

REFLEXÕES DA INCIDÊNCIA DA PANDEMIA NO DIREITO DO TRABALHO

Rafael Menguer Bykowski dos Santos

Bacharelado em Direito na Faculdade de Direito de Franca/SP. Graduando em Superior de Tecnologia em Gestão de Serviços Jurídicos, Notariais e de Registro na Universidade Paulista/SP. Auxiliar de Cartório no Registro Civil de Pessoas Naturais de Pedregulho/SP. Pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Agrário da Faculdade de Direito de Franca/SP. Pesquisador do Laboratório de Relações Internacionais da UNESP “Campus de Franca”/SP. Pesquisador de Iniciação Científica do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) da Faculdade de Direito de Franca/SP - 2020/2021, sob a Linha de Pesquisa - Direito, Inovação e Desenvolvimento, sob o projeto de pesquisa “As alterações ocorridas com a Promulgação da Lei n.º 13.874/2019 no direito brasileiro e as consequências para a sociedade brasileira contemporânea”.

Recebido em: 27/11/2020

Aprovado em: 20/01/2021 e 26/01/2021

RESUMO: As alterações decorrentes da pandemia acarretaram um processo de modificações intensas em todo o corpo jurídico brasileiro. Sendo a pandemia de caráter global e trazendo transformações administrativas e legislativas intensas, por motivos de precaução e urgência, para as normas estatais em caráter nacional e global. Dessa forma, faz-se necessário o estudo e a delimitação do problema dentro do ponto de vista teórico do presente estudo. O estudo baseou-se nas modificações ocorridas no Direito do Trabalho advindas do período de calamidade pública decretada nas esferas federal, estadual e municipal. O estudo teve uma metodologia de análise de conteúdo bibliográfico e documental, da mesma forma do método dedutivo para a solução de problemas relacionados ao raciocínio lógico sistemático. A investigação teve como objetivo analisar as

propostas e medidas estabelecidas em território nacional, especialmente na esfera trabalhista, abordando suas alterações mais relevantes, dentro do paradigma jurídico brasileiro.

PALAVRAS-CHAVES: Pandemia. Trabalho. Direito do Trabalho. Modificações legais. Modificações administrativas.

ABSTRACT: The changes resulting from the pandemic led to a process of intense changes in the entire Brazilian legal body. Since the pandemic is of a global character and bringing intense administrative and legislative changes, for reasons of precaution and urgency, to the national and global state rules. Thus, it is necessary to study and delimit the problem within the theoretical point of view of the present study. The study was based on changes in labor law arising from the period of public calamity decreed at the federal, state and municipal levels. The study had a methodology for analyzing bibliographic and documentary content, in the same way as the deductive method for solving problems related to systematic logical reasoning. The investigation aimed to analyze the proposals and measures established in the national territory, especially in the labor sphere, addressing its most relevant changes, within the Brazilian legal paradigm.

KEYWORDS: Pandemic. Job. Labor Law. Legal changes. Administrative changes.

1. INTRODUÇÃO

As modificações legislativas, administrativas e judiciais nas esferas federal e estadual em decorrência da pandemia da COVID-19, ocorrem diariamente, sendo de grande relevância para o mundo jurídico a análise de suas alterações em todos os níveis do corpo jurídico nacional.

A nível organizacional, a estrutura atual passa por modificações independentemente das posturas dos órgãos dirigentes com relação às suas atribuições. Do mesmo modo, novos modelos estruturais determinam novas proposições. Acima de tudo, é fundamental ressaltar que a contínua

expansão da pandemia pode nos levar a considerar a reestruturação das direções preferenciais no sentido do desenvolvimento econômico e social.

Por outro lado, a constante divulgação das informações facilita a criação dos métodos utilizados para a avaliação de resultados, estabelecendo-se, gradativamente, que a execução dos pontos preconizados nas novas normas legais e administrativas venham a ressaltar as medidas emergenciais.

Este trabalho analisou a situação do Direito Trabalhista diante da pandemia do coronavírus, sendo que para atingir o escopo da investigação, foi realizada uma extensa pesquisa bibliográfica e documental, bem como utilizado o método hipotético-dedutivo de análise do material, coadunando tais aspectos a uma exploração da doutrina relacionada ao problema.

Como referencial teórico, a pesquisa buscou a investigação do Direito do Trabalho e suas alterações no ambiente trabalhista, em face da pandemia ocorrendo no Brasil e no mundo, e como seu progresso de contaminação acarretou modificações legislativas, principalmente no gerenciamento do Direito Trabalhista. Os aspectos mais relevantes dessas alterações, as vantagens e desvantagens dessas mudanças advindas do estado de calamidade são investigados neste estudo.

