

OS IMPACTOS DAS MEDIDAS ESTATAIS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA MUNDIAL DE COVID-19 NA MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

Tacilla Vaccarezza Paraense¹
Diogo Luiz Carneiro Rios²
Fábio da Silva Santos³

RESUMO

A partir do cenário pandêmico ocasionado pelo Coronavírus (Covid-19) é de extrema relevância a análise dos direitos trabalhistas e suas flexibilizações adotadas como medidas de enfrentamento à crise, especialmente, os reflexos para os empregados no mercado de trabalho. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo a análise dos impactos positivos e/ou negativos das medidas adotadas pelo Governo Federal para o combate à Covid-19, e a consequência deste cenário para a manutenção dos postos de trabalho. Ademais, para que se alcance o quanto pretendido, a pesquisa realizada de natureza básica, se utilizou do método qualitativo com a coleta de dados realizada a partir da revisão bibliográfica, por meio de renomados doutrinadores, artigos científicos de grande relevância para o cenário jurídico, bem como, consulta à legislação e à jurisprudência. A partir da conjugação de todos esses elementos percebeu-se ao longo da pesquisa que, muito embora as flexibilizações dos direitos trabalhistas devam ser ao máximo evitadas, em função do estado calamitoso, as medidas adotadas demonstram eficácia para conter os danos oriundos da pandemia, bem como, a redução dos impactos econômicos.

Palavras-chave: Pandemia. Flexibilizações. Direitos trabalhistas. Mercado de trabalho

1 INTRODUÇÃO

A pandemia de Covid-19 alterou substancialmente a rotina e os hábitos da maioria da população mundial. Esse cenário trouxe, também, reflexos para as relações jurídicas, especialmente na seara trabalhista.

Com o isolamento social, medida recomendável para o combate a proliferação do vírus Sars-Cov-2, causador da doença, foi necessário o governo brasileiro editar medidas provisórias que regulamentassem as relações de trabalho durante a pandemia.

¹ Graduanda em Direito, Centro Universitário Nobre (UNIFAN), tacillavaccarezza@hotmail.com

² Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho (Universidade Federal da Bahia), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), diogorios@gmail.com

³ Mestre em Desenvolvimento Regional e Urbano (Universidade Salvador), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), fabiosantodireito@gmail.com

Por essa razão, ocorreram flexibilizações dos direitos trabalhistas, limitando ou impedindo os empregados em suas atuações no mercado de trabalho. Diante desse cenário, fez surgir o seguinte problema de pesquisa referente a temática: Em que medida as flexibilizações adotadas pelo Governo Federal foram (in)eficazes para reduzir os impactos da pandemia provenientes da Covid-19 na manutenção das relações empregatícias?

É importante pontuar que as obrigações trabalhistas constituem um dos meios de garantia dos direitos constitucionais dos trabalhadores. Por isso, a flexibilização dessas obrigações deve ser feita com cautela e em situações excepcionais. Desse modo, é necessário analisá-las, não somente pelo escopo do empregado, como também pela perspectiva do empregador, considerando-se a singularidade e complexidade do momento ora analisado.

Neste sentido, a relevância do tema surge quando se identifica a falta de precedentes no que tange a como lidar com uma pandemia e seus efeitos, principalmente, por discutir sobre o elemento primordial para a manutenção da economia em um mercado globalizado: a criação de emprego e renda para a população.

Para alcançar o objetivo geral, qual seja, analisar os impactos das medidas de flexibilização das relações trabalhistas tomadas pelo Governo Federal para o enfrentamento da pandemia de Covid-19, tornou-se necessário elencar os objetivos específicos que compõem a pesquisa: analisar, historicamente, a conquista de direitos por parte dos trabalhadores e a evolução na flexibilização das normas; identificar os impactos da pandemia de Covid-19 para as relações trabalhistas; elencar as medidas tomadas pelo Governo Federal para diminuição destes impactos; verificar quais foram as obrigações trabalhistas flexibilizadas durante a pandemia de Covid-19 e analisar a in(eficácia) dessas medidas para a manutenção dos postos de trabalho durante a pandemia.

