



UNICEPLAC

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC

Curso de Direito

Trabalho de Conclusão de Curso

**A Relativização dos contratos de trabalho em tempos de
Pandemia**

Gama-DF

2021

DANIELE BRENDA MARQUES PEREIRA

A Relativização dos Contratos de Trabalho em Tempos de Pandemia

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador Prof MSc. José Paes de Santana

Gama-DF

2021

Daniele Brenda Marques Pereira

A relativização dos contratos de Trabalho em tempos de Pandemia

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 19 de novembro de 2021.

Banca Examinadora

Prof. MSc. José Paes de Santana

Prof. Nome completo
Orientador

Prof. Dr. Luis Felipe Perdigão de Castro

Prof. Nome completo
Examinador

Prof^a MSc. Caroline Lima Ferraz

Prof. Nome Completo
Examinador

A relativização dos contratos de Trabalho durante a Pandemia

Daniele Brenda Marques Pereira

Resumo:

Este trabalho tem como objetivo analisar os diferentes recursos utilizados para relativização do contrato de trabalho durante a pandemia mundial da COVID-19. No ordenamento jurídico brasileiro, as principais normas que regem a relação de trabalho estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este instituto vem sofrendo múltiplas mudanças, que refletem diretamente na vida do trabalhador. Com a chegada da pandemia do coronavírus (COVID-19) no ano de 2020, foram adotadas Medidas Provisórias pelo Presidente da República que influenciaram diretamente na relativização dos contratos de trabalho. Dessa maneira, a importância de entender o perigo da intervenção estatal em normas laborais de direitos já adquiridos pelos trabalhadores e suas consequências jurídicas. A elaboração deste artigo será baseada na pesquisa de dados definidos a partir da análise de livros e artigos, com uma pesquisa bibliográfica exploratória em conjunto com a observação das variáveis encontradas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Consolidação das leis do Trabalho. COVID-19.

Abstract:

This work aims to analyze the different resources used to relativize the employment contract during the COVID-19 worldwide pandemic. In the Brazilian legal system, the main rules governing the employment relationship are provided for in the Consolidation of Labor Laws (CLT). This institute has been undergoing multiple changes, which directly reflect on the worker's life. With the arrival of the coronavirus pandemic (COVID-19) in 2020, Provisional Measures were adopted by the President of the Republic that directly influenced the relativization of employment contracts. Thus, the importance of understanding the danger of state intervention in labor standards of rights already acquired by workers and their legal consequences. The elaboration of this article will be based on the research of data defined from the analysis of books and articles, with an exploratory bibliographic research together with the observation of the variables found.

Keywords: Labor Law. Consolidation of labor laws. COVID-19.

1. INTRODUÇÃO

O mundo vive uma crise de saúde provocada por um vírus que tem se espalhando por todos os continentes, levando a Organização Mundial da Saúde a reconhecer uma pandemia mundial (COVID-19) no dia 11 de março de 2020, (BRASIL, 2020) deixando toda a sociedade assustada com os efeitos desse agente infeccioso, que possui uma rápida transmissão.

A pandemia da COVID-19 pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) tem se apresentado como um dos maiores desafios sanitários em escala global deste século. (WERNECK; CARVALHO, 2020, p. 01). Uma situação que vem destruturando a vida de muitas pessoas, devido à grande contagiabilidade do coronavírus.

Esse trabalho tem como intuito discorrer sobre a relativização dos contratos de trabalho no Brasil durante a pandemia e suas consequências para a vida do empregado. Com o objetivo de diminuir as consequências econômicas e para preservação de empregos e renda. O poder executivo brasileiro trouxe medidas provisórias, em específico as nº 927 e nº 936 de 2020. (BRASIL, 2020)

De acordo com essas medidas, as relações de trabalho seriam flexibilizadas, para entregar alternativas para o empregado ser dispensado, sua jornada alterada e seu salário reduzido, entre outras medidas, mudanças essas que trouxeram significativas alterações para a vida do trabalhador. Deixando claro que pretendia, de forma explícita e tendenciosa, apenas à proteção e interesses do empresariado para fins econômicos, sem nenhuma preocupação com os trabalhadores. (SOUZA JUNIOR, 2020 p.90). As normas discorrem sobre as medidas trabalhistas adotadas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia (COVID-19) causada pelo coronavírus.

Sendo assim, infere-se que os principais objetivos das Medidas Provisórias adotadas, em conjunto ao estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 (BRASIL 2020) o art. 1º da MP 927/2020, são o enfrentamento dos efeitos econômicos, sociais e trabalhistas decorrentes do estado de calamidade pública; decretado no Brasil pelo Ministro da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. (BRASIL, 2020).

A reflexão a cerca da efetividade das medidas tomadas pelos governantes

durante a pandemia no Brasil é de extrema importância, pois as medidas afetaram diretamente a vida dos trabalhadores, como exemplo a medida de redução de salário, que do ponto de vista social é extremamente chocante, principalmente para os que trabalham apenas para alimentar uma família inteira.