O trabalho apresenta as modificações ocorridas no ambiente de trabalho e no Direito Trabalhista em face do período de calamidade. Dessa forma, foram abordados a legislação e os decretos mais relevantes aplicados, com a finalidade de analisar e estudar quais alterações foram propostas e as que vigoram atualmente, sendo que, conforme o tempo, novas modificações alteram gradativamente a linha mencionada, bem como toda a legislação nacional.

2. CONSIDERAÇÕES SOBRE A PANDEMIA

O número de casos de COVID-19 na América Latina resultou-a como o epicentro da pandemia do coronavírus, sendo o Brasil seu principal ponto de disseminação. Os esforços do Brasil contra o vírus foram prejudicados pela polarização política brasileira.

Nos últimos meses, a política tem sido maior que a pandemia. Isso não quer dizer que a crise da saúde seja menos importante, mas a magnitude dos escândalos políticos é muito grande, e as implicações, legais e administrativas, gigantescas.

Nunca é demais lembrar o peso e o significado desses problemas, uma vez que possibilita uma melhor visão global do impacto na agilidade decisória. Acima de tudo, é fundamental ressaltar que os fatores subjetivos legais se associam às direções preferenciais no sentido do progresso.

O empenho em analisar a hegemonia do ambiente político pode nos levar a considerar a reestruturação dos procedimentos adotados. No entanto, não se pode esquecer que a pandemia causa impacto direto na reavaliação do sistema trabalhista.

Os novos modelos estruturais apontam para a melhoria da situação de calamidade pública. Lembrando que o peso e o significado desse problema requer políticas rápidas e efetivas possibilitando uma melhor visão global para atingir a excelência.

Por conseguinte, o surgimento do comércio virtual cumpre um papel essencial na formulação dos relacionamentos verticais entre o empregado e o empregador. É importante questionar o quanto o julgamento imparcial das eventualidades obstaculiza a apreciação da importância das diretrizes de desenvolvimento para o futuro.

Pensando mais a longo prazo, a revolução dos costumes desafia a capacidade de equalização dos modos de operação convencionais. Nesse sentido, a crescente influência da mídia ressalta a relatividade das formas de ações realizadas pelo governo.

Dessa forma, vários decretos e medidas foram sendo estabelecidos em todos os estados e municípios brasileiros de forma diária, dos meses de fevereiro e março até os dias atuais. Os governadores e prefeitos, alteram suas medidas e decretos a todo o momento, em decorrência da pandemia.

3. ALTERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A pandemia, causada pela COVID-19, transmitida através do contato entre indivíduos, gerou infecção entre trabalhadores, bem como casos suspeitos, o que gerou a suspensão de vários centros de produção de produtos e serviços. Dessa forma, devido a essa situação, todos os indivíduos foram incentivados a procurar aconselhamento médico. Portanto, surgiu o Projeto de Lei (PL) n.º 702, de autoria do Deputado Alexandre Padilha, com a finalidade de dispensar a apresentação de atestado médico para justificar a ausência do trabalhador infectado com o coronavírus ou que tenha tido contato com pacientes. Atualmente o PL se encontra em análise do veto presidencial pelo Congresso Nacional.

De outro bordo, temos a suspensão das atividades durante o estado de calamidade, os decretos estaduais em todos os estados implementaram medidas que restringem a circulação de pessoas. A nível federal, o Decreto n.º 10.282, de 20 de março de 2020, definiu o conceito de atividades essenciais e serviços públicos, passando conforme o tempo por diversas modificações. Dessa forma, foi recomendado que todas as atividades sejam, na medida do possível, realizadas sem que os funcionários estejam pessoalmente nas instalações da empresa.

Nessa mesma linha, elencado à situação, instalou-se o trabalho em casa, denominado popularmente como *home office*. Conforme a Medida Provisória (MP) n.º 927, de 22 de março de 2020, durante o estado de calamidade pública, os empregadores podem alterar o modo de trabalho pessoal para o regime de trabalho em casa.

Nesse caso, o empregador pagará o salário do funcionário integralmente, e também será necessário adaptar as regras de reembolso de despesas, como infraestrutura, energia, custos de internet, entre outros, por meio de políticas internas de emprego ou alteração do contrato de serviço independente celebrado até 30 dias após a alteração do modo de trabalho. Deve-se ter em mente que nenhuma mudança pode ser prejudicial ao empregado. As regras sobre controle de período de trabalho e horas extras permaneceram inalteradas.

