

EFEITOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GROLI, Patricia¹

SANCHES, Pedro Henrique²

RESUMO:

O presente trabalho busca apresentar de que forma a pandemia da COVID-19 afetou as relações de trabalho, através de um relato da evolução das providências de enfrentamento adotadas, entre decretos e medidas provisórias, no decorrer do período de calamidade pública que foi instaurado no Brasil naquele momento. Para alcançar o objetivo, utiliza-se uma pesquisa bibliográfica, por meio de livros, revistas, artigos e textos legais, que demonstram uma série de alterações e flexibilizações na legislação trabalhista e nos vínculos entre empregado e empregador. Assim, discussões surgiram, principalmente, em relação às normas que foram flexibilizadas, pois estas estariam indo de encontro com proteções legais dos empregados. Porém, levando-se em consideração o cenário de urgência em que as medidas foram editadas e o intuito de socorrer empresas, garantir empregos e reduzir os impactos na economia, foi cabível a relativização de algumas normas e princípios, já que tais ações tiveram finalidade pública, coletiva e social.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; COVID-19; Relações de Trabalho; Medidas Provisórias.

1 INTRODUÇÃO

Ao analisar-se a história, percebe-se com um vasto rol de pandemias atingiram o planeta, dentre as principais, podemos citar a peste negra, varíola e gripe espanhola. Porém, nenhuma delas teve um impacto tão grande na sociedade quanto a COVID-19, que surgiu na China no ano de 2019 e, em poucos meses, alastrou-se para o restante do mundo e causou mortes, paralisou países inteiros e, conseqüentemente, gerou grande impacto na economia.

No Brasil, a doença chegou em meados de fevereiro de 2020 e em poucos dias já causava prejuízos, principalmente, pelo fato de a medida essencial adotada para conter a proliferação da doença ter sido o isolamento social, o qual paralisou as atividades de vários setores da economia.

Diante do cenário de risco, com a iminente possibilidade de fechamento de empresas e aumento no desemprego, o governo deparou-se com a necessidade de medidas que iam além do isolamento, mas que buscassem preservar a economia e os empregos.

Nesse sentido, o objetivo da presente pesquisa é analisar os efeitos que a pandemia causou nas relações de trabalho, ao passo que normas foram editadas alterando e/ou flexibilizando os vínculos entre empregado e empregador.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pgorli@minha.fag.edu.br

² Docente Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG, Cascavel/PR. E-mail: pedrosanches@fag.edu.br

De acordo com Boucinhas Filho e Costa (2020), em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo, nº 6, foi instaurado estado de calamidade pública no Brasil, que legitimou o estabelecimento de regimes jurídicos urgentes e provisórios, com o intuito de reduzir os impactos da situação.

Em seguida, em 22 de março de 2020, publicou-se a primeira Medida Provisória que dispunha sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da crise da COVID-19, nomeada a MP nº 927. Dentre as estratégias adotadas, as principais foram: antecipação de férias individuais; diferimento do FGTS; prevalência da norma individual sobre a coletivamente negociada; e teletrabalho.

Mais adiante, em 02 de abril de 2020, o Governo Federal publicou a MP nº 936, que previu, entre outros: o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER); redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ademais, durante o período de pandemia, muitas foram as normas emergenciais que surgiram e junto delas, inúmeras dúvidas, tanto dos empregados e empregadores, quanto do próprio judiciário. Portanto, a presente pesquisa mostra-se relevante, no sentido de trazer as principais alterações legais durante o estado de calamidade e como elas afetaram a relação de trabalho, tanto momentaneamente quanto futuramente.

Nessa perspectiva, demonstrado o panorama geral da pesquisa, com um breve relato histórico das principais pandemias enfrentadas pela humanidade, bem como o impacto gerado pela COVID-19 no contexto de globalização em que o mundo está inserido atualmente, estabeleceu-se a relevância jurídica do presente trabalho, já que o direito do trabalho, mais especificamente, as relações de trabalho, são diretamente afetados em momentos de crises socioeconômicas. Logo, a presente investigação trata-se de um ensaio teórico, caracterizado pela pesquisa bibliográfica.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DA COVID 19 NO BRASIL

No decorrer da história, muitas foram as pandemias que assolaram a humanidade, cada uma delas trazendo prejuízos significativos à sua época, elas causaram momentos de tensão e foram estímulo de mudanças em alguns casos (BELFORT, 2020). Dentre as principais, podemos citar a peste negra, que dizimou parte da população europeia no século

XIV; a varíola, que ocorreu em surtos ao longo do tempo, trazendo muitas mortes, principalmente no século XX; a gripe espanhola, disseminada durante a primeira guerra mundial; e, atualmente, a COVID-19, que surgiu ao final de 2019, na China, e se espalhou muito rapidamente pelo resto do mundo, ceifando milhões de vidas, paralisando países inteiros, trazendo sensação de impotência e prejuízos socioeconômicos incalculáveis.