O objetivo do trabalho é demonstrar as dimensões causadas por essas medidas, e demonstrar melhores mecanismos para combater as injustiças feitas contra os trabalhadores nesse contexto de pandemia. Desta maneira, o poder público se faz responsável por adoção de medidas de contenção de propagação do vírus para a proteção da sociedade. Uma situação caótica devido à grande contagiabilidade do coronavírus e seus efeitos severos. (ABUD; SOUZA, 2020)

2. PANDEMIA MUNDIAL (COVID-19)

A sociedade atual passa por um dos momentos mais dramáticos dos últimos anos, com a chegada de uma pandemia que afetou todos os continentes. Nessa perspectiva, “o insuficiente conhecimento científico sobre o novo coronavírus, e sua alta velocidade de disseminação e capacidade de provocar mortes em populações vulneráveis, geram incertezas sobre quais seriam as melhores estratégias” (WERNECK; CARVALHO, 2020 p.1). Isto posto, pode se afirmar que a pandemia está sendo causada por um vírus altamente transmissível e com altos índices de mortalidade.

A resposta sobre a sua origem ainda não é definitiva, e essa é uma das várias dúvidas a respeito da origem do novo vírus que tem assustado o mundo. A Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2020 emitiu um comunicado com informações e orientações gerais para prevenção da infecção e ajustamento de medidas de detecção rápida e isolamento. No Brasil, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que estados e municípios podem tomar as medidas que acharem necessárias para combater o novo coronavírus, como isolamento social, fechamento do comércio e outras restrições. (BRASIL, 2020)

Devido à grande propagação da doença, novas leis, medidas provisórias e decretos passaram a fazer parte da nova perspectiva nacional. Essas novas regras tiveram um grande impacto na legislação vigente, como mudanças significativas nas leis trabalhistas, leis de saúde e outras leis vigentes no país. Todas essas novas

atualizações citadas estão disponíveis no site do Planalto. De forma geral, uma das medidas adotadas em todo o território nacional, implementadas pelos governadores em cada estado brasileiro é o uso de máscara facial para a permissão de entrada em estabelecimentos públicos e privados (BRASIL, 2020)

Após a sua chegada oficializada no Brasil, a crise causada pelo novo coronavírus (COVID-19) diante o exposto, pode se afirmar que trouxe como consequências crises causadas em vários aspectos e setores da sociedade. consequentemente, fazendo com que os governantes precisassem tomar atitudes para a proteção da vida e saúde do povo.

Nesse sentido, fica demonstrado como a crise também atinge o aspecto social e humanitário, uma vez que coloca em risco o acesso à saúde, transporte, emprego e renda, demonstrando a necessidade de medidas para proteção de todos os direitos garantidos pela Constituição Federal brasileira vigente desde 1988.

2.1. Medidas adotadas preliminarmente no Brasil

As primeiras medidas adotadas foram publicas a partir de Janeiro de 2020, a primeira a destacar é a publicação da lei 13.979 em 06 de Fevereiro de 2020, que declarou o estado de emergência em saúde pública e estabeleceu medidas para conter desenvolvimento do vírus (BRASIL, 2020), como por exemplo, o isolamento social que tem como objetivo manter uma distância segura e evitar aglomerações de muitas pessoas e a quarentena como forma de manter a população dentro de casa, sem trabalhar ou estudar para manter um isolamento social, com o intuito de conter ou interromper a transmissão do vírus.

Ademais, também foram utilizadas como medidas o fechamento de fronteiras, restrição de voos internacionais e estrangeiros no país, de acordo com o estado de calamidade pública decretado pelo governo federal de nº 6, de 20 de março de 2020. (BRASIL, 2020). Essas providências foram de muita importância para diminuir as consequências futuras, visando diminuir o cenário de mortes e infecções.

Embora haja decreto federal de calamidade pública, não há em nível federal determinação de paralisação de atividades civis e comerciais. Já no âmbito de estados e municípios, valendo-se cada um de sua competência, acumulam-se decretos dos

respectivos poderes executivos determinando fechamento de estabelecimentos comerciais, ressalvando atividades consideradas essenciais, alguns decretos determinando a paralisação de atividades por prazo indeterminado. (RICARDO, Calsini, 2020 p. 139) De acordo com o princípio constitucional de legalidade presente na constituição brasileira, ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo se não em virtude de lei, se faz necessário à força de lei e validade em todos os atos normativos praticados, para que eles atinjam sua eficácia e pretensão. (BRASIL, 1988)

Como afirma Abud e Souza (2020) o interesse individual, ainda que amparado pelos direitos fundamentais, pode sofrer limitação em face do interesse coletivo. Nesse contexto, é possível afirmar que o direito é mais que um dispositivo que visa normatizar a sociedade, mas também um mecanismo de proteção à saúde. O estado encontra amparo na Constituição Federal de 1988 para proteger a sociedade de epidemia e doenças contagiosas (BRASIL, 1988). Dessa forma, pode se concluir que a sociedade em conjunto com o governo possui mecanismos capazes de diminuir os malefícios dessa pandemia.

2.2. Análise da medida provisória nº 927/2020

A medida Provisória nº 927 de 2020, promulgada em 22 de março de 2020 trouxe como propósito principal a preservação de empregos diante da crise econômica instaurada no país (BRASIL, 2020) ela previa a flexibilização de contratos de trabalhos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL 1943), sobre os temas: férias, banco de horas, prazos de recolhimento do fundo de Garantia (FGTS), alteração de regime de trabalho para o teletrabalho remoto sem a previsão de acordos individuais ou coletivos e a suspensão do contrato de trabalho conforme o art. 18º da MP:

Art. 18º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. (BRASIL, 2020)

A medida foi muito criticada por doutrinadores, juristas e especialistas que

afirmam que a norma é inquestionavelmente, a mais polêmica, porque a mais assustadora jurídica, econômica e socialmente. Sem nenhuma garantia de remuneração, é evidente a tendência da iniciativa ao fracasso (SOUZA JÚNIOR et al, 2020).