Curial observar que, a partir da suspensão ou redução das operações das empresas, certos negócios puderam recorrer a ferramentas para ajudá-los nessa situação. Nesse contexto, a já citada MP n.º 927 de 2020 permitiu que essas empresas avançassem as férias individuais, concedessem férias coletivas aos empregados, flexibilizassem as regras existentes, antecipassem feriados não religiosos e usassem os bancos de horas para compensar o período de desligamento, em face da situação de calamidade pública.

Concernente a isso, temos a lei de 1º de abril de 2020, transformada na Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020, que regulamentou a possibilidade de reduzir salários e horas de trabalho através de contrato individual com todos os funcionários, podendo serem reduzidos em 25%, 50% ou 70%, mediante devido acordo.

Ademais, reduções em outras condições ou porcentagens são possíveis, mas apenas por meio de acordo coletivo. Depois que o salário tenha sido reduzido, o governo federal se comprometeu, através da mesma MP n.º 936/2020, em fazer um pagamento suplementar com base no valor do seguro-desemprego, o denominado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Bem). Os funcionários que tiverem horas e salários reduzidos gozarão desse benefício provisório enquanto a medida durar e por um período semelhante após seu fim.

4. MODIFICAÇÕES NO DIREITO DE TRABALHO

Nesse descortino, pela MP n.º 936/2020, transformada na já citada Lei n.º 14.020/2020, criou a suspensão temporária de contratos de trabalho por meio de um acordo individual, para funcionários que ganham até R\$ 3.117,00, para aqueles com diploma de ensino superior e os que ganham mais que o dobro do benefício máximo do INSS, criado pelo Decreto n.º 99.350, de 27 de julho de 1990, ou seja, R\$ 12.202,12, ou ainda através de acordo coletivo para outros funcionários.

Dessa forma, os funcionários com licença terão direito ao montante total do seguro-desemprego. Ademais, empregadores que apresentam re-

ceita bruta acima de R\$ 4,8 milhões, no ano de 2019, devem conceder uma ajuda compensatória no valor de pelo menos 30% dos salários dos funcionários durante o período de licença. Essa medida tem sido gradativamente aumentada pelo governo.

Nessa mesma realidade, os trabalhadores colocados em licença devem desfrutar dos benefícios citados, provisórios enquanto durar a medida e por um período semelhante após o seu término. Além disso, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 476-A estabelece que:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Dessa forma, temos um precedente semelhante, no qual os contratos de trabalho podem ser suspensos para atividades de treinamento ou reciclagem de funcionários, o que está sujeito ao consentimento dos funcionários e mediante acordo com o sindicato dos trabalhadores. A legislação também prevê a possibilidade de cortar horas de trabalho e salários proporcionalmente, também mediante negociação com o órgão sindical.

De outro bordo, a já citada MP n.º 927/2020 autorizou o diferimento das contribuições do FGTS relativas a março, abril e maio de 2020. Essas contribuições podem ser pagas em até seis parcelas com vencimento no 7º dia de cada mês, com início em julho de 2020, sem nenhum ajuste monetário, multa e cobranças.

Nessa toada, o PL n.º 1.066, de 2020, criou a Lei n.º 13.982, de 2 de abril de 2020, alterando a Lei n.º 8.724, de 7 de dezembro de 1993, criando o Auxílio Emergencial do Governo Federal, sendo este regulamentado pelo Decreto n.º 10.316, de 7 de abril de 2020, dando subsídio de R\$ 600,00 aos trabalhadores informais, Microempreendedores Individuais (MEI), autônomos e desempregados.

Todavia, o benefício possui certos requisitos como ter mais de 18 anos de idade, não possuir trabalho formal, ou seja, com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), possuir renda mensal de até meio salário-mínimo - R\$ 522,50 - e renda familiar mensal de até três salários-mínimos, ou seja, R\$ 3.135,00, sendo o salário-mínimo R\$ 1.045,00, conforme a MP n.º 919, de 30 de janeiro de 2020, convertida na Lei n.º 14.013, de 10 de junho de 2020. Outros requisitos também se aplicam, como o exercício de uma atividade como MEI ou ser um contribuinte individual ou facultativo do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou ser trabalhador informal inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico).

Nessa senda, necessário ressaltar que o Ministério Público do Trabalho (MPT) emitiu pareceres técnicos fornecendo diretrizes para promotores, empresas, sindicatos e trabalhadores. Entre as medidas listadas está uma recomendação para as empresas tornarem as horas de trabalho de funcionários com riscos altos ou médios de infecção mais flexíveis.

