerada um privilégio. As desvantagens incluem o isolamento, a difícil separação entre trabalho e família, a necessidade de autocontrole e disciplina para atingir as metas de produção, desigualdades de gênero em que as mulheres continuam sendo as responsáveis pelo trabalho doméstico, cuidado e educação dos filhos, por exemplo.

Por um lado, há uma forte pressão de afrouxamento por outro lado, a sociedade civil e as instituições públicas de regulação do trabalho estão se esforçando para introduzir normas que permitam a empregadores e empregados colher os benefícios do

teletrabalho de forma equilibrada, freando a tendência de aumento da desigualdade que prevalece na sociedade atual.

2.3 PROJETO DE LEI N. 5.483 DE 2001

Embora tenha começado no regime militar, a flexibilização das normas trabalhistas foi projetada com maior vigor no governo de Fernando Henrique Cardoso, consubstanciada no discurso sobre a necessidade de modernidade e a liberação dos atores sociais para negociar os direitos trabalhistas, que os próprios trabalhadores defenderão através de suas organizações sindicais promover melhor seus direitos.

O presidente Fernando Henrique Cardoso implementou o projeto de lei. 5.483 de 2001, que visa alterar o artigo 618 do Código Penal.

O resumo deste projeto diz: “Comprovar que as condições de trabalho modificadas por acordo ou acordo coletivo prevalecem sobre as disposições da lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde no trabalho a CLT mais flexível.” Essa emenda permitirá, por meio de negociação entre empregador e sindicatos, todos os direitos garantidos pela Lei Básica e legislação escassa, desde que não conflitem com a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalhador, ou seja, negociar a legislação.

A justificativa do Estado (o governo) é que a legislação trabalhista, por ser altamente protetiva, dificulta o crescimento econômico, impossibilitando a entrada mais competitiva das empresas no mercado internacional.

Outro argumento tem sido amplamente utilizado para justificar a proposição PL n. 5.483/2001, que o mercado de trabalho altamente regulamentado inibe o emprego e é um dos grandes vilões do excesso de oferta de emprego (FECAMP, 2002).

Esta situação é bastante clara, a desregulamentação do Código do Trabalho, devido à inversão da hierarquia decorrente da Lei nº 5.483/2001, é extremamente prejudicial aos trabalhadores.

Todo o direito individual do trabalho baseia-se em dois princípios fundamentais do direito individual do trabalho, o art. 9 e art. 468, que permite alterações no contrato de trabalho, desde que haja consentimento mútuo e não resulte em prejuízo ao empregado; é aquele que anula ou anula as ações que foram realizadas com o objetivo de distorcer, impedir ou fraudar a aplicação dos princípios contidos no direito das leis e da legislação.

Este é um dos temas mais discutidos no atual ordenamento jurídico brasileiro, pela complexidade dos elementos que nele foram incorporados e pelos supostos efeitos sobre o ambiente de negócios no país. A conta não. 5.483/2001, que altera o art. 618, do Código Penal, agora suspenso no Congresso Nacional, recentemente aprovado pela Câmara dos Deputados, pretende flexibilizar a aplicação dos chamados "direitos

sociais", pretendendo muito mais cumprir promessas eleitorais do que melhorar o tratamento das relações laborais no território do nosso país.

Em geral, as normas trabalhistas são obrigatórias e aplicadas de forma repressiva dada a 'política pública' a que estão subjacentes, mas sua aplicação não priva o plano de flexibilização baseado no *princípio da norma mais favorável*.

O Art. Decreto nº 1 do Ministério da Economia nº 914, de 13 de janeiro, em 2020, foi declarado: “A partir de 1º de janeiro de 2020, os benefícios pagos pelo Instituto Nacional de Previdência Social serão redimensionados em 4,48% (quatro números inteiros e quarenta e oito)” (BRASIL,2020d, p.1).A Tabela de Benefícios do Seguro Desemprego também foi ajustada de acordo com a Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 – Cálculo seguro-desemprego

Faixas de Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio de três meses por 0.8 = (80%).
De Até	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	A média salarial que exceder aR\$ 1.599,61 multiplica-se por 0.5 = (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de	R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente.

Fonte: Elaboração própria a partir de Brasil. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Seguro-Desemprego Formal** (2020e).

Os trabalhadores cujas horas forem reduzidas em menos de 25% e, portanto, seus salários, não terão direito a nenhum benefício do governo. O subsídio salarial para quem teve redução de jornada é pago pelo governo federal de acordo com a tabela alternativa de cálculo do subsídio emergencial para redução do trabalho, conforme Figura 1. A base de cálculo a seguir refere-se ao valor pago a título de seguro-desemprego as parcelas, que podem variar de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03 reais variam, respeitando teto máximo do seguro-desemprego (LOURENCINI, 2020).