O artigo em questão se demonstrou fora da realidade da maioria dos brasileiros e totalmente ineficaz para o objetivo da MP, tendo em vista que, a grande parte da população não possui acesso a sistemas eletrônicos ou infraestrutura básica. Dessa forma, concluiu, “a continuação de trabalho sem contraprestação é completamente vedada no ordenamento jurídico nacional que já banuiu a escravatura há mais de um século”. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020).

É certo que as medidas provisórias editadas pelo presidente em situações de grande relevância nacional e urgência são normas com força de lei, e que produzem seus efeitos jurídicos instantaneamente conforme previsão constitucional. (BRASIL, 1988). Mas é preciso mencionar, que para sua conversão em lei elas precisam passar pela aprovação da Câmara e Senado e posteriormente, de acordo com o art. 62, §§ 3º 6º e 7º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Como uma das primeiras medidas tomadas pelo poder público na esfera trabalhista, a referida MP 927/2020 perdeu a validade alguns dias após sua publicação, pois o prazo de sua vigência esgotou-se em 19 de Julho de 2020. (BRASIL, 2020). Posto que, todas as regras previstas em seu texto perderam a eficácia. Portanto, as empresas não podem mais alterar ou flexibilizar os contratos de trabalho regidos pela CLT. Assim, as matérias tratadas pela MP 927/20 voltaram a ser decididas pela Consolidação das leis do Trabalho (CLT).

A intervenção estatal era necessária, entretando, discute-se no mundo acadêmico a forma e o conteúdo desta intervenção. (BOTELHO Paulo 2020, p. 370) Os impactos da pandemia nas relações contratuais, porém, não podem ser ignorados. A pandemia da Covid-19 é o pano de fundo para as inovações legislativas, contudo não pode servir de fundamento para anular por inteiro o direito constitucional. (BOTELHO Paulo, 2020, p. 370).

A MP 927/2020 trouxe em seu art. 18 a suspensão dos contratos de trabalhos, entretanto, no dia seguinte tal medida foi revogada pela MP 928/2020 (BRASIL, 2020). Dada a sua evidente inconstitucionalidade, eventuais acordos individuais de

suspensão do contrato de trabalho fundados no art. 18 da Medida Provisória nº 927/2020 devem ser considerados nulos, retornando as partes ao status quo ante a tal ajuste. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p.97).

Destaca-se, que no parágrafo único do art. 1º da referida medida provisória tem-se o reconhecimento da pandemia como força maior nos termos do art. 501 da CLT, dessa maneira, ocorrendo a extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos será autorizada a redução em 50% do valor da rescisão sem justa causa. Ademais, seria permitido a redução dos salários em até 25%, desde que respeitado o valor do salário mínimo.

Ademais, o artigo 2º da MP 927/2020 trouxe uma regra de constitucionalidade um tanto quanto questionável, prevendo, em cima do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do COVID-19, que “o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição”.(BRASIL, 2020).”, Para Souza, esse artigo rompe com uma premissa básica do Direito do Trabalho (a imperatividade das normas trabalhistas), submetendo o trabalhador, já em situação de vulnerabilidade por conta do temor da perda do emprego, a uma situação de acentuada sujeição às “alternativas” pensadas e propostas pelo empregador. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p.56).

Para Souza, não precisa ser sociólogo ou cientista político para prever o potencial de geração de uma crise social sem precedentes no país, se o patrão empregador aproveitar a brecha inventada na medida provisória. No pior momento de suas existências boa parte da população está sendo convidada a um dilema significativo: perder o emprego (com pagamento integral ou reduzido de algumas verbas rescisórias pela caracterização da hipótese como força maior, nos termos do artigo 501 da CLT) ou permanecer empregado com a perspectiva de um regime jurídico inferiorizado e sem nenhuma contrapartida financeira ou meramente jurídica, seja do empregador, seja do Estado brasileiro. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p.11).

Essa falta de estabilidade normativa é capaz de demonstrar o quanto que a proposta presente nesta medida provisória visava uma maior fragilização, das relações trabalhistas. Desse modo, é possível afirmar que as medidas não foram bem vistas por juristas e geraram grandes consequências na seara trabalhista. De modo

que, fica o questionamento se a flexibilização percorre um caminho positivo de contribuição para garantir eficácia dos direitos laborais, sem dilapidar as conquistas dos trabalhadores.

2.3 Análise da medida 936 após o fracasso da MP 927.

Estabelecida pelo Governo Federal, a medida provisória nº 936 (BRASIL, 2020) visava adotar o programa Emergencial de Manutenção de emprego e da Renda, que tinha como objetivo primário a regulamentar os contratos de trabalho durante a pandemia (COVID – 19), de forma a implementar medidas emergenciais para a preservação de emprego dos trabalhadores.