Com isso, para a realização do artigo em comento, a metodologia teve como base a pesquisa bibliográfica e documental a partir de trabalhos monográficos e artigos, informações legislativas, jurisprudenciais e doutrinas especializadas no tema.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Em tempos passados, as relações trabalhistas possuíam natureza de contrato civil, onde a força de trabalho era o objeto contratado. Ocorre que, com o surgimento dos movimentos operários no século XIX, o Estado passou a regular as relações privadas, buscando tutelar os direitos do operário, parte hipossuficiente na relação de trabalho (RESENDE, 2020).

Com isso, conforme apontado por Resende (2020), a soma das reivindicações operárias com o movimento constitucionalista da segunda metade do século XX visando a aquisição dos direitos humanos de terceira dimensão (direitos sociais), desencadeou uma tutela estatal mais consolidada e direitos trabalhistas regulamentados.

Ocorre que, com a crescente do capitalismo mundial e a sua conseqüente influência nos meios de produção, bem como com a consolidação de um modelo econômico globalizado, o preço da mão de obra operária e os direitos do trabalhador passaram a ficar em segundo plano, levando, segundo Ricardo Resende (2020), à crise do Estado de Bem-Estar Social e dando início à uma “era” de constantes flexibilizações e até desregulamentações da matéria trabalhista no cenário mundial.

O panorama dos direitos trabalhistas no Brasil, é outro. Tendo em vista que, até o ano de 1888, prevalecia o trabalho escravo, apenas após a abolição da escravatura, iniciou-se a regulação da matéria trabalhista. Fatores internos e externos contribuíram para o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, como o ingresso do país na OIT – Organização Internacional do Trabalho, o movimento operário, ocorrido entre os anos de 1800 e 1900, a industrialização após a Primeira Guerra Mundial e a Era Vargas, nos anos de 1930. (LEITE, 2022)

Desse modo, antes mesmo da assinatura da Lei Áurea, já havia um movimento que marcava a busca pelos direitos do trabalhador. De acordo com Leite (2022, p. 17):

Já em 1870, existiam no nosso país as Ligas Operárias que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. O Decreto 1.313, de 1891, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas. Há quem afirme ser a Lei 4.682, de 20.01.1923, a chamada Lei Elói Chaves, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço, a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil. A Lei 4.982, de 25.12.1925, disciplinava o direito de férias anuais remuneradas. Lei 62, de 1935, assegurava aos empregados da indústria e do comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento.

Somado a esse importante histórico de legislações trabalhistas, em 1930 foi criado por Getúlio Vargas, o Ministério do Trabalho e, logo em seguida, surgiram as constituições federais de 1934, tratando dos direitos sociais ou direitos de terceira dimensão e instituindo a pluralidade sindical e o salário mínimo; de 1937, marcada pelo intervencionismo estatal nas relações trabalhistas; de 1946 que incorporou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário e a de 1967 que trouxe outros importantes direitos trabalhistas como o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Salário Família.

Mas foi principalmente no ano de 1943 que os direitos trabalhistas foram efetivamente disciplinados e organizados com o Decreto-lei nº 5.452/43 (CLT), que consolidou as leis trabalhistas. Direitos esses que posteriormente vieram entrinçados na Constituição Federal de 1988 em seus inúmeros dispositivos protetivos aos valores sociais do trabalho, à dignidade da pessoa humana, à igualdade, à liberdade, e ao pleno exercício dos direitos sociais (BRASIL, 1988).