Figura 1 - Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para suspensão de contrato

Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para redução de jornada e salário – em reais						
SALÁRIO NOMINAL BRUTO	SALÁRIO REDUZIDO + BENEFÍCIO			TAXA DE REPOSIÇÃO		
	25%	50%	70%	25%	50%	70%
1.045,00	1.045,00	1.045,00	1.045,00	100%	100%	100%
1.500,00	1.425,00	1.350,00	1.290,00	95%	90%	86%
2.000,00	1.869,97	1.739,94	1.635,92	93%	87%	82%
2.500,00	2.307,47	2.114,94	1.960,92	92%	85%	78%
3.000,00	2.703,26	2.406,52	2.169,12	90%	80%	72%
4.000,00	3.453,26	2.906,52	2.469,12	86%	73%	62%
5.000,00	4.203,26	3.406,52	2.769,12	84%	68%	55%
7.500,00	6.078,26	4.656,52	3.519,12	81%	62%	47%
10.000,00	7.953,26	5.906,52	4.269,12	80%	59%	43%
12.000,00	9.453,26	6.906,52	4.869,12	79%	58%	41%

Fonte: (SCHERER; MARCOLINO, 2020).

Por exemplo, no caso de redução de 25% na jornada de trabalho, se a base salarial do empregado for de R\$ 1.580,00, o empregador pagará 75% do salário, ou R\$ 1.185,00, e os benefícios pagos pelo sindicato não serão de 25% R\$ 1.580,00 (R\$ 395,00), que na verdade é 25% de R\$ 1.580,00 x 0,80, que é R\$ 316,00 para um total de R\$ 1.501,00, ou seja, os salários dos trabalhadores serão reduzidos em 5% e substituídos pelo governo a uma taxa de cerca de 95 %.

3 APLICAÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 e 936/2020 E SUA EFETIVIDADE

3.1 ANÁLISE ESTATÍSTICA E PRINCIPIOLÓGICA

Dado o impacto das relações laborais pelo encerramento de atividades económicas (lojas, empresas) consideradas desnecessárias, procede-se a uma análise da eficácia das medidas temporárias libertadas na perspectiva de análise estatística, jurisprudencial, documental e preliminar.

Assim, Bittencourt (2020, p. 170) afirma que independentemente de os mecanismos terem sido criados sob o pretexto da preservação do emprego, a preocupação maior não era social, mas capital e continuidade dos negócios, *ipsis litteris*:

“(...) a COVID-19 é mais um evento dizimador que exige a problematização de nossa configuração hegemônica de Estado sob a égide do desajuste ultraliberal e da predominância dos interesses corporativos em relação aos sociais”, ou seja, percebe-se que embora tenham sido criados mecanismos com a máscara de preservação do emprego, na verdade, a maior preocupação é com o capital e a continuidade da atividade empresarial”.

Diante disso, os objetivos das medidas temporárias constam: “1) estabelecer normas ou normas legais de natureza trabalhista, dirigidas aos empregadores, a fim, no mínimo e ao mesmo tempo, de preservar o emprego e a renda durante a situação geral. desastre causado pela epidemia de COVID-19” e” 2) equiparar juridicamente o estado de calamidade pública ao estado de força maior estabelecido pela Lei do Código do Trabalho, determinando assim as possíveis consequências jurídicas que possam advir da manutenção ou não emprego da relação no período de emergência relevante, que, nos termos do artigo 1º do Decreto Legislativo n.º 6, poderá durar até 31/12/2020”.

Não se mostram convincentes em termos jurídicos e empíricos, pois são “semelhantes à improvisação criada a partir de afogamento, daqueles que, por causa do raciocínio instável, costumam causar mais danos do que negativos p”. (FILHO, 2020, p.256).

Robertella e Pérez (2020, p. 77) acrescentam que “as políticas públicas, incluindo a disciplina do mercado de trabalho diante do desastre, devem priorizar a preservação da saúde – e, portanto, da vida – sem descuidar do emprego e da

produção”. uma pandemia, (...), o raciocínio interpretativo do ordenamento jurídico não é e não pode ser a norma. Em momentos excepcionais, a interpretação é a exceção”.

Desta forma, partindo do pressuposto de que a eficácia se refere à aplicação de uma norma jurídica como momento do comportamento humano, de modo que, uma vez reconhecida a lei, ela será incorporada ao modo coletivo de ser e agir, e “(...) atos de adesão a modelos normativos muitas vezes decorrem de mera intuição, de conveniências ou oportunidades. Porém, o fato é que não há norma jurídica sem um nível mínimo de eficácia, implementação ou aplicabilidade dentro do grupo” (ALVES, 2008).

Diante desses aspectos, de início, destaca-se que a medida provisória 927/texto 2020 é problemática, pois glorifica o indivíduo negociado em detrimento de direitos trabalhistas reconhecidos e inalienáveis, de modo que se observa a violação de diversos princípios trabalhistas, a saber: o princípio da proteção, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da inadmissibilidade do contrato lesivo o princípio da não redução de salários, entre outros.

Em outro aspecto, analisando os recentes acórdãos decorrentes da epidemia do coronavírus, é possível perceber como as medidas temporárias 927 e 936/2020 afetam as decisões dos juízes, bem como a dificuldade do empregador em compreender os procedimentos e colocá-los em prática.

De fato, são relevantes os seguintes acórdãos:

RESCISÃO CONTRATUAL. PANDEMIA. COVID-19. FORÇA MAIOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. Mesmo que se tenha em mente a grave crise econômica, profundamente agravada pela pandemia da Covid-19, bem como seus públicos e notórios desdobramentos, o fato é que, in casu, esta não configura força maior para efeitos do art. 502 da CLT, tendo em vista que a ré não encerrou suas atividades, não se podendo transferir os riscos do empreendimento ao empregado (art. 2º da CLT).