Dessa maneira, o abono emergencial, que representa pouco mais da metade do salário mínimo vigente, evidentemente não repõe a totalidade da renda habitual do trabalhador e não se faz suficiente para o custeio das despesas necessárias com alimentação, moradia, saúde, transporte e educação das pessoas e das famílias.

De acordo com a referida norma houve autorização de redução de salário em conjunto com redução da jornada e complementação do governo. Convém lembrar que a consuetidão brasileira só permite a redução de salário por acordo coletivo ou convenção coletiva conforme previsto no art 7º VI, da CF/88. (Brasil, 1988), observadas as regras dos arts. 501 a 504 da CLT (BRASIL,1943).

Dessa maneira, fica demonstrado o desrepeito a CF pois, como pode se afirmar que houve acordo entre as partes, sendo que alternativa diversa que o trabalhador tinha era a demissão sem o pagamento das suas verbas rescisórias. Belmonte, nesse ponto de vista sustenta que a norma emergencial, no particular, descuidou da análise dos dispositivos constitucionais que fundamentam a necessidade de negociação coletiva prévia, implicando em retrocesso social. (BELMONTE et al, 2020).

Conforme o art 8º da medida mencionada, fica autorizado a suspensão temporária do contrato de trabalho podendo ser realizado através de acordo individual escrito entre empregado e empregador. Em continuação do pensamento, fica demonstrado que são atos de grande e negativo impacto social.

É de se notar que a adoção da referida MP, so é possível por estarmos em uma situação atípica, decorrente da decretação do estado de calamidade. A CLT explica

em seu art. 501 o entendimento de força maior como todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. (BRASIL, 1943).

Assim também, Ricardo Calsini relata que uma crise de saúde pública nessa proporção é um acontecimento absolutamente inevitável e para o qual as empresas nada contribuíram. (Calsini, 2020). Portanto, é possível encontrar na atual pandemia os requisitos previstos na CLT para caracterização do entendimento de força maior.

Neste sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região no Distrito Federal entende que:

VERBAS RESCISÓRIAS. PAGAMENTO. REDUÇÃO. CALAMIDADE PÚBLICA. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. APLICAÇÃO. Malgrado o reconhecimento de força maior pela MP nº 927/2020, não é toda e qualquer rescisão contratual havida neste período que pode ser enquadrada em tal modalidade rescisória. É necessária a comprovação de que o acontecimento inevitável tenha efetivamente afetado a situação econômica e financeira da empresa, nos termos do parágrafo 2º do artigo 501/CLT. TRT-10 - ROT: 00004398820205100007 DF, Data de Julgamento: 16/06/2021, Data de Publicação: 22/06/2021. (Distrito Federal, 2021)

Como mencionado anteriormente, a MP 927/2020, para fins trabalhistas, reconhece que o vigente estado de calamidade pública induz hipótese jurídica de força maior. Menciona que: reconhece-o "nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho" (Art. 1º, parágrafo único). Logo, reconheceu apenas a força maior simples (art. 501), mas não a força maior qualificada (art. 502), exatamente a que produz repercussões nas verbas rescisórias. (BELMONTE et al, 2020, p. 465)

Configura-se como caso de força maior qualificada, porque ela ocorre de impacto gerados financeiramente de modo tão desastroso que constituirá a causa determinante para o próprio encerramento da atividade empresarial. Perceba-se a decisão de findar os contratos de trabalho é mera consequência de uma deliberação anterior atestadora do fim do próprio mister empresarial. Portanto, tanto o empregador quanto os empregados são vítimas do evento consubstanciado em força maior. Segundo a lei, para configuração desse patamar gravíssimo, basta a incontornável necessidade de fechamento de um dos estabelecimentos patronais. (BELMONTE et al, 2020, p. 462)

Conforme a decisão exposta, a previsão de redução de verbas rescisórias decorrente da força maior, prevista no artigo 501 da CLT, existe, mas depende de diversos requisitos legais nos termos previstos na CLT, como o exposto no art. 502, II, da CLT, que deixa claro que, a redução das verbas rescisórias somente ocorrerá quando houver extinção do estabelecimento. Não sendo possível o empregador fugir do pagamento das verbas rescisórias devida ao seus empregados sobre a justificativa de força maior causada pela pandemia.

3. O PERIGO DA INSTABILIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS

A consolidação das leis do Trabalho (CLT) foi desenvolvida em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas, ela reúne muitas garantias trabalhistas no Brasil. Ela é muito mais que apenas uma legislação, mas sim o resultado de anos de luta dos trabalhadores por dignidade, e também é considerada uma garantia da cidadania. Pontos como férias, aviso prévio, adicional noturno e duração da jornada de trabalho estão previstos e garantidos na CLT. (BRASIL, 1943)

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 3º considera o conceito de empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, portanto de forma habitual a empregador, sob dependência daquele que contrata, e mediante salário (onerosidade). O princípio da proteção reconhece que o empregado é a parte hipossuficiente da relação contratual de trabalho, logo as normas trabalhistas a serem aplicadas na relação de emprego devem ser sempre aquelas mais favoráveis ao trabalhador. (BRASIL, 1943). Martins ressalta que “princípio é, portanto, começo, alicerce, ponto de partida, “vigas mestras”, requisito primordial, base, origem, ferramenta operacional”, razão pela qual os princípios laborativos são tão importantes para a sociedade. (MARTINS, 2020, p. 123)

Com o passar dos anos e com a transformação da sociedade, as formas de trabalho mudam e novas tecnologias surgem. Por delimitar os direitos dos trabalhadores e demandar a ganância dos empregadores, é previsível que essa legislação sofra importantes mudanças com a troca de governos, e de ideologias.