Segundo Martinez e Possídio (2020), essa não é a primeira pandemia que atingiu a humanidade, mas sem dúvidas, a que produziu efeitos mais adversos, em razão da globalização. Além disso, a COVID-19 provou que a sociedade nunca está plenamente preparada para os efeitos de uma pandemia, sobretudo as consequências do isolamento, muitas vezes exigido nesses casos. No entendimento de Veiga e Sevolella (2020), o isolamento social transformou a forma de relacionamento, fazendo com que mecanismos fossem criados para ultrapassar a distância e levar ao atendimento de necessidades.

Enquanto governos e sociedade médica buscavam formas de conter a transmissão do vírus e de tratar os doentes, os problemas socioeconômicos cresciam, principalmente, em razão do isolamento e da dificuldade em adequar o mercado de trabalho a essa realidade. Ademais, na visão de Veiga e Sevolella (2020), a ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e a rápida mudança de cenário nas empresas, comércio e sociedade como um todo, gerou muitas dúvidas, no que diz respeito ao direito e nas relações de trabalho.

Nesse contexto, alguns setores foram afetados de forma mais grave, na visão de Martinez e Possídio (2020), especialmente, os ligados ao entretenimento, como hotéis, bares, restaurantes, empresas de viagem, além de setores de transporte e academias, sendo que os trabalhadores dessas áreas se encontraram ainda mais suscetíveis, com o risco do encerramento das atividades dessas empresas.

Convém ressaltar que, no decorrer da pandemia da COVID-19, enquanto muitos estabelecimentos tiveram que suspender suas atividades, o Governo Federal e o Congresso Nacional buscaram medidas para garantir os empregos e a continuidade de milhões de empresas.

Nesse propósito, em 06 de fevereiro de 2020, antes mesmo de confirmado o primeiro caso de COVID-19 no Brasil, foi publicada a Lei nº 13.979, que dispunha sobre medidas de enfrentamento da pandemia. Conforme Boucinhas Filho e Costa (2020), essa norma determinou falta justificada ao trabalho o tempo de ausência dos funcionários submetidos a medidas de isolamento, com isso, estaria caracterizado interrupção do contrato de trabalho, não havendo prejuízos ao salário.

Finalmente, com a publicação do Decreto nº 10.282/20, definiram-se os serviços públicos e as atividades essenciais, e, como muitas empresas foram excluídas do permissivo legal para funcionamento, outras medidas precisaram ser tomadas para preservação das atividades.

2.2 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

Em 20/03/2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927/20, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, de importância internacional decorrente da COVID-19 (BRASIL, 2020).

Precipuamente, constando de 39 artigos, a MP 927/20, trouxe considerações de diversos aspectos da relação trabalhista, sendo que nesse trabalho iremos destacar os principais pontos, assim elencados:

2.2.1 TELETRABALHO

Conforme Souza Jr. et al. (2020), essa medida foi mecanismo valioso no contexto da pandemia, principalmente, pela materialização das medidas de isolamento. A MP previu a decisão unilateral, por parte do empregador, de alteração do regime de trabalho, não se aplicando o artigo 75-C, §1º, da CLT (Consolidação das leis de Trabalho), que exigia mútuo acordo.

Além disso, de acordo com Boucinhas e Costa (2020), a mudança de regime deveria ser informada ao empregado no mínimo 48 (quarenta e oito) horas antes. Embora não houvesse necessidade de registro da alteração no contrato de trabalho, exigiu-se formalização de acordo individual para questões relacionadas à infraestrutura para o exercício das atividades, bem como, despesas provenientes da prestação de serviços.

2.2.2 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Outra previsão da referida MP, como descrito por Souza Jr. et al. (2020), foi a antecipação de férias individuais, sendo que, o seu artigo 6º, diminuiu de 30 (trinta) dias para 48 (quarenta e oito) horas de antecedência o prazo do aviso de férias, medida essa

muito bem pensada, visto que, o teletrabalho não elimina a questão do baixo fluxo de clientes nas empresas, que reduziu drasticamente suas receitas.

Ademais, as férias puderem ser conferidas mesmo que o período aquisitivo a elas relativo não tivessem sido decorridos. (BRASIL, 2020).

2.2.3 SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Dentre as medidas de alívio empresarial, o artigo 19 da MP nº 927/20 possibilitou a prorrogação do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) referente aos meses de março a maio de 2020, diferindo seu pagamento com parcelamento, a partir de julho de 2020, como afirmou Martinez a Possídio (2020).

2.2.4 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Essa foi, sem dúvidas, a disposição mais polêmica da MP, pois afirma Boucinhas Filho e Costa (2020), que esta previa a suspensão do contrato de trabalho por até 04 meses, para participação do empregado em cursos não presenciais de qualificação profissional, sendo que, durante o período, seria facultado ajuda de custo, sem natureza salarial. O fato de maior crítica se deu justamente pela ausência de pagamento de salário, medida que violaria a dignidade da pessoa humana. Assim, o artigo foi rapidamente revogado, no dia seguinte, pela MP 928/20.