A priori, verifica-se que existe uma certa dificuldade, por parte dos sectores económicos, em determinar os beneficiários e as situações em que se aplica o acórdão, uma vez que não é suficiente para alegar a existência de um estado de catástrofe e de dificuldade financeira para que o empregador se exime do pagamento de suas obrigações trabalhistas, ou interprete a medida temporária a seu contento, pelo contrário, note-se que os procedimentos são exceções, ao qual a CLT e a CF, conforme recomendado em assunto, 2º caput da MP 927/2020, e será aplicada apenas nos casos em que os efeitos da epidemia tenham sido efetivamente investigados na rescisão de contratos sem pagamento de dinheiro devido em casos de rescisão.

Desta forma, constatamos, mais uma vez, a dificuldade de compreensão do

setor sobre os beneficiários e até que ponto é permitido estender a aplicação dos procedimentos a outras regiões, pois não será permitido estendê-los exceto para setores não diretamente afetado pela epidemia quando o trabalhador se beneficia e desde que isso sirva para preservar a saúde e a segurança física, e a impossibilidade de aplicação de defeitos.

Antes disso, outro ponto que gerou confusão foi o de permitir a suspensão e reduzir a carga de trabalho, previsão que foi devidamente orquestrada somente após a publicação da MP 936, mas diante do alvoroço causado pelo fechamento repentino do negócio devido à restrição de movimentação imposta por isolamento, o incumprimento é conhecido os requisitos de aplicação, quer se trate de um banco de vigilância ou de uma suspensão de contrato, levam à sua anulação.

Além disso, os acórdãos analisados confirmam o levantamento estatístico emitido pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre os processos ajuizados com o tema "Covid-19" e as principais questões relacionadas aos pedidos são: verbas rescisórias e o pagamento do Fundo de Indenização (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço). FGTS). Vejamos o seguinte: a

No levantamento relativo ao período de janeiro a abril, divulgado em 26/5, havia 1.444 novas ações nas Varas do Trabalho e 295 casos novos nos TRTs, um total de 1.739 ações. O relatório anterior, no entanto, contemplava números de apenas 15 dos 24 TRTs. No Tribunal Superior do Trabalho, até o momento, 31 ações tratam do assunto. O novo levantamento, apurado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, com dados de 21 TRTs, registrou 6.689 novas ações com a temática no primeiro grau e 1.033 no segundo grau de jurisdição, totalizando 7.722 novas ações. Os dados foram extraídos do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (EGestão). De acordo o relatório, apenas três Regionais não haviam inserido os dados no Sistema até o fechamento do relatório: TRT da 10ª (DF/TO), da 17ª (ES) e da 20ª (SE) Regiões. No primeiro grau, os assuntos principais das demandas ajuizadas são relacionados às verbas rescisórias e ao pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Mais de 1,5 mil processos (22,9%) buscaram o levantamento ou a liberação do FGTS. Já no segundo grau, o levantamento/liberação do FGTS aparece como assunto mais frequente (12,58% das ações), seguido de ações sobre tutelas cautelares e mandados de segurança.

Congruente com o que Veiga e Sivoletta apud Alvim e Dantas (2020, p. 51) descreveram sobre o pedido que existe em torno do juiz para que em sua atividade cotidiana tome decisões justas e práticas, torna esse pedido mais forte no contexto da pandemia.

Assim, à partida, concluiu-se que a MP 936/2020 traduz medidas mais ativas com a participação ativa do Estado, e o texto mais bem elaborado e mais claro visa preservar o emprego e a renda dos trabalhadores brasileiros, a partir deste ponto de

partida. É indiscutivelmente mais eficaz que o procedimento anterior, tanto que foi convertido na Lei 14.020/2020, que ainda está em vigor.

Além do exposto, o terceiro e último aspecto analisado diz respeito a pesquisas emitidas pelo Instituto Internacional de Estatística e pelo Ministério da Economia, portanto, não houve manutenção do emprego, 11% no quarto trimestre de 2019, e subiu para 12,2% no primeiro. O segundo trimestre de 2019. 2020, atingiu 13,3% no segundo trimestre de 2020. E em 2021 esses números só aumentaram para 14,7% no primeiro trimestre.

Por tudo isso, os esforços do Executivo para liberalizar as Medidas Provisórias 927 e 936/2020 parecem inegáveis, porém, de fato, sua eficácia não aparece, seja pela ambiguidade do texto elaborado (especialmente no que diz respeito à MP 927) que confunde os empregadores e ignora os princípios básicos do direito do trabalho, o que dificulta a sua aplicação, o que leva à eliminação.

A esse respeito, acredita-se: “O caso geral “O estado de calamidade pública exige uma interpretação especial do capítulo sobre direitos sociais. A expressão condizente com outros princípios e regras constitucionais (...) deve ser promovida.” (DIEESE, 2017)

Dessa forma, considera-se que a flexibilização de direitos, mesmo que temporária, torna-se mais efetiva que a preservação de garantias, e continuidade das atividades empresariais.

Dessa maneira que aprofunda e institucionaliza a precariedade do trabalho (mais vulnerável) e suas relações; com base na narrativa estatal (retirada dos negócios e da economia), ou, neste caso, com base em que “menos direitos” garantiria mais empregos. as facções da classe dominante (“chefes”) ainda mantinham fortes relações entre os Poderes, ou seja, forte apoio, legitimidade e incentivo por parte do Estado. (ALEMÃO, I.; BARROSO, 2012).