2.1 Breve histórico de flexibilizações dos direitos trabalhistas no Brasil

Alguns marcos históricos mudaram paradigmas mundiais e trouxeram consequências jurídicas às relações de trabalho. Com o fim da Guerra Fria, marcado pela queda do Muro de Berlim, a polarização mundial entre capitalismo e socialismo cedeu espaço a um mundo globalizado e, como consequência, iniciou-se um fenômeno de desconstitucionalização dos direitos trabalhistas.

No Brasil, as crises econômicas foram usadas como justificativa para a suspensão ou extinção de direitos trabalhistas (CREPALDI apud CARVALHO, 2020, p. 1), tendo sido assim durante inúmeros governos neoliberais como os de Fernando Collor de Melo, Fernando Henrique Cardoso, Jair Bolsonaro e, principalmente, Michel Temer, que trouxe a Lei 13.467/17, intitulada Reforma Trabalhista.

Para Resende (2020, p. 2), a Reforma

comprometeu décadas de ganhos sociais na área trabalhista, ao estabelecer, entre outras medidas, a possibilidade de flexibilização de diversos pontos da legislação trabalhista mediante negociação coletiva (consagrando, nestes casos, a prevalência do negociado sobre o legislado), a criação da figura do trabalhador hiperssuficiente, o qual não seria merecedor da tutela estatal, e a ampliação do âmbito da autonomia da vontade individual na seara trabalhista.

Nesse sentido, percebe-se que o caráter intervencionista do estado nas relações de trabalho, que marca o protecionismo ao trabalhador, foi superado por um direito do trabalho negocial que pode ser danoso ao empregado.

Os governos posteriores à Ditadura Militar foram marcados por uma postura neoliberal com a adoção constante de medidas que flexibilizaram os direitos trabalhistas adquiridos durante a Era Vargas. Durante os dois anos de governo Collor, por exemplo, houve um enfraquecimento dos sindicatos e o aumento do poder negocial entre patrão e empregado. Para Carvalho e Guerra (2020, p.3),

(...) a mensagem enviada pelo Poder Executivo para o Congresso Nacional, com a justificativa para o projeto de lei apresentado deixava muito claro esse viés neoliberal, sob o argumento de que a modernização das relações de trabalho estava vinculada a um afastamento do Estado e a uma abertura para a negociação e gestão de conflitos entre as partes interessadas (VOGEL, 2010). Em uma análise acerca da proposta que se apresentava, bem como da justificativa contida na mensagem destinada ao Congresso Nacional, Vogel (2010) afirma que o objetivo principal para a retirada do Estado e abertura para a negociação era a flexibilização de direitos, que estava expressamente disciplinada no §3º, do artigo 12, do PL 821, de 1991: “É admitida a flexibilização de direitos, através de negociação coletiva, respeitadas as normas de ordem pública” (BRASIL, 1991).

Após a renúncia do ex-presidente Collor, o vice Itamar Franco assumiu a presidência entre 1993 e 1994 e manteve os ideários reformistas e neoliberais adotados pelo seu antecessor.

Em seguida, o governo de Fernando Henrique Cardoso seguiu a mesma linha de busca pela flexibilização dos direitos trabalhistas. De maneira aberta, FHC buscou a retirada dos direitos adquiridos pelos trabalhadores na Era Vargas através da edição de inúmeras Medidas Provisórias que culminaram, segundo Carvalho e Guerra (2020), em alterações

como a retirada do caráter salarial da participação dos lucros e resultados, como medida para diminuição de encargos para as empresas (BRASIL, 2000); a autorização do trabalho aos domingos no comércio em geral, determinando que o repouso semanal remunerado deveria coincidir com pelo menos um domingo no mês, com justificativa de combate ao desemprego (BRASIL, 2000); a denúncia à Convenção nº 158, da Organização do Trabalho, Organização Internacional do Trabalho, que havia sido ratificada pelo país em abril, de 1996 e trata acerca do término da relação de trabalho, com a exigência de uma justificativa para tal, dentre outras.

