



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

SUELEN DE CARVALHO FERREIRA

OS REFLEXOS DA COVID-19 NA RELAÇÃO DE TRABALHO

ARACAJU
2023

F383r

FERREIRA, Suelen de Carvalho

Os reflexos da covid-19 na relação de trabalho /

Suelen de Carvalho Ferreira . - Aracaju, 2023. 21 f.

Trabalho de

Conclusão de Curso (Artigo) Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de
Direito.

Orientador(a): Prof. Dr. Edson Oliveira da Silva

1. Direito 2. Pandemia Covid-19 – Reflexos
3. Relações de trabalho | Título

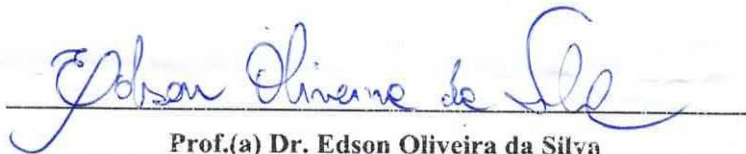
CDU 34 (045)

SUELEN DE CARVALHO FERREIRA

OS REFLEXOS DA COVID-19 NA RELAÇÃO DE TRABALHO

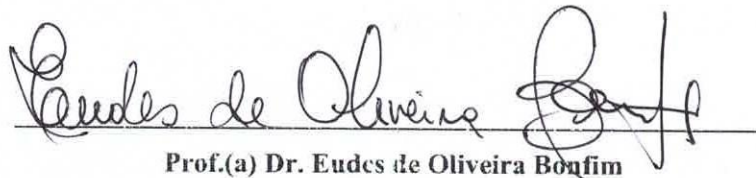
Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau de bacharel em Direito no período de 2023.2.

Aprovado com média: 10,0



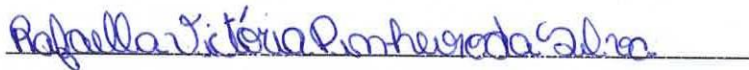
Prof.(a) Dr. Edson Oliveira da Silva

1º Examinador (Orientador)



Prof.(a) Dr. Eudes de Oliveira Boufim

2º Examinador(a)



Prof.(a) Rafaella Victória Pinheiro da Silva

3º Examinador(a)

Aracaju (SE), 25 de novembro de 2023

OS REFLEXOS DA COVID-19 NA RELAÇÃO DE TRABALHO *

Suelen de Carvalho Ferreira

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso traz uma análise acerca das relações de trabalho em face ao cenário pandêmico da Covid-19, tema que passou a ser estudado com grande interesse na literatura brasileira, em face dos impactos que o cenário pandêmico ocasionou nas relações trabalhista, o que pode ser constatado em diversos estudos que mapearam os impactos desse evento no âmbito trabalhista. Como a Covid-19 influenciou as relações de trabalho no Brasil? Em que medidas a legislação do direito do trabalho foi alterada para minimizar os impactos da pandemia Covid-19 nas relações de trabalho? Assim, tem-se como objetivo geral demonstrar, a partir de evidências doutrinárias, os impactos da Pandemia Covid-19 nas relações de trabalho. Diante disso, os seguintes objetivos específicos: (i) fazer uma breve abordagem do contexto histórico pandemia Covid-19, visando facilitar o entendimento do tema proposto; (ii) descrever as alterações sofridas nas relações de trabalho durante o período pandêmico (iii) identificar os efeitos da pandemia Covid-19 nas relações de trabalho, examinando as contribuições das Medida Provisória nº 927 e nº 936 para a minimização dos impactos ocasionados pela pandemia Covid-19 nas relações de trabalhos. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica de natureza quali-quantitativa, por meio de livros, artigos científicos e revistas especializadas na área de Direito do Trabalho, abrangendo, sobretudo, o período da Pandemia Covid-19, 2020 a 2021. Concluiu-se que os efeitos da pandemia foram além das questões de saúde, abarcando a relação empregador/empregado, que tiveram que se adequar rapidamente ao novo cenário; o que demandou a implementação de estratégias de modo a buscar uma melhor alternativa com vista à redução de danos para ambas às partes. Nesse sentido, destaca-se a imprescindibilidade da inclusão da Medidas Provisória nº 927 e 936, ambas de 2020, as quais trouxeram novas perspectivas que alteraram o *modus operandi* das relações de trabalho para se adequar a realidade imposta pela pandemia da Covid-19, visando a superação da problemática.

Palavras-chave: Pandemia Covid-19, Reflexos; Relações de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso traz uma análise acerca das relações de trabalho em face ao cenário pandêmico da Covid-19, tema que passou a ser estudado com grande interesse na literatura brasileira, em face dos impactos que o cenário pandêmico ocasionou nas relações trabalhista, o que pode ser constatado em diversos estudos que mapearam os impactos desse evento no âmbito trabalhista.

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em novembro de 2023, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Dr. Edson de Oliveira da Silva.