Nesse sentido, os esforços do Poder Executivo na edição das medidas provisórias 927 e 936/2020 não podem ser negados, porém, à luz da análise, não foram vistos como eficazes, seja pela ambiguidade e confusão do texto elaborado (especialmente em relação a isso), à MP 927 o que gera grande confusão para os empregadores e ignora os princípios básicos do direito do trabalho, e ameaça sua aplicação e conseqüente necessidade de eliminação.

3.2 ANÁLISE CRÍTICA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

A Ação Temporária 936/2020 estabelece o Programa Emergencial de

Preservação do Emprego e da Renda e estabelece medidas de ação complementar para o enfrentamento da situação geral de calamidade causada pela COVID-19. Entre as disposições mencionadas no diploma acima estão a redução relativa da jornada de trabalho e do salário (por um período máximo de noventa dias) e a suspensão temporária do contrato de trabalho (por um período máximo de sessenta dias).

A suspensão temporária do contrato de trabalho leva em consideração o faturamento total da empresa. Caso a receita anual total da empresa não ultrapasse R\$ 4,8 milhões, a assistência compensatória paga pelo empregador não é obrigatória e o valor do benefício emergencial será de 100% do seguro-desemprego. Caso o faturamento anual total da empresa ultrapasse R\$ 4,8 milhões, torna-se obrigatória a assistência compensatória paga pelo empregador (limitada a 30% do salário do empregado) e o valor do benefício emergencial é de 70% do seguro-desemprego.

Em 17 de abril, o STF revogou uma decisão de Lewandowski por sete votos a três: a redução da jornada de trabalho ou a suspensão de contratos foi permitida em medida temporária, na qual o governo compensa o corte salarial no valor total ou parcial do seguro. - O desemprego. A maioria dos ministros considerou que se os acordos fossem submetidos aos sindicatos, a maioria das empresas optaria pela demissão, dado o risco de demandas maiores do que as projetadas pelo vice governo.

A suspensão dos contratos de trabalho começou a expirar em 30 de maio, após o cumprimento do prazo máximo de 60 dias dos contratos fechados em 1º de abril, passará naturalmente a vigorar a partir de 31 de maio. Como o Governo Federal não modificou um novo procedimento para prorrogação de benefícios da Medida Temporária 936/2020, os contratos de trabalho voltarão a vigorar com o término dos períodos de suspensão desses contratos de trabalho. As férias foram o curso de ação mais amplamente adotado pelos empregadores. Os contratos de redução de horas e salários tinham limite máximo de noventa dias, ou seja, muitos deles só expiram no final de junho. (PINHO, 2020)

A leitura atenta da Medida Provisória 927/2020 mostra que o Governo Federal tem enfrentado as repercussões trabalhistas da catástrofe pública provocada pela COVID-19 com base em quatro pilares: (a) estabelecer o escopo primário para o máximo de emprego e renda; (b) o reconhecimento de que o estado de calamidade pública conduz à hipótese jurídica de força maior; (c) Dar prioridade à negociação individual entre as pessoas envolvidas na relação comercial (empregados e empregadores); (d) Maior flexibilidade contratual intensificada. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p.2).

Para fins trabalhistas, § 1º do art. 1º da Medida Provisória 927/2020 reconhece o atual estado de catástrofe pública, o que leva à premissa legal de força maior, reconhecida nos termos do art. 501 da CLT.

Nesta etapa do estudo, é necessário destacar que a CLT não distingue caso acidental de força maior, incluído na regra acima na expressão generalizada de força maior. No entanto, é necessário esclarecer que a força maior constitui um gênero que inclui 10 tipos: força maior em sentido estrito, evento acidental e fato príncipe. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p.3).

Para verbas rescisórias de natureza salarial, é interessante notar que está bastante protegida do corte de faca estatutário, como, por exemplo, abono aniversário (integral ou proporcional) de quaisquer Salários retidos e do saldo salarial. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 6)

Em relação à alíquota máxima de 25% de redução salarial, não há obstáculo para que os próprios atores sociais, dada a situação peculiar e a percepção da realidade específica de suas categorias, pactuem o nível das porcentagens mais altas para considerações razoáveis. Afinal, a constituição federal incentiva a democratização do poder normativo, com o correspondente respeito à autonomia privada coletiva, por meio do reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho.

No entanto, note-se que a Norma Padrão, não por qualquer outro motivo, tem por finalidade impedir coletivamente que a redução ultrapasse os 25%, quando exista um acordo individual que estabeleça esse limite, com garantia de emprego e sob proteção temporária da Medida 927/2020. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p.9).

No Direito Constitucional brasileiro, de acordo com o disposto no art. 62 do Código de Regulamentações Federais/1988, a existência de estado de necessidade justifica a edição de medidas provisórias, que obrigam o poder público a adotar imediatamente medidas, de natureza legislativa, que não possam ser alcançadas pelas normas ordinárias da legislação, face à periferia da própria legislação. Tal resultará inevitavelmente do atraso na implementação do texto legislativo.

No que diz respeito à organização do Estado e no âmbito das relações institucionais entre o Executivo e o Legislativo, é indiscutível que as medidas temporárias se traduzem em instrumento de uso excepcional, cujo surgimento constitui, pelo Presidente da República, uma abolição temporária do princípio constitucional da separação dos poderes.