O direito do trabalho é uma obra em constante evolução e desde o começo, tem como finalidade, a tentativa de reduzir as desigualdades sociais. Os direitos

fundamentais e de personalidade do trabalhador devem ser cada vez mais, protegidos. A defesa da vida, da saúde, da integridade física e da dignidade do trabalhador torna-se tão importantes quanto à dos direitos econômicos. Esses aspectos vêm transformando a fisionomia do direito do trabalho, numa demonstração de que nada permanece da mesma forma para sempre. Com as leis, modifica-se, transforma-se de acordo com o aparecimento de novas necessidades. (SOUSA, Oliveira, 2013, p. 191)

Para Delgado, a relação de trabalho é a relação jurídica central do direito do trabalho, pela qual o empregado comprometer-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2015, p. 302). Ademais, diante da nova conjuntura econômica imposta, cada vez mais se tem uma desconstrução das normas regulatórias do mercado de trabalho, vistas como obstáculo para a evolução da economia. (Souza, Oliveira, 2013, p. 192).

Desse entendimento, verifica-se que as normas laborais são as primeiras a serem flexibilizadas e ajustadas em tempos de crises econômica. Nesse mesmo sentido, tais medidas de acomodação empresarial ao período de crise acabam por repercutir, em geral negativamente, sobre o proletariado, seja pela perda do emprego, seja pela sua suspensão. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p.8).

É válido conceituar, de acordo com o entendimento doutrinário, o que é a flexibilização do trabalho, suas definições e objetivos. Buscando dessa forma, maiores esclarecimentos a respeito das transformações jurídicas que as normas trabalhistas vem enfrentado. Nesse contexto, indispensável expressar o entendimento de (Delgado, 2015, p. 57) sobre a flexibilização:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos o/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2015, p.57)

Nesse mesmo entendimento (Ferraz, 2006, p.18) fundamenta que “consideramos a flexibilização do trabalho a adequação das normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, que culmina com a precarização da relação formal de emprego”. Sem dúvida, com a pandemia Covid-19, vivem-se dias

de caos, e esses conceitos são válidos para caracterizar o que a sociedade está enfrentando.

Para Sousa Oliveira, tais transformações e suas conseqüências vêm proporcionando a incorporação de elementos de reflexão de ordem econômica no campo da disciplina legal, nas decisões judiciais e também na análise doutrinária do direito. (SOUSA, Oliveira, 2013, p. 200). Por consequência, as normas laborativas presentes na CLT estão passando por diversas ramificações do seu texto original, infere-se que nem todas as transformações foram benéficas, tendo em vista ao desemprego no cenário atual.

O Direito do Trabalho de Emergência nega o Direito do Trabalho ou dele se esquece quando se descarta qualquer uso de recursos públicos (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p.10). A palavra “emergência” é um termo conhecido da sociedade, normalmente ligado à ideia de “situação preocupante, complicada e perigosa”. Delimitar as relações socio-estruturais empregado empregador, assumindo que o empregado está sempre em desvantagem em relação ao patrão, demonstra a importância da lei para proteção dos direitos e deveres conquistados ao redor dos anos.

De acordo com Da cruz, a atuação governamental de socorro, construída sobre o tripé suspensão contratual, redução salarial proporcional à redução da carga horária e pagamento de auxílio emergencial, está a demonstrar a sua insuficiência quer para os trabalhadores, quer para os empresários. Nesse sentido, infere-se que as tentativas utilizadas no cenário pandêmico não foram assertivas para os menos favorecidos nas relações jurídicas, considerando que os impactos da má gestão de crise afetaram diretamente suas vidas.

Para Ricardo Calsini, o ato estatal é legitimamente fundado em recomendações de quarentena, o que não se discute, mas não pode o pequeno empresário, sem lastro financeiro, arcar isoladamente com encargos resilitórios a que não deu causa direta, pois, sem praticar nenhum ato ilícito, foi impedido de dar prosseguimento à atividade empresarial. (Calsini, 2020, p. 141)

Diante o exposto, pode se mencionar que o Direito do Trabalho de Emergência, caracteriza-se por uma expressa desvalorização dos princípios que regem as normas laborais, situação que pode gerar muitos prejuízos jurídicos aos trabalhadores devido a instabilidade das normas. Certamente, mesmo que o momento de pandemia demandasse medidas rápidas, é visível que o atual chefe de estado ignorou os

princípios fundamentais do Direito, como por exemplo a proporcionalidade, a razoabilidade e o princípio da proteção anteriormente mencionado. Conseqüentemente a MP nº. 927 veio em direção oposta dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais no decorrer de mais de 70 anos, desde à criação da CLT.

Como ensina Márcio Túlio Viana: Por isso, também o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte. Ao mesmo tempo, terá também de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante o da proteção (VIANA, 2004, p. 242). A partir desse entendimento, é possível chegar a conclusão que momentos de crises em conjunto com a falta de preservação de direitos, ainda mais fundamentais, fragiliza por um todo as relações jurídicas laborais.