Diante desse cenário pandêmico, os governos federais, estaduais e municipais do mundo, tiveram que se posicionar através de medidas jurídicas para nos tentar equilibrar a crise sanitária. Nesse contexto, a rotina de milhares de empregadores e empregados foi afetada em decorrência das medidas de restrições impostas pelos governos para conter o vírus, logrando prejuízos incalculáveis tanto do ponto de vista humano quanto financeiro, gerando incertezas quanto ao futuro e instabilidade profissional e financeira para milhões de brasileiros.

Nessa fase pandêmica, onde tudo ficou nebuloso e as incertezas reinaram em todas as relações sociais e econômicas, o direito do trabalho e o legislativo desempenharam um papel de grande relevância para o enfrentamento das questões da saúde e segurança dos trabalhadores, bem como a proteção dos empregos e manutenção das atividades econômicas, posto que foram criadas algumas Medidas Provisórias, a exemplo, as Medida Provisória nº 927 e a Medida Provisória nº 936, objeto de análise deste trabalho, que serviram para preencher, ainda que provisoriamente, lacunas ocasionadas pela covid-19 nas relações trabalhistas, bem como, amenizar as consequências destas no cenário econômico.

Feitas essas considerações iniciais, este trabalho, buscar responder os seguintes questionamentos: Como a Covid-19 influenciou as relações de trabalho no Brasil? Em que medidas a legislação do direito do trabalho foi alterada para minimizar os impactos da pandemia Covid-19 nas relações de trabalho? O objetivo geral se propõe em demonstrar, a partir de evidências doutrinárias, os impactos da Pandemia Covid-19 nas relações de trabalho.

Diante do exposto, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: (i) fazer uma breve abordagem do contexto histórico pandemia Covid-19, visando facilitar o entendimento do tema proposto; (ii) descrever as alterações sofridas nas relações de trabalho durante o período pandêmico (iii) identificar os efeitos da pandemia Covid-19 nas relações de trabalho, examinando as contribuições das Medida Provisória nº 927 e nº 936 para a minimização dos impactos ocasionados pela pandemia Covid-19 nas relações de trabalhos.

O estudo fundamentou-se em vários doutrinadores, cuja base metodológica foi desenvolvida por meio da pesquisa bibliográfica, de natureza quali-quantitativa, executada em livros, artigos científicos e revistas especializadas na área de Direito do Trabalho, abrangendo, sobretudo, o período da Pandemia Covid-19, 2020 a 2021, por meio de pesquisa em fonte secundária com consultas exclusivas às bases de dados indexados, a partir das palavras-chave: Pandemia Covid-19, Reflexos; Relações de Trabalho.

O texto está dividido didaticamente em cinco partes. A primeira, a introdução que contextualiza o tema, descrevendo a problemática, objetivos e metodologia do estudo. A

segunda discorre sobre o contexto histórico pandemia Covid-19, visando facilitar o entendimento do tema proposto. A terceira descrever as alterações sofridas nas relações de trabalho durante o período pandêmico, destacando as modificações na rotina de milhares empregados e empregadores. A quarta traz uma reflexão sobre os efeitos da pandemia Covid-19 nas relações de trabalho, examinando as contribuições das Medida Provisória nº 927 e nº 936 para a minimização dos impactos ocasionados pela pandemia Covid-19 nas relações de trabalhos. A última etapa do estudo constitui as considerações finais.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DA COVID-19

Nos últimos três anos, tem sido comuns temas, como Covid-19, vírus *SARS-CoV-2* ou Coronavírus, Quarentena, Isolamento ou Distanciamento Social em virtude do novo coronavírus (Covid-19), surgido em Wuhan, China, no final de 2019, e se espalhou rapidamente para todas as províncias chinesas e alcançou mais de 180 países (AVENI, 2020). Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu que a infecção por Covid-19 se tornou uma pandemia global e, em virtude dos índices elevados de contágio e seriedade da infecção, essa instituição apelou aos governos mundiais para à adoção de estratégias urgentes, a fim de conter a proliferação do vírus, através de planos de contingência (IBASE, 2021).

No Brasil, a pandemia Covid-19 levou as autoridades governamentais, conforme recomendação da OMS, a decretar estado de emergência e calamidade pública, por meio de Portaria do Ministério da Saúde, frente aos elevados e crescentes casos de pessoas infectadas pelo novo coronavírus e números de mortes em todo país (BRASIL, 2020). Nesse cenário, estados e municípios brasileiros estabeleceram medidas de restrições à população para a contenção da pandemia, dentre elas: distanciamento, isolamento social, quarentena, como também o uso de máscaras, higienização das mãos, entre outras ações (BRASIL, 2020). Essas medidas dividiram opiniões de especialistas em todo o mundo, porque repercutiram na vida econômica, social e pessoal da população.

Efetivamente, não há como negar que a pandemia não prejudicou apenas a saúde dos cidadãos brasileiros, mas também a saúde financeira do país. Conforme a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), as cadeias de produções e distribuições globais foram afetadas, ocorreu fechamento das bolsas de valores em todo mundo, bem como “enfraquecimento da demanda por bens de consumo e de produção importados, elevação dos

preços de produtos e de serviços (inclusive nacionais), problemas esses que comprometeram o bem-estar da população” (VIVA, 2020, p.11).