Neste sentido, e de acordo com os n.ºs 3 e 11 do art. 62 da Carta Magna, se a medida provisória não for convertida em portaria no prazo máximo de sessenta dias (prorrogável por igual período), perde sua validade.

O prazo para votação da medida provisória 927/2020 expirou no dia 19 de julho, e o Governo Federal não fez nenhum esforço para manter em vigor o texto da referida medida provisória, desde o texto elaborado pelo Relator na Câmara dos Deputados. Esse texto previa a prorrogação da suspensão da cobrança de impostos das empresas

até o fim da calamidade geral, em dezembro, e pouco importa o desfalque que isso possa causar ao erário, que já está pressionado pela necessidade aumentar os gastos e adiar as cobranças concedidas no segundo trimestre de 2020.

. O empregador é mais transparente com o trabalhador, no sentido de uma distribuição desequilibrada dos riscos, ou ainda, permitindo ao trabalhador maior latitude na negociação, tornando-o árbitro dos seus interesses nos pontos em que a renúncia aos direitos disponíveis pode ser compensada, na sua vista, através de pares ou de durante uma participação mais ampla no processo de produção. (ARAÚJO, 2016, p12).

Porque, afinal, embora a pandemia de COVID-19 seja uma tragédia sem precedentes, com a perda de vidas, empregos e rendas, ela tem potencial para fortalecer a união de forças em busca da reconstrução do Brasil em torno da reconstrução sobre o que é necessário agenda de reformas, desde que deixemos de lado nossas diferenças e trabalhemos com indispensáveis convergências.

Afinal, o aspecto mais importante dessa discussão envolvendo a situação atual dos trabalhadores é que o legítimo interesse privado dos empregadores em consumir seus danos materiais não deve sobrepor-se ao verdadeiro interesse público que norteia as ações do Estado para limitar a propagação da COVID-19, em estado inédito, seja na escala realista ou normativa. (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 3).

3.3 CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL

A pandemia de coronavírus trouxe enormes desafios para a economia global. O mundo do trabalho foi severamente afetado. Seja com perda de emprego e renda, introdução massiva de trabalho remoto ou exposição a situações de risco de infecção, trabalhadores em todo o planeta estão sofrendo os efeitos do Covid-19, políticas restritivas e desaceleração econômica.

O vírus COVID-19, inevitavelmente, teve uma infinidade de impactos em quase todos os setores de trabalho (e, às vezes, irreparáveis), extrapolando as taxas de desemprego e pobreza não só para a unidade nacional, mas também para todo o mundo. Os dados do período, padronizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADc), refletem o expressivo crescimento do desemprego, que tende a se espalhar mais diante do cenário recessivo desenhado para a economia global.

Parte desse movimento já pode ser visto nos quase 1 milhão de pedidos de

seguro-desemprego registrados pelo Ministério da Economia somente no mês de maio de 2020. Esse número é 53% superior ao número de inscrições calculadas para o mesmo período do ano anterior (GRANER, 2020).

A divulgação de relatórios estatísticos e analíticos sobre o desempenho do mercado de trabalho no primeiro semestre de 2020 mostra que as consequências da pandemia de COVID-19 foram piores do que o inicialmente esperado. Estima-se que no segundo trimestre tenha havido uma diminuição de 14% nas horas trabalhadas em todo o mundo (contra uma previsão de 10,7% no final de maio), o que representa 400 milhões de empregos a tempo inteiro (OIT, 2020).

Numa perspectiva a OIT considera pouco provável que a recuperação final da economia no segundo semestre do ano seja suficiente para inverter totalmente esta situação no ano em curso. Mesmo no cenário otimista, onde o número de horas cresce acima da tendência de longo prazo, esse número ainda seria, no último trimestre, 1,2% inferior ao seu nível no mesmo período do ano anterior. (CHIFRE E DONOSO, 2020).

Além disso, a epidemia trouxe outro agravante, em decorrência da recomendação de isolamento social e da impossibilidade de abertura de lojas, pois as empresas perderam muitos clientes, e os pequenos negócios não resistiram e fecharam as portas, o que gerou mais desemprego.

As empresas que permaneceram abertas tiveram que se adaptar ao novo normal dos negócios, evoluindo na parte tecnológica e remota para melhorar o atendimento e a prestação de serviços. (SOBRAL, 2021).

Olhando para um contexto amplo, o relatório da OIT estima que de um total de 292 milhões de pessoas empregadas na América Latina e no Caribe, 158 milhões trabalham em condições informais, o equivalente a 54%. O documento também observa que as mulheres são mais vulneráveis à informalidade em áreas de baixa renda e geralmente mais vulneráveis a situações de vulnerabilidade do que seus parceiros.

No Brasil, 38 milhões e 16 trabalhadores trabalham no mercado informal, o que representa cerca de 41,4% da população economicamente ativa, cuja integração instável e irregular pode colocá-los em maior risco. (SANTOS ET AL., 2020).