Além dessas mudanças, foi editada, durante o governo FHC a Lei 9.601/98, a qual retirou diversas exigências para o contrato provisório de trabalho e reduziu,

para esta modalidade de contrato, a alíquota do FGTS de 8% para 2% (Carvalho e Guerra, 2020).

Após um considerável período sem medidas que flexibilizassem as leis trabalhistas, no governo do ex-presidente Michel Temer, foi apresentada à Câmara de Deputados o Projeto de Lei de nº 6.787/16, visando alterar alguns artigos da CLT e da Lei 6.019/74 (trabalho temporário):

Tal projeto foi, inicialmente, tratado como uma minirreforma e, dentre as alterações propostas, estavam a de aplicação de multa administrativa para a ausência de registro de emprego na carteira de trabalho; o aumento da jornada de trabalho do regime parcial; a eleição de um representante dos trabalhadores, o chamado representante de fábrica; a regularização da terceirização da mão-de-obra e a questão do negociado sobre o legislado, com o reconhecimento expresso de que a norma coletiva teria força de lei, quando dispusesse sobre uma série de assuntos, como parcelamento do período de férias, intervalo intrajornada, registro de jornada de trabalho, banco de horas e etc. (CARVALHO e GUERRA, 2020)

Desse modo, em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei 13.467/17, intitulada Reforma Trabalhista, sendo uma das alterações mais robustas das leis trabalhistas. Assim, ocorreram alterações nas regras trabalhistas, que vão de encontro aos princípios relativos à proteção dos direitos e da saúde dos trabalhadores.

2.2. Mudanças no direito dos trabalhadores provenientes da Reforma Trabalhista

O direito do trabalho surge com o intuito de proteger a parte mais frágil da relação: o empregado. Com isso, o arcabouço principiológico que o rege, visa garantir a eficácia dos direitos do trabalhador.

Ocorre que, conforme exposto em linhas pretéritas, inúmeras medidas de flexibilização das normas trabalhistas foram tomadas ao longo dos anos e acabaram por desrespeitar princípios constitucionais básicos de proteção ao trabalhador.

Para Ferreira (2019), além de afetar o princípio da proteção, a reforma trabalhista acabou por macular os princípios da condição mais benéfica e da norma mais favorável, isso porque os artigos 611-A e 611-B, trouxeram maior flexibilização negocial entre empregado e empregador.

Neste sentido, o art. 611-B estabeleceu matérias que não poderão ser objeto de negociação coletiva. As matérias que não constem nesse artigo e que não tenham proteção constitucional poderão ser livremente negociadas entre os sindicatos dos trabalhadores e sindicatos patronais ou empregadores, tendo em vista que a expressão “entre outras” incluída no art. 611-A, trata-se de rol meramente exemplificativo.

De acordo com o artigo supracitado, as negociações coletivas terão prevalência sobre a lei e o art. 620 expressa que os acordos coletivos sempre prevalecerão sobre as convenções coletivas de trabalho.

Além disso, os empregados portadores de diploma de nível superior que ganhem valor igual ou superior a duas vezes o maior benefício pago pelo Regime Geral da Previdência Social poderão negociar diretamente com o empregador os assuntos previstos no art. 611-A, com prevalência sobre a lei e sobre as negociações coletivas, conforme dispõe o art. 444, parágrafo único.

Nesta senda, Ferreira (2019) aponta que o legislador entendeu que esses empregados, por sua escolaridade e renda, não podem ser considerados vulneráveis na relação trabalhista, de modo que teriam capacidade para negociar diretamente com o empregador. Assim, conforme o autor, a reforma confirmou a tendência adotada em governos anteriores de busca pela autonomia negocial entre as partes.

Além desses, outros princípios foram inobservados com as alterações propostas pela reforma trabalhista com destaque para o princípio da proteção, por ser base para o direito do trabalho e respaldar-se no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e que merece a devida proteção ao trabalhador.