Além disso, as medidas tomadas pelos governos, mesmo sendo necessárias para o controle do vírus, afetaram-se diretamente as relações de trabalho. Desde o início do evento pandêmico, estudiosos do Direito Trabalhista vêm produzindo análises sobre os impactos da pandemia nas relações de trabalho, destacando-se, os estudos publicados de Santos; Silva e Oliveira (2023), que averiguaram os Efeitos da Covid -19 no Direito Trabalho, destacando os impactos e perspectivas. Pereira e Costa (2021) abordaram os reflexos da pandemia do COVID-19 no mundo do trabalho, a partir de uma análise comparativa da responsabilidade civil do empregador no Brasil e na Espanha. Nicolau (2020) discutiu as relações trabalhistas na pandemia (Covid-19) a partir da análise das medidas provisórias 927 e 936, entre outros estudiosos.

Os impactos da pandemia do coronavírus nas relações trabalhistas foi um dos problemas mais recorrente elencado pela doutrina do Direito do Trabalho, cujos reflexos impossibilitaram o cumprimento dos contratos de trabalho de acordo com os parâmetros estabelecidos pela legislação trabalhista vigente, obrigando empregadores e empregados a se adaptarem à nova realidade e desenvolverem estratégias para superar a desordem trabalhista, conforme será abordado nos itens subsequentes.

3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO DA COVID-19

O surgimento da COVID-19, fez com que o ano de 2020 se tornasse um marco histórico, visto que desde a gripe espanhola, em 1918, o mundo ainda não havia presenciado outra pandemia que se espalhasse com tanta velocidade e facilidade, ocasionando milhões de mortes. Diante do aumento de casos de óbitos e da superlotação de hospitais, o governo brasileiro clamava por distanciamento social, fato que ocasionou a paralisação por tempo indeterminado de muitas atividades laborais.

Segundo Mello, Gonçalves e Oliveira (2022), desde a antiguidade, o trabalho e a forma como ele é dividido na sociedade vem sendo considerado como um meio de sobrevivência. Isto posto, faz-se a relação de trabalho pode é definida por Süsskind (2009), como vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação

há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado.

Para complementar este entendimento Barroso (2016) ratifica que, para ser caracterizado o vínculo de emprego, é necessário que estejam presentes alguns requisitos, sendo estes essenciais, em que pese alguns entendimentos diversos da doutrina, estão constantes nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo eles: não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. Portanto, frisa-se que quando é caracterizado o vínculo de emprego entre empregado e o empregador faz-se jus a uma série de direitos e deveres.

Contudo, durante a pandemia do novo coronavírus, as relações de trabalho foram significativamente impactadas, como destacado Anselmo e Ferrer (2022), o mundo precisou adaptar-se a uma nova realidade e no Brasil não foi diferente. A crise global de saúde pública, fez com que mudanças substanciais nos ambientes de trabalho ocorressem nas práticas de emprego e nas dinâmicas entre funcionários e empregados.

Em face disto, foram impostos alguns desafios ao direito do trabalho durante o período da COVID-19, sendo um dos mais importantes fazer com que os empregados cumprissem os requisitos essenciais da legislação trabalhista, já que a população se encontrava indisponível para o cumprimento destes devido ao isolamento do decreto nacional e, ainda, em virtude das perdas de empregados por mortes durante a pandemia.

Silva, Corseuel e Costa (2022) realizaram uma análise comparativa do Mercado de Trabalho Brasileiro em dois períodos distintos: 2015-2016 e o período da pandemia de covid-19 (2020), apontando o crescente índice do desemprego durante o período pandêmico, conforme explicitam:

Em 2020, a queda na ocupação foi bem mais intensa e concentrada em um período mais curto. A proporção de ocupados na PIA, que era de 53,5% no primeiro trimestre de 2020, atingiu 47,1% no terceiro trimestre, uma queda de 6,4 p.p. em apenas dois trimestres. Essa queda da ocupação é algo sem precedentes no período coberto pela PNAD Contínua. A contrapartida da queda acentuada da taxa de ocupação durante a pandemia foi o aumento na proporção de pessoas em idade ativa fora da força de trabalho, que subiu de 39% no primeiro trimestre de 2020 para 44,9% no terceiro trimestre do mesmo ano. Já a proporção de desempregados na PIA apresentou um crescimento mais modesto de 0,5 p.p. no mesmo período, chegando ao valor de 8% no terceiro trimestre de 2020. Vale destacar que a parcela de desempregados na população em idade ativa atingiu o seu valor máximo no primeiro trimestre de 2017, 8,5%. No entanto, quando se observa a taxa de desemprego, que é medida pela proporção de desempregados em relação à força de trabalho (que congrega ocupados e desocupados), verifica-se que o valor máximo da série, 14,6%, ocorreu no terceiro trimestre de 2020. Por um lado, esse pico histórico da taxa de desemprego resulta do fato de a crise do coronavírus atingir um mercado de trabalho já marcado por altas taxas de desemprego. Aliado a isso, temos como marca registrada da crise da pandemia uma drástica redução da população na força de trabalho. Assim, o contingente de desempregados no terceiro trimestre de 2020, de cerca de 14 milhões, é dividido por uma força de trabalho menor, o que contribui para elevar a taxa de desemprego (SILVA, CORSEUEL, COSTA, 2022, p. 25 – 26).