3.1 Falta de efetividade das medidas provisórias em manter emprego e renda no contexto social

Com o passar dos anos, a sociedade se transforma, as formas de trabalho mudam, e novas tecnologias surgem. Uma recente e importante mudança ocorreu durante o governo de Michel Temer com a reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 na legislação consolidada laborativa CLT (BRASIL, 2017), que modificou muitos artigos do texto original. Por delimitar os direitos dos trabalhadores e demandar a ganância dos empregadores, não é duvidar que a CLT sofra importantes mudanças com a troca de governos, e de ideologias.

Em condições normais, o ordenamento jurídico brasileiro admite a dispensa individual imotivada como regra geral. No plano coletivo, em período anterior à Lei 13.467/17, construiu-se entendimento doutrinário no sentido de necessidade de negociação coletiva prévia, esgotamento de outras alternativas, e concessão de contrapartidas negociadas. (Ricardo Calsini, 2020, p. 138). A despeito da referida citação de dispensa imotivada como regra geral, não se pode esquecer a proteção constitucional do art. 7º, I, que propugna pela “relação de emprego protegida **contra despedida arbitrária ou sem justa causa**, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. (BRASIL,1988) [grifo nosso].

As formas de alterações contratuais propostas pelo governo brasileiro durante

a pandemia, no máximo asseguram a manutenção do emprego em curto prazo, mas não asseguram a manutenção da renda para demais trabalhadores como informais e autônomos. Ricardo Calsini pontua que, a imensa maioria dos empregadores é constituída por micro e pequenos empresários e que não possuem lastro econômico para aguentarem a paralisação por longo período sem suas atividades. Desse entendimento, a efetividade das medidas encontra-se prejudicada, uma vez que não consegue alcançar todos os prejudicados. (Calsini, 2020, p. 140)

O novo empresário desta geração é conduzido a trabalhar em diversas situações no seu dia a dia, ou seja, novas decisões e escolhas são tomadas a cada instante, e estas só podem ser estabelecidas através de informações que o próprio ambiente pode dispor. Portanto, cabe ao empregador procurar se adequar das inovações legislativas para que o amparo dos trabalhadores seja realizado.

A flexibilização proposta na Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020, combina com o momento de tomada de decisões rápidas que o avanço do coronavírus pelo território nacional inspira, legítima e impõe. [...] (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p. 9). Nesse mesmo entendimento, Ricardo Calsini menciona uma crítica à adoção açodada de medidas por estados e municípios, além da própria União, sem conceder nenhuma forma de compensação, como subvenções estatais ou isenções tributárias, durante este momento de crise. (Calsini, 2020, p. 140)

Isso porque uma das regras constitucionais é pontualmente o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, XXVI, da CRFB/88). Assim, se a própria Constituição pressupõe, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, XXVI, da CRFB/88), qualquer norma que estipula regra em sentido diverso, está em desconformidade com a CRFB/88, o que é o caso do artigo 2º da MP 927/2020. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p. 57).

Ricardo Calsini também pontua que, não é justo que o empregado “pague sozinho a conta”, e por outro lado, o empregador também não pode ser exigido além de suas forças sem o amparo estatal. (Calsini, 2020) Deste modo, pode se interpretar que a atuação governamental de auxílio, construída sobre a ideia de suspensão contratual, redução salarial proporcional à redução da carga horária e pagamento de auxílio emergencial, está a demonstrar a sua insuficiência do mesmo modo para trabalhadores e empresários.

Para Souza, do ponto de vista do direito comparado, o Brasil não se acompanhou dos bons exemplos recentes de países estrangeiros em que o Estado assumiu parte do pagamento dos salários dos trabalhadores afetados pelas medidas de combate à pandemia de 2020, evitando que uma tragédia de gigantescas proporções os assolasse, juntamente com o insidioso e invisível vírus. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p.11)

Nesse mesmo sentido, Martinez Luciano pontua que a flexibilização já não servia anteriormente e jamais servirá, pois o mundo do trabalho exige outro tipo de intervenção, como uma legislação adequada onde o direito deve regular o fato social e não o contrário. (Martinez, 2017) Em concordância aos autores, é evidente a insatisfação dos doutrinadores jurídicos a respeito das intervenções realizadas pelo Governo, de modo a demonstrar que as medidas não são eficazes para o enfrentamento da crise econômica e social.

Assim, a exemplo do exposto anteriormente, Ricardo Calsini menciona uma solução para esse cenário de crise, assim ele orienta: "recomenda-se que o empregador, mesmo pequeno e médio empresário, também procure, previamente, adotar outras medidas, como o banco de horas com compensação posterior pelo trabalho, regime de teletrabalho/home office" Nesse entendimento, infere-se uma preocupação do autor em encontrar soluções para manter a sociedade em funcionamento, com as garantias do direitos laborais preservadas.