2.3 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Buscando ainda mais ampliar as medidas para resguardar empregos e empresas, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 936/20, publicada em 02 de abril de 2020, que autorizou a prática de três medidas, as quais serão detalhadas a seguir.

2.3.1 BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Como primeira providência, criou-se o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER), o qual seria pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e de suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

2.3.2 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

Em relação à redução proporcional de jornada e de salário, a MP autorizou uma redução de até 70% (setenta por cento), garantindo-se o valor do salário-hora; necessitando ajuste prévio entre empregador e empregado; e com prazo máximo de 90 (noventa) dias. Dessa forma, Cassar (2020) afirma que tal providência poderia ferir o princípio da irredutibilidade salarial, prevista no artigo 7º, VI, CF/88, contudo, os conflitos entre princípios constitucionais são resolvidos, considerando-se o valor relativo assumido pelo mesmo, analisando-se o caso concreto. Com isso, o princípio poderia ser relativizado.

2.3.3 SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Além disso, como explica Martinez e Possídio (2020), ficou definida a possibilidade de acordo, por meio de contrato individual, para a suspensão temporária do contrato de trabalho, com limite máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser dividida em até dois intervalos de 30 (trinta) dias. Nesse período, o empregador não estava obrigado ao pagamento de salários, mas sim, dos benefícios concedidos ao empregado.

Conforme Boucinhas Filho e Costa (2020), em qualquer das duas hipóteses, a União se responsabilizou em pagar o BEPER, independentemente do tempo da relação de emprego, sendo o valor mensal o mesmo do seguro-desemprego a que o funcionário teria direito, com fulcro no artigo 5º, da Lei nº 7.998/90.

E ainda, menciona-se que, ao longo da pandemia foram muitas as medidas que surgiram e que objetivaram a redução dos impactos gerados por essa doença, sobretudo na economia e no mercado de trabalho.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como demonstrado ao longo do artigo, sem dúvidas a pandemia da COVID-19 foi a mais devastadora já enfrentada pela humanidade, sobretudo pelo contexto de globalização em que estamos inseridos atualmente, além disso, provou que nenhum país está totalmente preparado para enfrentar situações desse tipo, principalmente em virtude do isolamento social.

Ao mesmo tempo que se buscava a melhor forma de tratamento e como conter a rápida proliferação do vírus, o governo precisou editar medidas de forma emergencial, para garantir a sobrevivência da economia, mantendo o funcionamento das empresas e a assegurar os empregos.

Verifica-se de fato, que as providências que geraram maior impacto positivo na preservação dos empregos foram as criadas pela MP nº 936/20, no sentido que o governo assegurou a renda mensal dos trabalhadores que tiveram redução na jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho.

Apesar de o estado de calamidade pública não estar mais instaurado em nosso país, em virtude da pandemia, as consequências da doença ainda estão presentes. Muitas empresas encerraram suas atividades, empregos foram perdidos e modelos de trabalho alternativos estabelecidos durante aquele período, foram fortalecidos, como é o caso do teletrabalho, ainda adotado por alguns setores.

Por fim, apesar de grandes dúvidas surgidas em relação as alterações nas legislações trabalhistas durante o período de pandemia, há de se considerar que elas foram editadas em contexto de urgência e em momento ímpar para toda a humanidade.

REFERÊNCIAS

BELFORT, F. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Pandemias que assolaram a humanidade. 1.ed. Bahia: JusPodivm, 2020. p. 17-40.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; COSTA, P. E. **Direito e Pandemia**. Medidas trabalhistas destinadas ao enfrentamento da crise provocada pelo COVID-19. n. esp. (maio. 2020). Brasília: Ordem dos Advogados do Brasil, 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm. Acesso em maio de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm>. Acesso em: 02 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020**. Reconhece a ocorrência de estado de calamidade pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em maio de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e dá outras providências. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. **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. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2241789#:~:text=MPV%20928%2F2020&text=Altera%20a%20Lei%20n%C2%BA%2013.979,22%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020>. Acesso em maio de 2022.

BRASIL. **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. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>. Acesso em: 27 abr. 2022.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19.** Comentários à Medida Provisória 936/2020. 1.ed. Bahia: JusPodivm, 2020. p. 783-795.

MARTINEZ, L.; POSSÍDIO, C. **O Trabalho nos Tempos do Coronavírus.** 1.ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho.** 8. ed. São Paulo: Método, 2019.

SOUZA JUNIOR, A. U.; GASPAR, D. G.; COELHO, F.; MIZIARA, R. Covid-19 e os impactos na área trabalhista. Medida Provisória 927/2020 comentado artigo por artigo. 1. ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2020.

VEIGA, A. C.; SIVOLELLA, R. F. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19.** *Dejá-vu* histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o COVID-19. p. 49-53.