Ademais, o MPT também recomendou que as empresas cumpram os planos de contingência adotados pelas autoridades locais, permitindo ausência no trabalho, *home office* e distanciamento social dos funcionários no local de trabalho. O órgão também informa que podem ser realizadas visitas e inspeções nos locais, o que pode por sua vez, dar origem a várias medidas, incluindo a propositura de ações civis públicas.

Portanto, faz-se a ressalva de que os benefícios e medidas descritos aplicam-se também a entidades do terceiro setor, organizações de caráter privado. É altamente recomendável que essas entidades mantenham um ambiente de trabalho seguindo as recomendações e acompanhem os casos de funcionários sintomáticos ou assintomáticos. Dessa forma, devem também liberar voluntários da realização de atividades pessoais e, na medida do possível, devem migrar para trabalhos virtuais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo tem como ponto teórico a investigação das alterações do meio de trabalho e do Direito Trabalhista advindas da pandemia ocorrida no Brasil e no mundo. A pesquisa fundamentou-se em uma extensa fonte de referências legislativas.

O trabalho se baseou na concepção de investigar as modificações e alterações nos institutos trabalhistas, o gerenciamento dos contratos de trabalho, seus aspectos mais relevantes, bem como as vantagens e desvantagens com base nas alterações realizadas no corpo jurídico brasileiro.

Em tal perspectiva, o entendimento das metas propostas cumpre um papel essencial na formulação de todos os recursos funcionais envolvidos. Não obstante, a necessidade de renovação processual agrega valor ao estabelecimento dos paradigmas públicos e privados em face da gravidade da pandemia.

Nessa linha, a estrutura atual da organização prepara-nos para enfrentar situações atípicas decorrentes das direções preferenciais no sentido de precaução. Dessa maneira, a crescente influência da mídia e das necessidades da sociedade pode nos levar a considerar mais alterações na reestruturação das condições financeiras e administrativas exigidas para o período emergencial.

Por conseguinte, o fenômeno da internet representa uma abertura para o enfrentamento da pandemia. Assim mesmo, o desafiador desse cenário globalizado acarreta um processo de reformulação e modernização das diversas esferas jurídicas e sociais dedicadas às ações de enfrentamento da doença.

Conclui-se então que as alterações do escopo jurídico foram fundamentais para modificar a estrutura dos processos brasileiros, bem como no que se relaciona a gerência da carga trabalhista, ou seja, foi essencial para administrar todo o estado de calamidade nacional advindo do coronavírus. Concernente a isso, com o passar do tempo, mais modificações legislativas serão realizadas, deixando a marca da pandemia em toda a legislação brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 702, de 2020. **Acrescenta dispositivo na Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2239474>. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 1066, de 2020. **Altera a Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social, para fins de elegibilidade ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141270>. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Caixa Econômica Federal. **Auxílio Emergencial do Governo Federal.** Disponível em: <https://auxilio.caixa.gov.br/#/inicio>. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Caixa Econômica Federal. **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm.** Disponível em: <http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/beneficio-emergencial/Paginas/default.aspx>. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Decreto n.º 10.282, de 20 de março de 2020. **Regulamenta a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Decreto n.º 10.316, de 7 de abril de 2020. **Regulamenta a Lei n.º 13.982, de 2 de abril de 2020, que estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).** Disponível em: <http://>

[www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10316.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.316%2C%20DE%207,coronav%C3%ADrus%20\(covid%2D19\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10316.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.316%2C%20DE%207,coronav%C3%ADrus%20(covid%2D19)). Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Decreto n.º 99.350, de 27 de junho de 1990. **Cria o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) define sua estrutura básica e o Quadro Distributivo de Cargos e Funções do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores de suas Unidades Centrais e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d99350.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Lei n.º 13.982, de 2 de abril de 2020. **Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm#:~:text=%C2%A7%203%C2%BA%20Considera%2Dse%20incapaz,II%20%2D%20\(VETADO\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm#:~:text=%C2%A7%203%C2%BA%20Considera%2Dse%20incapaz,II%20%2D%20(VETADO)). Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Lei n.º 14.013, de 10 de junho de 2020. **Dispõe sobre o valor do salário-mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2020; e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14013.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória n.º 919, de 30 de janeiro de 2020. **Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de fevereiro de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv919.htm, Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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), e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Medida Provisória n.º 936, de 1º 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.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.