Os cortes começaram em março com a perda de 240.702 mil empregos, mas se intensificaram em abril, quando foram fechados 860.503 mil empregos. Foi a pior pontuação de abril desde 1992, quando começou a série histórica do Caged, o maior capítulo já registrado para aquele período de 29 anos. Em janeiro e fevereiro, antes da crise de saúde pública, o país criou 338 mil empregos. No total, o Brasil fechou 763 mil empregos oficiais desde o início do ano até o mês passado. O desempenho no quadrimestre encerrou o país com 38,046 milhões de empregos formais, o menor nível desde 2011 (36,824 milhões). (MENDONÇA, 2020).

Portanto, o aumento do número de desempregados não reflete necessariamente o número de empregos perdidos. Dessa forma, em um esforço para mitigar o impacto da crise do Corona vírus sobre empregados e empregadores, o poder executivo emitiu várias medidas temporárias para buscar alternativas para que os empregadores mantenham os contratos de trabalho e evitem a rescisão dos contratos de trabalho. (BITTENCOURT, 2021).

Durante toda a pandemia, devido à necessidade urgente de isolamento, nos fez enfrentar enormes dificuldades e desafios em quase todas as áreas, seja social, trabalhista, financeira ou coletiva, entre outras. O Brasil abriu um problema que já era perceptível antes mesmo da pandemia, que são os altos índices de desemprego que permeiam nossa sociedade.

Em um esforço para preservar e preservar empregos, algumas medidas temporárias foram implementadas, como MPS números 927 e 936, além de planos de contingência e distanciamento social. Além disso, foi implementado o auxílio emergencial, que abrangeu grande parte da população, e neste caso os beneficiou da grave catástrofe pública.

Portanto, algumas brechas não podem ser observadas quando se trata dos planos e medidas adotadas para o enfrentamento da epidemia no Brasil. O levantamento das medidas propostas pela Federação, Estados e Municípios, no âmbito de sua autonomia, com o advento de decretos de isolamento social e medidas de preservação de empregos, tem contribuído efetivamente para o enfrentamento de um estado de determinismo atípico e evidente.

Porém, com a volta ao “novo normal”, o estímulo do governo para geração de empregos e contratos é feito com urgência, principalmente para aqueles que mais sofreram com as consequências da pandemia, como funcionários demitidos diante do caos pandêmico.

3.3.1 O impacto sobre os empregados

As medidas adotadas para prevenir a epidemia têm causado muitos danos a todos os segmentos do mercado de trabalho. Trabalhadores formais e informais sofrem perdas devido à perda de emprego ou redução de renda devido a salários ou jornadas de trabalho mais baixas.

O setor informal pode ser considerado o mais vulnerável à crise, haja vista que nesse tipo de trabalho não há amparo legal que garanta os direitos desses empregados, ou seja, em caso de demissão, o trabalhador informal não tem direito ao FGTS (Serviço de Fundo de Garantia do Tempo), seguro contra o desemprego e/ou qualquer outro regime de proteção social.

No entanto, a taxa de desempregados que não estão trabalhando, mas procurando emprego é de apenas 500 mil pessoas. Isso porque os outros quatro milhões de pessoas que perderam o emprego em março e abril se juntam ao número frustrado que desistiu de procurar trabalho.

Dados do International Institute for Quality indicam que houve uma diminuição significativa no número de vagas oficiais em abril de 2020, pois não havia mais 1,1 milhão de empregos oficiais (NEXO JORNAL, 2020, p. 01).

Dessa forma, em um esforço para mitigar o impacto da crise do Corona vírus sobre empregados e empregadores, o poder executivo emitiu várias medidas temporárias para buscar alternativas para que os empregadores mantenham os contratos de trabalho e evitem a rescisão dos contratos de trabalho.

O estabelecimento de medidas temporárias só foi possível porque o governo reconheceu o período de catástrofe que os estados e municípios passavam por conta da pandemia. Perante um momento completamente inesperado e de grande impacto, foi necessário alterar as leis laborais para evitar que a situação se agravasse, com um aumento significativo do número de desempregados.

Com isso, essas medidas acabaram sendo amplamente aplicadas por empresas que aderiram a seus convênios de forma ampla nas relações trabalhistas, dando condições para que as empresas redefinisse suas estratégias, facilitando a retenção de empregos e acelerando as soluções no mundo dos negócios.

Portanto, ao mitigar os efeitos negativos, benefícios de curto prazo como a preservação da renda dos trabalhadores e, no médio prazo, a preservação das estruturas das empresas, possibilitando a retomada da atividade econômica acelerada quando a crise passar.

O contrato de trabalho encontra-se suspenso, portanto, em um cenário específico, sob a premissa de que diversos setores empresariais tenham embarcado no credenciamento do referido instituto. Constatou-se que a forma como os empresários e comerciantes em geral trataram da aplicação da suspensão temporária dos contratos de trabalho, tendo em vista sua escassa efetividade social no período pré-pandemia, causou insegurança entre os trabalhadores.

Sendo esta a segunda linha de defesa, pode-se concluir que, por ser a parte frágil da relação trabalhista, o subordinado passa a enfrentar a perda repentina dos direitos garantidos pela constituição e reforçados pela legislação inconstitucional.

3.3.2 Impactos trazidos pela suspensão do contrato de trabalho

O grande efeito da suspensão do contrato de trabalho é justamente a falta de salário para o empregado, que, embora alcance algumas das regalias que lhe são

inerentes que determinam a lei, pode-se dizer que nada substitui os salários que, para o na maior parte, são usados para sustentar famílias inteiras.