Nesse cenário, as relações de trabalho foram afetadas, especialmente, em virtude da redução das atividades econômicas e a incerteza sobre o futuro do país, haja vista as inconstâncias da duração das medidas de restrições e os danos causados à população. O evento pandêmico ocasionou impactos de variada ordem nas relações trabalhistas, uma vez que os contratos já celebrados foram prejudicados em decorrência das dificuldades do seu cumprimento, o que ocasionou danos tanto para os empregados como empregadores, passando a exigir respostas do sistema jurídico brasileiro, para a manutenção dos empregos e garantia de direitos dos trabalhadores no Brasil.

Os autores acima citados dão ênfase ainda aos eventos fatais da Covid-19 nos trabalhadores brasileiros e, ao verificarem a evolução anual dos desligamentos no Brasil em 2020, observaram um crescimento por morte do empregado, variando 24,1% em relação a 2019 (63.040 contra 50.790). Apesar de ainda representar menos de 1% do total de desligamentos observados (15.466.533), esses achados chamam a atenção quando se leva em consideração o fato de essa modalidade vir decaindo em números absolutos desde 2014, quando havia alcançado seu pico histórico (54.996) (SILVA, CORSEUEL, COSTA, 2022).

Acrescentando ainda que, além dos desafios mencionados que impactaram diretamente o mercado e as relações de trabalho, o Brasil passou a enfrentar o desemprego, uma vez que muitos trabalhadores perderam seus empregos durante a pandemia, daqueles que não trabalhavam durante a pandemia e daqueles que não conseguiram ser inseridos em razão do início da pandemia, desse modo o setor econômico passava por uma grande crise.

Assim, foram editadas as medidas provisórias de número 927 e 936, estabelecendo a suspensão temporária do contrato de trabalho por no máximo 60 dias, a redução da jornada de trabalho e salários, que poderia acontecer na escala de 25%, 50% e 70%, podendo esta redução estimada em, no máximo, 90 dias e caso ultrapassasse este prazo o governo arcaria com a parcela suprimida do salário do empregado. Com isso, visou-se garantir ao empregado a estabilidade, mesmo tendo sua jornada e salário reduzidos (Santos, 2020).

Além disso, muitos empregadores conseguiram vencer esses desafios por meios alternativos, a exemplo, a modalidade teletrabalho, que foi para muitos uma “estratégia de ponta” para o enfrentamento da crise e manutenção de muitos postos de trabalho.

3.1 Teletrabalho

Conforme já mencionado anteriormente, com a pandemia da COVID-19 as relações de trabalho ficaram fragilizadas e enfrentaram alguns desafios que acentuaram, significativamente, a taxa de desempregos, seja por ausência de inserção no mercado de trabalho, morte ou demissão.

Diante deste cenário, o teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, tornou-se uma prática frequentemente adotada durante a pandemia da COVID-19. Isso ocorreu em resposta às medidas de distanciamento social e restrições de mobilidade implementadas em diversos países para conter a disseminação do vírus. Em razão disso, esta modalidade de trabalho foi sendo bastante difundida e incentivada, haja vista sua relevância como medida de segurança para auxiliar na disseminação e redução da propagação do vírus.

O trabalho remoto encontra-se previsto no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual dispõe que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Sucessivamente, em 2011 foi introduzido a este artigo o parágrafo único que estende essa norma aos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Por conseguinte, com o advento da Lei 13.467 de julho de 2017, foi implementada a Reforma Trabalhista, a qual inseriu um novo capítulo II-A na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), regulamentando, nos artigos 75-A ao 75-E, a modalidade do teletrabalho, *in verbis*:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado (BRASIL, 2017).

Considerando o exposto nos dispositivos legais acima, teletrabalho pode ser definido como sendo 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. Contudo, não são consideradas como teletrabalho, algumas operações externas, tais como: vendedor, motorista, ajudante de viagem e outras que não são executadas em locais fixos.

Acrescenta-se ainda que, caso o trabalho seja realizado remotamente, não haverá diferenças no tocante aos direitos trabalhistas garantidos em qualquer relação de trabalho, ou seja, os direitos adquiridos pelos empregados do teletrabalho são os mesmos de qualquer outro empregado que realize trabalho presencial. Desse modo, todas as verbas trabalhistas (férias, aviso prévio, 13º salário, etc.) são garantidas aos empregados da modalidade teletrabalho (Ferreira,2021).

Considerando-se a flexibilidade e facilidades de adaptação das atividades laborais e permanência na proteção e garantias dos direitos trabalhistas, o teletrabalho pode ser entendido como uma boa opção para aquelas empresas que precisavam manter seus serviços ativos sem colocar a saúde de seus colaboradores em risco durante o período pandêmico.