3 A PANDEMIA DE COVID-19 E MEDIDAS ADOTADAS PELO GOVERNO FEDERAL (MEDIDA PROVISÓRIA 927)

O vírus causador da Covid-19, o Sars-cov-2, surgiu em dezembro de 2019, inicialmente, com um surto local que chamou a atenção do governo da cidade chinesa de Wuhan, por causar a chamada Síndrome Respiratória Aguda Grave, que possui um alto nível de mortalidade. Por conta da falta de conhecimento acerca da virulência do patógeno da Covid-19, o que começou com uma transmissão

pontual, se tornou uma pandemia de grande impacto sanitário, social e econômico (BELFORT, 2020).

Até hoje não se sabe ao certo o que ocasionou a mutação genética no vírus Sars-Cov-2 que permitiu que ele pudesse ter os seres humanos como hospedeiros. Entretanto, ainda no ano de 2016, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente ou, em inglês, *United Nations Environment Programme* (UNEP) constatou que o número de doenças classificadas como zoonóticas – transmitidas do animal para o homem – vem crescendo de maneira substancial, fruto das agressões cometidas pelo ser humano ao meio ambiente, ocasionando mudanças climáticas e ecológicas (CARVALHO, 2020).

Tendo em vista que o isolamento social foi a medida prescrita pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para diminuir a proliferação do vírus, inúmeros impactos econômicos já eram esperados diante da paralisação de diversos setores do mercado.

Mesmo com acirradas discussões sociais acerca da adoção ou não dos chamados *lock downs* – onde apenas os serviços essenciais como farmácias e hospitais poderiam funcionar – o Ministério da Saúde adotou um protocolo rígido de isolamento social que perdurou por meses, tendo diversas fases de abertura e fechamento de comércios de acordo com a variação do número de casos e mortes ocasionadas pela Covid-19.

Por essa razão, já era esperado o grande impacto que a pandemia e as medidas adotadas para conter o seu avanço causariam nas relações de trabalho. Segundo o Panorama Laboral (2020) da OIT, a taxa de desocupação na América Latina subiu de 8,7%, nos três primeiros trimestres de 2019, para 10,6%, nos três primeiros trimestres de 2020, alcançando o número mais alto desde 2008.

Observa-se que no ano de 2021, cerca de 70% dos novos empregos eram informais (PERU, 2021). Por esses números, percebe-se que a quantidade de desempregados aumentou consideravelmente, sendo que, dentre os empregados, houve um aumento na informalidade.

No entanto, mesmo com altas taxas de desemprego e trabalhos informais, o Governo Federal, ainda no ano de 2020 adotou medidas que visavam coibir possíveis demissões – a suspensão provisória do contrato de trabalho, por exemplo – bem como para amparar aqueles que se encontrassem em situação de desemprego, como a criação do Auxílio Emergencial.

Nas palavras de Veiga e Sivoletta (2020, p.50),

a pandemia do COVID-19 mesclou ingredientes aptos a ensejar um verdadeiro caos social e institucional: a necessidade repentina de mudança de hábitos sociais arraigados de convivência, a ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e a promessa de letalidade.

E, de fato, a pandemia de Covid-19 trouxe momentos de grandes desafios à sociedade e seus governantes, que exigiram, não apenas do Poder Executivo, como também dos Poderes Legislativo e Judiciário grande traquejo.

Por essa razão, após o aumento considerável do número de infectados pela Covid-19 no Brasil, o Governo Federal reconheceu, no dia 20 de março de 2020, o Estado de Calamidade Pública através do Decreto Legislativo de nº 6 de 2020.

Nesse cenário de altos debates sociais, incertezas, aumento diário de número de infectados e mortos pela Covid-19, conforme explanado em linhas pretéritas, o estado editou, dentre outras, as Medidas Provisórias 927/20 e 936/20 que disciplinaram de maneira mais acentuada as relações trabalhistas.