Em relação às férias, o cenário agora descrito é que a suspensão do contrato de trabalho faça com que o cálculo da folga seja ignorado. Se um funcionário de 35 anos estiver suspenso por três meses, por exemplo, esse período não contará para o pagamento de férias.

Caso esse mesmo trabalhador tenha direito ao gozo de suas férias em dezembro de 2020, período em que completará 12 (doze) meses de trabalho, com suspensão, essas férias ocorrerão somente em meados de abril do ano de 2021.

Assim, ele conclui que quando a jornada de trabalho for suspensa haverá efeito nesse sentido. Vejamos o que a legislação que regulamenta o abono de aniversário, ou décimo terceiro salário, diz Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

Dada a forma inerente aos fortes efeitos da suspensão da jornada de trabalho, fica claro que os efeitos têm sido muito devastadores. As grandes indústrias, o comércio e a prestação de serviços em geral se viram diante de uma doença frustrante que atingiu as massas.

No início da pandemia, em meados de fevereiro de 2020, a crise galopante, compatível com fatores sociais, suprimiu os salários. O procedimento deve continuar apenas no referido ano, porém, o que acontece é que em 28 de abril do corrente ano, a agenda é a mesma, pois a redução da doença ainda é incerta.

A suspensão da jornada de trabalho serviu, num primeiro momento, como um acompanhamento ponderado e ligeiramente inovador, o que gerou incerteza para muitos trabalhadores, pois os empregadores não souberam lidar, num primeiro momento, com este trabalho realizado, dada a ligeira disseminação do assunto e sua ineficácia, como já mencionado pelo Instituto.

Em 2020, ano em que começou a quarentena, independentemente do problema social de perdas e sofrimentos que ela causou, suas autorizações de trabalho para mais de 20 milhões de pessoas foram suspensas, levando em conta todos os problemas econômicos e sociais causados pelo período de agitação social. Após o seu afastamento, as perspectivas são melhores, pois muitos setores estão retornando

gradativamente ao trabalho, dando à sociedade um tempo de esperança.

Além disso, recentemente, vacinas com eficácia comprovada vêm sendo desenvolvidas de tal forma que a aplicação tem sido realizada em parcela significativa da população do Brasil e do mundo, com expectativas de dias melhores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O surgimento inesperado do Covid-19 em vários setores se ajusta para que sejam respeitadas as medidas de segurança sugeridas pelas autoridades com o objetivo de controlar a propagação do vírus.

Sem dúvida, as medidas de segurança propostas pelas autoridades, acompanhadas da declaração do estado de calamidade geral e das medidas temporárias tomadas durante a epidemia, foram da maior importância na manutenção da saúde dos trabalhadores, em relação ao vírus SARS-Covid-19.

A partir do momento em que os trabalhadores tiveram que se readaptar ao serviço, tiveram que realizar atividades de teletrabalho, muitos sofreram e sofreram com a situação. Por se tratar de uma mudança abrupta, os trabalhadores tiveram que se adaptar ao máximo, e muitos deles ainda, no início dessas mudanças, lidavam com despesas necessárias, como equipamentos, iluminação e internet, sem o apoio do empregador.

Além disso, entende-se na justiça do trabalho que “os procedimentos de conciliação e mediação são parte integrante da justiça do trabalho. conflitos entre empregados e empregadores”.

Das análises feitas, ainda que superficiais, depreende-se que em tempos de Covid-19, o direito do trabalho colocou em prática suas funções, de acordo com as condições exigidas pelas realidades sociais e econômicas, mas fica claro que o objetivo principal era evitar a disseminação do vírus e outros tipos de problemas que o trabalho remoto pode causar pelo funcionário, como direitos afetados quando o direito de desconexão não é respeitado.

Pouco se falou sobre essa importante relação de direito ao trabalho que agora surgiu devido à pandemia. No entanto, percebe-se que isso está implícito nos direitos fundamentais, juntamente com o direito à saúde, ao descanso e ao lazer, bem como sua ligação direta com a dignidade humana.

Portanto, com os avanços da tecnologia, na maioria das vezes é possível controlar a jornada do empregado remotamente, auxiliando o empregado a cumprir apenas as horas estipuladas no contrato, respeitando o horário de trabalho e seu direito de desconexão, desconectando-se completamente do serviço e do ser possam gozar do seu direito ao descanso e lazer e a preservar a sua dignidade humana.

Assim, conclui-se que o direito do trabalho deve ser avaliado e questionado entre os trabalhadores, devendo o legislador estar atento aos direitos trabalhistas e

direitos humanos fundamentais, e unificar o instituto o quanto antes.