Outras vantagens do trabalho remoto, segundo a Justiça do Trabalho, foi a possibilidade de executar os serviços em outros locais, evitando gastos e tempo com deslocamentos e engarramentos. A possibilidade de poder trabalhar em qualquer lugar também permite maior flexibilidade, conforto e qualidade de vida ao trabalhador (TST, 2020).

Por outro lado, ainda que o trabalho remoto tenha sido considerado uma opção viável para driblar desemprego e o aumento de falências entre empresas, há de considerar as inúmeras dificuldades impostas que poderiam ser vistas como “desvantagens” no cenário de pandemia, sendo uma das principais, a dificuldade de adaptação na transição do trabalho presencial para o teletrabalho, sem que houvesse um tempo de preparação para um melhor desempenho na execução dos serviços, sobretudo, em relação à adaptação tecnológica, uma vez que o teletrabalho exigiu que muitas empresas fornecessem aos seus funcionários os recursos e as ferramentas necessárias, a exemplo, acesso à internet de alta velocidade, computadores, programas de colaboração online e sistemas de segurança cibernética adequados (Ferreira,2021).

Durante o período pandêmico, as empresas usufruíram de aplicativos de videoconferência, e-mails, chats online e outras ferramentas de comunicação para manter os colaboradores conectados e informados. No quesito gestão de prazos e produtividade, para muitos trabalhadores, a gestão de tempo e a manutenção de produtividade foram desafiadoras, isso porque, estabelecer uma rotina e definir metas claras de trabalho sempre é fundamental. Acrescentando-se a importância de manter o equilíbrio, visto que o teletrabalho, em alguns momentos, poderia prejudicar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, já que o local de

trabalho se fundiu ao ambiente doméstico. Diante desta realidade, necessário se fez estabelecer limites para evitar o excesso de trabalho (Santos,2020).

Em síntese, pode-se dizer que, durante a pandemia da Covid-19, muito se pode dizer em louvor da modalidade de teletrabalho, pois ocasionou mudanças significativas na forma de execução de trabalho e de operacionalização de muitas empresas. Sem dúvidas, o trabalho remoto foi necessário durante o tempo da propagação do vírus, o que também desencadeou discussões sobre o futuro do trabalho e a possibilidade de modelos híbridos de trabalho, ou seja, a combinação do trabalho presencial com o remoto.

4 OS REFLEXOS DA PANDEMIA NO DIREITO TRABALHISTA

É cediço que a pandemia alterou a maneira de trabalhar em diversos segmentos, ocasionando alguns reflexos na relação de trabalho. Diante deste contexto, foram surgindo questionamentos dos legisladores e da população acerca da implementação de estratégias para o enfrentamento desta problemática, uma vez que os números de casos de contaminação por covid-19 aumentavam a cada dia.

Em vista desta constatação, surgiu a necessidade de atenção específica às leis trabalhistas, visando garantir a proteção os direitos trabalhistas para que muitos empregados não fossem lesados em razão de um fenômeno temporariamente incontrolável. No sentido de preencher esta lacuna, o governo federal decretou algumas medidas provisórias durante o período de calamidade pública que o Brasil enfrentava.

Todavia, neste estudo, a ênfase será dada, especificamente, às medidas provisórias nº 927 e 936, as quais tiveram reflexos diretos na legislação trabalhista brasileira, ocasionando algumas alterações nas relações de trabalho. As Medidas Provisórias (MPVs), no entendimento do Congresso Nacional:

São normas com força de lei editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência. Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MPV precisa da posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para se converter definitivamente em lei ordinária. O prazo inicial de vigência de uma MPV é de 60 dias e é prorrogado automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional. Se não for apreciada em até 45 dias, contados da sua publicação, entrará em regime de urgência, sobrestando todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando. O art. 62 da Constituição Federal traz as regras gerais de edição e apreciação das MPVs, definindo inclusive os assuntos e temas sobre os quais não se pode pronunciar. Já o disciplinamento interno do rito de tramitação dado pela Resolução do Congresso Nacional nº 1 de 2002 exige, por exemplo, sobre emendas, a formação da comissão mista e prazos de tramitação (CONGRESSO NACIONAL, 2020).

Considerando a definição acima, pode-se melhor compreender o porquê da utilização das medidas decretadas pelo Presidente da República durante o período da pandemia da Covid-19 no Brasil. A medida provisória nº 927 foi decretada em 2020 (a) e versava sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 (c), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Posteriormente, foi decretada a medida provisória nº 936 de 2020 (b), a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo 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 (d). (BRASIL,2020a, 2020b,2020c,2020d).

Na sequência, as medidas provisórias mencionadas, e objeto de análise deste item, serão apresentadas de forma mais detalhada, destacando os aspectos mais relevantes no que concerne à regularização e proteção dos direitos trabalhistas, para que nenhum trabalhador tivesse seus direitos mitigados, em razão das adversidades impostas pela Covid-19.