Contudo, a flexibilização da legislação trabalhista atual não é um caminho a seguir. Nem com as soluções legislativas ocorridas na primeira onda dos anos 1980 e nem com as apresentadas na Reforma Trabalhista de 2017, conseguiram recuperar os empregos e incluir os informais ou facilitar a vida dos pequenos empresários, que respondem por 70% da mão de obra no Brasil. (Martinez, 2020, p.5)

Souza acredita que o foco de parte da medida provisória é jurídica, econômica e socialmente equivocado. O autor menciona que não é suspendendo a proteção jurídica do trabalho subordinado que se resolverá o problema do país. Menciona que a inexigibilidade de salários procura resolver apenas o problema das empresas em dificuldades (que certamente teriam de contar com algum tipo de alívio), mas cria um enorme problema para a maior parte da população, angustiada pelo pavor da morte e pela incerteza de sua situação profissional. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020, p.12)

Ricardo Calsini, acredita que uma forma de resolução do problema seria com a possibilidade de o Governo ceder também, atrasando o prazo de pagamento de tributos e taxas, buscando junto a bancos linhas de crédito, concedendo isenções temporárias. No mesmo entendimento, é possível compreender a importância da ação do governo federal para gerenciamento da crise causada na sociedade, pois possui os requisitos necessários para uma ação efetiva.

Uma outra opção para a resolução do impasse, ocorreria com a melhor adaptação dos trabalhadores. A possível nova realidade seria se as empresas em ação conjunta com o governo federal investissem alto em capacitação tecnológica para os trabalhadores. Dessa forma, o acesso a essas inovações ofertaria melhores condições no ambiente de trabalho, presencial ou remoto. O trabalho remoto se faz de grande valia, pois a possibilidade do ambiente mais confortável e falta de necessidade de locomoção como transporte público, é uma forma de proteger e investir na saúde do trabalhador.

A adoção do teletrabalho, mostra-se favorável ao empregado, se não houver prejuízo a escolha deste regime de trabalho em atividades compatíveis com essa modalidade e da tecnologia necessária para essa prestação de serviços. Para Souza Júnior, nas atividades compatíveis com tal modelo laboral, a adoção do trabalho remoto, em sistema de teletrabalho, pode ser importante instrumento coadjuvante para prevenção do alastramento do coronavírus ao permitir que os empregados, sem prejuízo do emprego e de seus ganhos, fiquem em suas casas e façam de lá o seu local de trabalho. (SOUZA JÚNIOR et al, 2020)

Assim, a respeito do inciso III do art. 3º da MP n. 927/2020 ter mencionado a expressão “teletrabalho”, como uma forma de trabalho à distância, deduzimos que toda e qualquer modalidade de trabalho à distância (mesmo o trabalho em domicílio em sentido estrito) possa ser utilizado como uma possível alternativa para enfrentamento da pandemia da COVID-19.

4. METODOLOGIA

Utilizou-se para o presente trabalho, o método de pesquisa qualitativo, a partir da análise de livros e artigos, com uma pesquisa bibliográfica exploratória em conjunto com a observação das variáveis opiniões de autores encontradas. Para tanto, foi

utilizada uma pesquisa bibliográfica em artigos e livros acadêmicos para desenvolver uma análise teórica a respeito da pandemia e seus impactos na área trabalhista.

Para Roesch (2009) a pesquisa bibliográfica consiste na seleção, leitura e análise relevante do projeto, seguida de um relato descrito. Em complemento Ruiz (2011) explica que é necessário determinar as técnicas que serão empregadas na coleta de dados, pois deverão ser representativas o suficiente para apoiar as conclusões. Para ele a busca bibliográfica irá permitir o fundamento de um modelo teórico primário de referência, que irá amparar no estabelecimento nas variáveis e na elaboração do plano geral da pesquisa.

Para atingir o objetivo de forma clara e concisa, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para obter informações sobre a pandemia e seus aspectos, assim como todas intercorrências que ela desencadeou, desta maneira foi possível descrever o que foi encontrado e dissertar sobre os entendimentos dos autores a respeito do cenário atual brasileiro e das perspectivas das mudanças na legislação vigente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Impossível discorrer sobre os direitos laborais sem mencionar as mudanças que estão ocorrendo nos dias atuais. Com o surgimento da pandemia, tem levado empresas a falência e trabalhadores a perderem seus empregos. O cenário de proteção ao trabalhador está se diversificando cada vez mais com o passar dos anos e isso se reflete em mudanças em vários setores, como a fragmentação das normas trabalhistas já conquistadas.

O conceito de função social de uma empresa inclui a ideia de que ela não deve apenas buscar o lucro, mas também deve se preocupar com o impacto de suas decisões em toda a sociedade, incluindo o uso do setor privado. De acordo com Almeida (2006) a função social da empresa representa um conjunto de fenômenos importantes para coletividade e indispensável para a satisfação dos interesses inerentes à atividade econômica. A junção da função social empresarial com o princípio da solidariedade pode gerar um interesse comum e responsabilizar a empresa pela garantia dos direitos individuais e sociais assim como o estado, e contribuir para a melhoria dos aspectos econômicos e sociais da população.

Conforme mencionado no corpo do artigo, pode-se concluir que as medidas tomadas pelo presidente da república durante o ápice da pandemia não foram benéficas ao trabalhador no sentido de proteção de empregos. Para Belmonte, os problemas são gravíssimos e as dúvidas interpretativas são muitas. Por isso, a peculiaridade da situação incentiva-nos a também participar dessa sociedade em rede e contribuir com algumas reflexões sobre temas pontuais muito debatidos. (BELMONTE et al, 2020, p.461). Tendo em vista que os princípios que regem o direito do trabalho foram desrespeitados, o que ocasionou muitos prejuízos para os mais necessitados da proteção laboral devido a essa instabilidade normativa, o que pode gerar no futuro muitas demandas judiciais por confusão dos empregadores que não compreenderam os objetivos da norma e a adotaram para regulamentar contratos de trabalho.