Com a edição das duas Medidas Provisórias, 927 e 936, as quais visavam a manutenção do emprego e da renda através de ações que flexibilizaram os direitos do trabalhador com o fim de evitar demissões em massa ou fechamentos de empresas.

O artigo 2º da MP 927 foi a base para a adoção da maioria das medidas contidas em seu bojo. Isso porque trouxe a possibilidade de celebração de acordo individual por escrito entre empregado e empregador, o que permitiu que, durante o estado calamitoso, o negociado preponderasse sobre o legislado (BRASIL, 2020).

O art. 2º da MP consagra ainda a polêmica possibilidade de prevalência da negociação individual sobre a legislação e as normas coletivas, respeitados os limites constitucionais. Medida assemelhada foi adotada na Reforma de 2017, mas apenas em relação ao empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (CLT, art. 444, parágrafo único), não sem a reprimenda de parcela expressiva da doutrina e a advertência da OIT quanto à violação das suas Convenções n.º 98 e n.º 154. (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, p. 776, 2020)

Dessa forma, o artigo 3º da Medida Provisória trouxe as novas possibilidades de arranjo negocial entre patrão e empregado, como a adoção do teletrabalho ou de outras maneiras de trabalho remoto; a antecipação das férias ou a concessão de

férias coletivas aos empregados; o uso do banco de horas; a suspensão dos exames admissionais e o adiamento do recolhimento do FGTS nos meses de março, abril e maio de 2020 (BRASIL, 2020).

Até a Reforma Trabalhista, a CLT dispunha de maneira superficial acerca do Teletrabalho em seu artigo 6º, que apenas mencionava que existia vínculo trabalhista entre o empregador e aquele empregado que exercia suas atividades fora da sede da empresa, mas não estabelecia qualquer regra para o seu exercício. Desta feita, com a Reforma Trabalhista, houve a inclusão do capítulo II-A na CLT que regulamentou a prestação de serviços em teletrabalho.

O regramento dado pela reforma ao teletrabalho foi de suma importância para o seu aproveitamento durante a pandemia. Estima-se que o teletrabalho cresceu cerca de 30% durante o estado calamitoso (OLIVEIRA apud PEDUZZI, 2021). Isso permitiu a manutenção dos postos de trabalho e a diminuição de demissões ou afastamentos.

Durante a vigência da MP 927/20, para que houvesse a adoção da modalidade de trabalho, bastava que o empregador avisasse ao empregado com até 48 horas de antecedência, que este entraria em teletrabalho, sem que, para isso, fosse preciso acordo prévio ou aditivo contratual.

Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez asseveram que:

A regulamentação quanto à responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura para a prestação de serviços e ao reembolso de despesas arcadas pelo trabalhador deverá constar de contrato escrito, celebrado previamente ou no prazo de 30 dias, contados da alteração do regime de trabalho. Se o trabalhador não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessários, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato, bem como pagar por serviços de infraestrutura, sem caracterização de natureza salarial de tais parcelas. Não sendo possível o oferecimento dos equipamentos em comodato, considerar-se-á que o trabalhador se encontra à disposição do empregador, sendo normalmente computada a sua jornada. (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, p. 776, 2020)

Uma outra inovação da MP 927, buscando maneiras de manter as pessoas em suas casas sem um maior comprometimento econômico, foi facilitar as regras para a concessão de férias individuais com a possibilidade de sua antecipação.

Enquanto estava em vigor, o empregador poderia conceder férias ao empregado com comunicação prévia de apenas 48 horas, inclusive durante o

período aquisitivo. Além disso, o pagamento da remuneração das férias pôde ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês das férias, em contraponto a regra de pagamento de até dois dias antes do início do gozo do repouso, prevista no art. 145 da CLT.

No entanto, enquanto a maioria das categorias profissionais puderam gozar de suas férias antes do tempo, os profissionais de saúde ou pessoas prestadoras de serviços essenciais, poderiam acabar por ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas.