4.1 Medida Provisória Nº 927

Em 2020, o Presidente da República do Brasil, o Excelentíssimo Senhor Jair Messias Bolsonaro, com intuito de reduzir os impactos ocasionados pelo coronavírus nas relações de trabalho, decretou a Medida Provisória nº 927, reconhecida através do Decreto nº 6 de 20 de março de 2020. A finalidade da referida medida foi apresentar meios alternativos para que os empregadores pudessem lidar com as questões emergenciais derivadas das relações trabalhistas, permitindo uma flexibilização temporária. Em síntese, o principal objetivo foi auxiliar empregadores e empregados a enfrentarem os desafios econômicos trazidos pela Covid-19 durante o período da pandemia (BRASIL, 2020).

A Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 dispõe sobre,

As medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública. Prevê que empregado e 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 Federal. Permite, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, a adoção pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas

em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação (com suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses); e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Dispõe sobre a jornada de trabalho para os estabelecimentos de saúde. Estabelece que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Permite a prorrogação de acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória. Estabelece que Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora (BRASIL, 2020).

Com relação à MP em comento, Nicolau (2020) sinaliza que, em virtude do cenário catastrófico vivido em 2020, aconteceram paralisações de inúmeros setores produtivos. Assim, a medida provisória 927 foi editada para que existisse maior flexibilização das questões trabalhistas durante o período pandêmico, passando a abranger questões como: o teletrabalho, a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Contudo, neste tópico serão abordados, apenas alguns destes temas.

A antecipação das férias individuais durante a pandemia da COVID-19 foi uma das estratégias utilizadas por empresas e trabalhadores para lidar com as consequências da crise sanitária. O artigo 6º da MP 927/2020 juntamente com o artigo 134 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), autoriza o empregado e o empregador negociarem a antecipação das férias do trabalhador. Essa medida foi a primeira a ser adotada de forma unilateral pelo empregador (BRASIL, 1943, 2020).

Um detalhe importante a ser destacado é a possibilidade do empregado, mesmo não tendo completado os 12 meses para obter o período aquisitivo, gozar da antecipação das férias. Logo, nessa circunstância, a empresa pagaria o adicional de um terço junto com o décimo terceiro salário (art. 8º MP 927/2020), assim o empregado poderá antecipar suas férias, porém somente receberia sua gratificação depois, e seu eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estaria sujeito com a aprovação do empregador (BRASIL, 2020). Segundo Nicolau (2020), durante a pandemia aqueles empregados que pertenciam ao grupo de risco fixado pelo Ministério da Saúde, tinham preferência na antecipação do gozo de férias individuais ou coletivas.

Tendo em vista o exposto, é possível observar que houver algumas vantagens, a exemplo, a diminuição da aglomeração de pessoas e a possibilidade de o empregador selecionar individualmente o empregado, não havendo a necessidade de conceder férias coletivas. No

oposto, as desvantagens seria a impossibilidade de a empresa convocar de imediato o empregado.

Posteriormente, as férias coletivas também foram autorizadas por meio da MP 927/2020, que em seu art.11 dispõe que o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2020).

No tocante aos feriados, o artigo 13 da MP 927/2020 autorizou a antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, onde o empregador tem o dever de avisar aos empregados no prazo de 48 horas de antecedência, no mínimo, de forma escrita ou eletrônica, informando expressamente quais os feriados seriam aproveitados (BRASIL, 2020).

Destarte, ressalta-se que os feriados aproveitados poderiam ser utilizados na compensação do saldo em banco de horas (§1º) e flexibilidade a probabilidade do aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito (§2º) (BRASIL, 2020).

Outro ponto importante a ser destacado foi a suspensão da exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) previsto nos artigos 19 a 25 da MP 927/2020. O artigo 19, estabelece a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, referente às competências de março, abril e maio de 2020, e fariam o uso da prerrogativa, independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e da adesão prévia. O recolhimento de tais competências, de acordo com o art. 20 da supracitada MP poderia ser parcelado em até seis parcelas sem a incidência de atualização, multas ou até mesmo encargos (BRASIL, 2020).

Por fim, acrescenta-se que a medida provisória em questão trouxe contribuições relevantes para o enfrentamento do problema, ao implementar estratégias para a regulamentação da relação de trabalho durante o período da pandemia.

4.2 Medida Provisória N° 936

Outra contribuição significativa para a seara trabalhista durante o período pandêmico foi a implementação da Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020, emitida pelo governo brasileiro, como parte das ações de enfrentamento aos impactos econômicos ocasionados pandemia de COVID-19, ao instituir:

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com objetivos de: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Define como medidas do programa: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Reconhece a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Prevê que as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva. Estabelece as hipóteses em que as medidas do programa serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva (BRASIL, 2020).

Os doutrinadores Pamplona Filho e Fernandez (2020) ratificam que a Medida Provisória 936/2020 constituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda composta das seguintes propostas: possibilidade de pactuação individual da redução da jornada e do salário; possibilidade de acordo individual para a suspensão do contrato de trabalho e pagamento pela União Federal, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.