No entanto, também deve haver uma regulamentação mais aprofundada sobre o teletrabalho, pois o texto atual da lei do teletrabalho sobre o teletrabalho é muito superficial.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Fernando. **A análise econômica do contrato de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 171. Ano 42. P. 163-238. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, set-out. 2016.
- ALVES, D. A. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Tese de Doutorado, UFRGS. Porto Alegre: 2008. Disponível em: < <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>>
- ALEMÃO, I.; BARROSO, M. R. C. (2012). O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. **Enfoques**. 11(1): 1. Sociologia e Antropologia. Rio de Janeiro: UFRJ, 2012.
- BITENCOURT, Lucas Pereira. **O Impacto da Pandemia nos Contratos de Trabalho: efeitos sobre empregados e empregadores**. Orientador(a): Profa. Dra. Maria Cristina Vidotte Blanco Tarrega. 2021. TCC (Graduação – Curso de Direito), Pontifícia Universidade Católica de Goiás, PUC, Goiás/GO, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/2159>. Acesso em: 08 jun. 2022.
- BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. v. 4, n. 1, p. 59-76. ago. 2018.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; 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.
- BRIDI, M. A. A pandemia Covid-19: Crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Estudos Avançados**, 34(100), set-dez 2020 a. São Paulo: IEA – USP, 2020, pp.141-164.
- BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 mar. 2022.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Lei do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 mar. 2022.
- COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**. v.41, n.1, 2007, pp. 10-124. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007>. Acesso em: 27 mai. 2020.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. – 32. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018
- CARR, Nicholas G. Será que TI é tudo? – **Repensando o Papel da Tecnologia da Informação**. São Paulo: Ed. Gente, 2009.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **A Tecnológica, o Teletrabalho e a Reforma Trabalhista**. Teletrabalho e a Reforma Trabalhista. v. 8, n. 75, p. 112-124. Curitiba, fev. 2019. p. 116.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 52.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DIEESE. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. **Nota Técnica 178**. São Paulo, maio 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/nota-tecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>>

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 436.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MARANHÃO, Ney. COVID-19: Força Maior e Fato do Príncipe. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, mar. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/COVID-19%20-%20FOR%C3%87A%20MAIOR%20E%20FATO%20DO%20PR%C3%8DNCIP> Acesso em: 06 jun. 2022.

FILHO, Manoel Carlos Toledo. **Covid-19 e o direito do trabalho - um enfoque preliminar**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 247-264, jul. 2020

GARCIA, G. F. B. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social**. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

GAURIAU, Rosane. **Breve estudo comparado sobre o Teletrabalho na França e no Brasil**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10. Região. v. 23, n. 2, p. 36- 47. Brasília, nov. 2019.

GRANER, Fabio. **Pedidos de seguro-desemprego atingem recorde de 960.258 em maio**. Valor Econômico, Brasília, 9 jun. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/06/09/pedidos-deseguro-desemprego-atingemrecorde-de-960258-em-maio.ghtml>. Acesso em: 01 jun. 2022.

HORN, Carlos Henrique; DONOSO Virgínia Rolla. **Consequências imediatas da pandemia no mercado de trabalho brasileiro**. FCE/UFRGS. Porto Alegre. 13 jul. 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/213905>. Acesso em: 06 jun. 2022.

LOURENCINI, José Eduardo. Medidas provisórias no âmbito do direito do trabalho em tempos de covid-19. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6153, 6 maio 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81763>. Acesso em: 14 jun. 2022.

MENDONÇA, Heloisa. **Brasil fechou 1,1 milhão de vagas formais em dois meses de pandemia**. El país. São Paulo. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2020-05-27/brasilfechou-11-milhao-de-vagas-formais-em-dois-meses-de-pandemia.html>. Acesso em: 08 jun. 2022.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. – 8. ed. – São Paulo: Saraiva

Educação, 2018.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. **O Direito à Desconexão no período de Home Office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador.** Revista Direito UFMS. v. 6, n. 1, p. 131-149. Campo Grande, out. 2020.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de Direito Administrativo.** – 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Direito fundamental à precaução em tempos de coronavírus.** In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 160.

PINHO, Márcio. **Suspensão dos contratos de trabalho termina a partir deste sábado.** Jurídico Certo, 2020. Disponível em: PINHO, Márcio. Suspensão dos contratos de trabalho termina a partir deste sábado. Jurídico Certo, 2020. Disponível em: . Acesso em 31, maio de 2020 . Acesso em 05, junho de 2022.

REALE, Miguel, 1910. **Lições preliminares de direito** / Miguel Reale. — 27. ed. — São Paulo: Saraiva, 2002.

ROUBICEK, Marcelo. Os números que mostram o impacto da pandemia no emprego. **NEXO, 2020.** Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/05/28/Os-n%C3%BAmeros-quemostram-o-impacto-da-pandemia-no-emprego>. Acesso em: 15 de junho de 2022.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Interpretação jurídica em tempos de pandemia (cap. 3). IN: **Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

SOBRAL, Bruna Laleska dos Santos. **O Cenário do Desemprego no Brasil e Relatos sobre Causas e Consequências Adicionais em Tempos de Pandemia.** Orientador (a): Prof. Dr. Laércio Damiane Cerqueira da Silva. 2021. TCC (Graduação – Curso de Ciências Econômicas), Universidade Federal da Paraíba, UFPB, João Pessoa-PB, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/20892>. Acesso em: 05 jun. 2022.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes, et al. **Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de Covid-19.** Cad. Saúde Pública, v. 36, n. 12, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csp/2020.v36n12/e00178320/>. Acesso em: 04 jun. 2022.

SCHERER, Clóvis; MARCOLINO, Adriana. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19. **Revista Ciências do Trabalho - DIEESE.** São Paulo, n. 17, p. 1-12, 2020.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. t. II, p. 643-664, Belo Horizonte, jul. 2020.

TOMAZELLI, Idiana. **Governo quer deixar MP das regras trabalhistas perder validade.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/07/12/governo-quer-deixar-mp-perder-validade.htm> . Acesso em 07, junho de 2022.