Outras medidas foram previstas na MP 927 para o combate à proliferação do Coronavírus e dos seus efeitos, a suspensão para os empregadores da exigibilidade de recolhimento do FGTS nos meses de março, abril e maio de 2020, podendo esse pagamento ser feito de forma parcelada em meses subsequentes, sem quaisquer atualizações.

A flexibilização nas normas reativas a saúde e segurança do trabalho também foi objeto da Medida Provisória que, em seu capítulo VII suspende, durante o estado de calamidade pública, a obrigatoriedade de realização dos exames ocupacionais e complementares pelo empregado, inclusive dispensando a exigência do exame demissional, caso tenha sido realizado exame ocupacional há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Ocorre que, em 19 de julho de 2020, a Medida Provisória nº. 927 perdeu sua eficácia por não ter sido convertida em lei e a maioria das medidas por ela adotadas foram revogadas, no entanto os efeitos por elas produzidos se mantiveram nas relações jurídico-trabalhistas.

3.2 Direitos trabalhistas flexibilizados pela Medida Provisória nº 936/20 (LEI 14.020/20)

Logo após a edição da MP 927, o Governo Federal editou a Medida Provisória de nº 936/20 visando instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispor acerca de medidas que pudessem ser adotadas no enfrentamento ao estado calamitoso fruto da pandemia de Covid-19 (BRASIL, 2020).

Para Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez (p. 778, 2020) o programa fundou-se “em **três eixos**: a) possibilidade de pactuação individual da redução da jornada e do salário; b) possibilidade de acordo individual para suspensão do

contrato de trabalho; c) pagamento, pela União Federal, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”.

Com o intuito de evitar despedidas, a Medida Provisória 936/20 trouxe a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual em período de até 60 dias. Sendo que, após retomar o posto de trabalho, o empregado teria o mesmo prazo de estabilidade que, caso desrespeitado, gera para o empregador a obrigação de arcar com a integralidade do salário não pago enquanto o contrato estava suspenso.

A MP reservou previsão específica em relação aos empregadores de maior porte. A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado durante o respectivo período. Para as empresas com patamar inferior de faturamento, a ajuda compensatória mensal poderá ser ajustada no acordo individual ou na negociação coletiva. (...)

Por sua vez, o art. 8º da MP franqueia a pactuação de suspensão temporária do contrato pelo prazo máximo de 60 dias, que pode ser fracionado em dois períodos de 30 dias. Durante o período de suspensão do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, 2020, p. 779)

Uma medida bastante discutida prevista na MP 936/20 foi a possibilidade de redução salarial em 25, 50 ou 70% mediante acordo individual entre empregador e empregado. Isso porque o texto constitucional, mais precisamente em seu artigo 7º, VI, diz ser irredutível o salário, excetuando apenas os casos em que essa redução for feita mediante acordo coletivo. Segundo Cassar (p.785, 2020),

O direito à irredutibilidade do salário se funda não só no princípio tutelar do trabalhador, pois sua subsistência depende do pagamento do salário, como também na força obrigatória dos contratos – *pacta sunt servanda*, onde qualquer modificação que prejudique o trabalhador é nula de pleno direito – art. 468 da CLT. A impossibilidade de alteração inclui tanto a mudança do valor quanto a forma de pagamento do salário, quando for prejudicial ao trabalhador.

Por essa razão, o tema chegou ao Supremo Tribunal Federal através da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363 e ao deferir a liminar, Ministro Ricardo Lewandowski, votou pela inconstitucionalidade da norma por entender que afastar os sindicatos das negociações concernentes à redução salarial poderia trazer inúmeros prejuízos ao trabalhador.

De maneira diversa, o Ministro Alexandre de Moraes defendeu que os artigos da MP 936/20 em debate estariam completamente de acordo com as normas constitucionais, levando-se em consideração o estado de calamidade pública ora enfrentado e o risco de que a não adoção de medidas como essas poderia causar à saúde financeira das empresas, levando a um maior número de desempregados.