Santos (2020) complementa que tal Medida Provisória fora transformada na Lei nº 14.020 de 06 de Julho de 2020, sendo um instrumento de suspensão temporária de contratos de trabalho, via acordo individual, do modo que funcionários que ganhassem até a quantia de R\$ 3.117,00, para aqueles com diploma de nível superior e aqueles que ganhassem mais que o dobro do benefício máximo do INSS, criado pelo Decreto nº 99.350, de 27 de julho de 1990, ou seja, R\$ 12.202,12, ou ainda através de acordo coletivo para outros funcionários.

Para corroborar, Nicolau (2020) explicita a referida MP já tinha sido aprovada pela Câmara de Deputados, sendo o projeto de convenção em lei sancionado, mesmo acontecendo alguns vetos, inclusive pelo Presidente da República da época e passou a regulamentar os casos de diminuição salarial e suspensão temporária de contrato de trabalho. Vale ressaltar que durante a tramitação da lei, seu conteúdo foi aprovado pelo Senado Federal após realizadas algumas alterações em relação ao seu texto original. O carecimento dessa sanção foi ocasionado pelas alterações ocorridas pelo texto original da Medida Provisória no decorrer da sua passagem pelo Congresso Nacional.

A lei manteve as regras referentes aos acordos de redução e suspensão, todavia, foram trazidas novidades a respeito dos limites para realização do acordo individual. Os acordos estabelecidos no período da Medida Provisória 936, asseguraram sua validade, porém houve

inovações como a inclusão de regras para gestantes e deficientes, prorrogação de prazos de redução de jornadas de trabalho e a suspensão temporária do contrato (BRASIL, 2020).

O artigo 2º desta MP determina quando poderá ser aplicado o programa e quais seus objetivos. Já o artigo 7º estabelece que há a possibilidade de firmar acordo quanto ao prazo utilizado para a redução da jornada e ao salário dos empregados e dispõe seus requisitos para a sua efetivação, *in verbis*:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com **aplicação durante o estado de calamidade pública** a que se refere o art. 1º e com os seguintes **objetivos**:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

[...]

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá **acordar** a redução proporcional da **jornada de trabalho e de salário** de seus empregados, por **até noventa dias**, observados os seguintes **requisitos**:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
 - a) vinte e cinco por cento;
 - b) cinquenta por cento; ou
 - c) setenta por cento.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. (BRASIL, 2020).

Por conseguinte, a referida medida aduz no artigo 8º a autorização da suspensão temporária do contrato de trabalho, onde através de suas atribuições, ser realizado por meio de acordo individual escrito (§1º) entre empregado e empregador, com o prazo máximo de até sessenta dias, com a possibilidade de ser dividido em até dois períodos de trinta dias cada, sendo encaminhado ao empregado em até dois dias corridos.

Pamplona Filho e Fernandez (2020) destacam que, caso o empregado continuasse suas atividades empregatícias, mesmo que parcialmente, durante a suspensão contratual, independente da modalidade, a suspensão ficará descaracterizada. Logo, o empregador ficaria sujeito a pagar de forma imediata as remunerações e os encargos do período. Caso fosse descumprida a regra, caberiam as penalidades previstas na legislação e as sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

Por fim, conclui-se que esta Medida Provisória teve como objetivo instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que pode ser utilizado quando houver acordos entre trabalhadores e empregadores, quando houver casos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e suspensão temporária do contrato de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste estudo foi fazer uma análise doutrinária e legislativa acerca da proteção do trabalhador frente aos efeitos da pandemia Covid-19, tendo como premissa básica, destacar os reflexos positivos e negativos ocasionados nas relações trabalhista e o importante papel do poder legislativo ante aos desafios nas relações empregatícias advindas período pandêmico.

A revisão doutrinária revelou que, em virtude da pandemia Covid-19, surgiram inúmeros desafios para o Direito do Trabalho, cujas relações foram afetadas em decorrência das medidas restrições para conter o vírus, que logrou prejuízos incalculáveis tanto do ponto de vista humano quanto financeiro, gerando incertezas quanto ao futuro, instabilidade profissional e financeira para milhões de brasileiros.

Nesse sentido, entende-se que a atribuição do Direito do Trabalho, como agente de proteção, foi procurar estratégias com vistas a proteger o direito dos trabalhadores e a manutenção de diversos postos de trabalhos. Contudo, como fora observado no levantamento doutrinário, os efeitos da pandemia foram além das questões de saúde, eles abarcam a relação empregador/empregado, que tiveram que se adequar rapidamente ao novo cenário e sofreram grandes impactos também; o que demandou a implementação de estratégias de modo a buscar uma melhor alternativa com vista à redução de danos para ambas às partes.

Nesse sentido, ganharam relevância as Medidas Provisória nº 927 e 936, ambas de 2020, como instrumento normativo utilizado na pandemia visando a proteção dos direitos dos trabalhadores lesados. Destaca-se a imprescindibilidade da inclusão de tais medidas para regularizar as relações de trabalho entre empregados e empregadores durante a crise gerada pelo período pandêmico, isso porque trouxeram novas perspectivas que alteraram o *modus operandi* das relações de trabalho para se adequar a realidade imposta pela pandemia da Covid-19, visando a superação da problemática.