Conhecer em detalhes, as circunstâncias a respeito de todas essas mudanças e instrumentos utilizados para realizá-las como por exemplo a edição dos decretos presidenciais, é de grande valia para a compreensão da situação atual dos trabalhadores no Brasil. Entender as alterações legislativas, decisões do governo atual sobre a matéria, e exemplificar os meios de resolução demonstra a importância da pesquisa sobre o assunto discutido.

A maioria das críticas foram concentradas nos impactos das medidas presidenciais e suas consequências para as relações jurídicas de trabalho onde o empregado sai em desvantagem, uma vez que é renunciado seu amparo legal para negociação de seus direitos laborais. Entretanto, não se pode deixar de mencionar que a parte hipossuficiente do contato de trabalho, ficou por conta das decisões do seu empregador, o que vem a ampliar ainda mais a sua condição de hipossuficiência e tornar precário o acesso ao exercício da dignidade da pessoa humana.

Sugere-se para futuras pesquisas as consequências das medidas adotadas no Brasil em tempos de pandemia e análise do desemprego a fim de verificar possíveis resultados diferentes. Pois as medidas, mesmo que tenham perdido a validade, continuarão produzindo seus efeitos no ordenamento jurídico para aqueles que a adotaram como norma emergencial. Podendo vir a ser motivo no futuro de muitos processos judiciais na justiça trabalhista.

REFERÊNCIAS

ABUD, Carol.; SOUZA, Luciano. **Uso obrigatório de máscara facial para conter a COVID-19 no Brasil: limitação legítima ao direito fundamental de autodeterminação**. Vigilância Sanitária em Debate: Sociedade, Ciência & Tecnologia (Health Surveillance under Debate: Society, Science & Technology) – Visa em Debate, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 34-43, 2020.

Disponível em:

<https://visaemdebate.incqs.fiocruz.br/index.php/visaemdebate/article/view/1651>. Acesso em: 16 ago. 2021.

ALMEIDA, Marcus Garcia. **Pedagogia Empresarial: Saberes, Práticas e Referências**. – 1º Edição, Rio de Janeiro: Brasport, 2006

BELMONTE, Belmonte. MARTINEZ, Luciano et al. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. E-book

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Acesso em: 13 ago. 2021.

_____. **Decreto legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Brasília 2020. Acesso em: 14 de ago. 2021.

_____. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Brasília 1943. Acesso em: 13 ago. 2021.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 ago. 2021

_____. **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. Edição: 27 | Seção: 1 | Página: 1 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 10 ago. 2021.

_____. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Brasília 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em 14 ago. 2021

_____. **Medida provisória nº 928, de 23 de março de 2020**. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 23 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

_____. **Medida provisória nº 936, de 01 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 01 de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm Acesso em: 17 ago. 2021.

CALSINI, Ricardo. **Coronavírus e os Impactos Trabalhistas - Direitos e Obrigações dos Trabalhadores e das Empresas - Perguntas e Respostas** –1ª Edição, São Paulo, Editora JH Mizuno, publicado em 27 de Abril de 2020.

DA CRUZ, Alexandre Correa. **Da “reforma trabalhista” ao “direito emergencial do trabalho”:** uma análise sob a perspectiva da teoria crítica dos direitos humanos. **Sem direitos não há justiça**, p. 35

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** Editora LTR, 2015 14ª edição. São Paulo: Atlas, 2015

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região do Distrito Federal. Recurso Ordinário trabalhista **ROT:0000439-88.2020.5.10.0007**. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região. Recorrente: ALMEIDA CATERING & BUFFET EIRELI ME e HAJIMÊ RESTAURANTE e FAST FOOD LTDA EPP. Recorrido: KILTER SOUSA SENA. Relator: Desembargador DORIVAL BORGES. Brasília, 16 de Junho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000439-88.2020.5.10.0007/2>. Acesso em: 25 out. 2021.

FERRAZ, Fernando Basto. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho.** São Paulo: LTR, 2006, p. 18.

MARTINEZ, Luciano. **A cessação do contrato de emprego e a jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial na reforma trabalhista brasileira de 2017.** In. **Reforma Trabalhista e os Novos Direitos Material e Processual do Trabalho.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017, p. 207-229.

ROESCH, Sylvania M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos.** 6. SOUSA OLIVEIRA, Fernanda. **TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS.** Prolegómenos, Bogotá v. 16, n. 31, p. 189-20 Jan. 2013. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2013000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em 22 ago. 2021.

SOUZA JUNIOR, Antônio Humberto e OUTROS. **Medida Provisória 927 de 2020 comentários artigo por artigo: covid-19 e os impactos na área trabalhista.** De acordo com a MP 928/2020. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

VIANA, M. T. **Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito.** Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, n. 45, p. 203-242, 2004. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1295/1227>. Acesso em: 10 set. 2021.

WERNECK, Guilherme Loureiro e Carvalho, Marilia Sá **A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada**. Cadernos de Saúde Pública [online]. v. 36, n. 5 Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00068820>>. ISSN 1678-4464. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00068820>. Acesso em: 15 ago. 2021.