E, por fim, destaca-se a contribuição social e acadêmica que este estudo proporcionará, pois se tratar de um tema viável no campo do Direito do Trabalho, haja vista serem os reflexos da Pandemia Covid-19 um assunto de grande repercussão mundial, cujos reflexos são sentido

até os dias atuais, e de elevada relevância no cenário social, econômico e jurídico mundial; por isso precisa ser investigado com maior intensidade em virtude de sua magnitude, e por muitas questões das relações de trabalho que ainda não ficaram bem esclarecidas em virtude de seu recente surgimento.

REFERÊNCIAS

ANSELMO, L.C; FERRER, L.A. **Novas Relações de Trabalho: Uma Análise do Impacto da Pandemia da Covid-19 na Legislação Trabalhista**. Revista Direito em Foco –14. ed. Ano: 2022.

AVENI, A. Sistemas de Saúde e Economia da Saúde – Impactos Causados pela COVID-19. **Cadernos de Prospecção – Salvador**, v. 13, n. 2, Edição Especial, p. 477-493, abril, 2020, p. 479.

BARROSO, S.L. **Quais são os requisitos para a formação do vínculo empregatício?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-requisitos-para-formacao-do-vinculo-empregaticio/363586235>. Acesso em: 24 set 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo Nº 6, de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm. Acesso em: 23 set 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art6. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 30 set 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020**. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2020/lei/113979.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20para,respons%C3%A1vel%20pelo%20surto%20de%202019. Acesso em: 27 set 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.016 de 2 de julho de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114019.htm. Acesso em: 27 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 188/2020**. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Brasília: Ministério da Saúde, 2020.

BRASIL. **Medida Provisória Nº927 de 22 de março de 2020.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 30 set 2023.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 936 de 1º de abril de 2020.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 02 set 2023.

FERREIRA, E. **Desafios do Home Office na Pandemia:** construindo estratégias para efetivação/Elisabete Ferreira; orientação de Hamilcar Boing; coorientação de Cleverson Tabajara Vianna. – Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Florianópolis, SC, 2021.110p.

IBASE. **A Covid-19 e o direito à morte digna.** 5 de maio de 2020. Disponível em: <https://ibase.br/pt/destaques/a-covid-19-e-o-direito-a-morte-digna/>. Acesso em out./2023.

Histórico da pandemia de COVID-19. OPAS. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 27 set. 2023.

MELLO, A.S; GONÇALVES, T.C.F; OLIVEIRA, Y.S.S. **O impacto da Covid-19 nas relações de trabalho.** Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2022/05/o-impacto-da-covid-19-nas-relacoes-de-trabalho.pdf>. Acesso em: 27 set 2023.

NICOLAU, I.B. **As relações trabalhistas na pandemia (Covid-19): análise e considerações das medidas provisórias 927 e 936.** Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Trabalho de Conclusão de Curso,2020.

OLIVEIRA, K.M. **Os Impactos da Pandemia do Coronavírus nas Relações de Trabalho.** Orientador: Alexandra Tatiana da Silva Marques Bandeira. 2020. 25f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, 2020.

OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizado como pandemia. OPAS. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemico>. Acesso em: 27 set. 2023.

PAMPLONA FILHO, R; FERNANDEZ, L. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 /** coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

PEREIRA, C; COSTA, B. **Os reflexos da pandemia do COVID-19 no mundo do trabalho:** Uma análise comparativa da responsabilidade civil do empregador no Brasil e na Espanha. Disponível em:<http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/71809/197467>. Acesso em 27 set. 2023.

SANTOS, F.S; SILVA, E.O. **Efeitos da Covid -19 no Direito Trabalho:** Impactos e Perspectivas. Capítulo IX. Coletânea de Estudos Jurídicos da FANESE-Sergipe. Marcel

Figueiredo Ramos; Edson Oliveira da Silva; Eudes de Oliveira Bonfim; Gleison Parente Pereira; Denival Dias de Souza (Organizadores). Aracaju: J. Andrade, 2023.

SANTOS, R, M, B. **Reflexões da Incidência da Pandemia no Direito do Trabalho**. Direito em Movimento, Rio de Janeiro, v.18 – n. 3, p224-235, 2020- Ed. Especial. Disponível em: <https://ojs.emerj.com.br/index.php/direitoemmovimento/article/view/305/111>. Acesso em 23 set 2023.

SILVA, S.P; CORSEUEL, C.H.L; COSTA, J.S.M. **Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022.

SUSSEKIND, A. **Da relação de trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol.75, nº4, out,dez/2009. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13698/001_sussekind.pdf?sequen. Acesso em 23 set 2023.

VIVA, R. Q. O impacto da pandemia no direito do consumidor à luz da lei federal nº 14.034/20. **Revista Científica da Faculdade de Direito da Universidade Metropolitana de Santos**, v. 2, n. 5, 2020, p. 11.