Outros seis ministros acompanharam o voto de Moraes e a liminar deferida por Lewandowski foi derrubada, restando o entendimento de ser constitucional os dispositivos contidos na MP 936/20 acerca da redução salarial por acordo individual.

Nesse sentido, muito embora perceba-se a nítida proteção constitucional aos valores sociais do trabalho e ao trabalhador, é preciso ponderar que, diante de um estado de calamidade pública que naturalmente afeta a economia do país, a adoção de algumas medidas que transitoriamente flexibilizem os direitos dos trabalhadores, é de suma importância inclusive para a manutenção de empregos e de renda.

Acerca disso, Cassar (p.790, 2020), assevera que

É obrigação do Estado garantir o pleno emprego (art. 170, VIII), manter a estabilidade da economia (art. 170 caput), permitir o exercício da função social da empresa (artigo 170, III), proteger os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º, IV), além de garantir uma sociedade solidária e justa, com desenvolvimento social, promovendo o bem de todos (art. 3º). Ora, todos esses princípios e valores expressos e emanados da Constituição estão claramente estampados na MP 936/20. A finalidade da medida foi a de garantir a sobrevivência das pessoas naturais e jurídicas, mantendo empregos e postos de trabalho.

Logo, percebe-se um claro conflito de normas e de princípios constitucionais onde, de um lado há a proteção aos direitos do trabalhador e, de outro a proteção à saúde financeira da empresa e, conseqüentemente à manutenção de emprego e renda. E que o próprio texto constitucional incumbe ao Estado a garantia da estabilidade econômica e financeira do país e que as medidas propostas na MP 936/20 possuem essa finalidade.

Somado a isso, assevera que, mesmo autorizando a redução salarial, o governo propôs o Benefício Emergencial visando proteger aqueles que tiveram seus salários reduzidos ou que perderam seus empregos durante o estado de calamidade pública.

Segundo Cassar,

(...) para quem recebe um salário-mínimo, o ajuste de redução do salário/jornada em qualquer percentual autorizado pela MP 936/20, não

acarreta perda da renda final. Para as demais faixas salariais há perda de renda final, mesmo com o complemento do governo. Por isso, a constitucionalidade da MP 936/20 era duvidosa porque a medida violaria o artigo 7º, VI da CF, que exige instrumento coletivo para a redução salarial. (CASSAR, p. 795)

Isso quer dizer que, mesmo com a implementação do Benefício Emergencial para “estancar” os efeitos da suspensão do contrato de trabalho ou da redução de salário/jornada, em determinadas faixas salariais, o mesmo não é suficiente para dirimir os prejuízos ao trabalhador. Para ela, diante dos parâmetros analisados, a redução deveria ser de no máximo 50% do salário/jornada para que o benefício conseguisse manter a remuneração do empregado, mesmo com a redução salarial.

De qualquer modo, após o devido processo legislativo, a MP foi transformada na Lei 14.020/20 que vigorou até o fim do estado de calamidade pública.

4 IMPLICAÇÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS TRABALHISTAS QUANTO AOS DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

No contexto pandêmico, onde os grupos de risco apresentavam maiores índices de mortalidade, o governo publicou a Lei 14.151/21, visando a proteção da empregada gestante durante a vigência do estado de emergência de saúde pública.

O artigo 1º da Lei dispunha que, enquanto perdurasse o estado de emergência da saúde pública, a empregada gestante estaria obrigatoriamente afastada das suas atividades presenciais, podendo trabalhar em domicílio durante o período.

Ocorre que, após a publicação da lei, uma série de questionamentos começaram a surgir. A primeira fonte de discussões foi o fato de que nem sempre é possível manter a empregada trabalhando em domicílio. Um exemplo disso, é a empregada doméstica, que não tem como desenvolver suas atividades da sua própria casa.

Uma outra questão, é que a lei não estipulou quem deveria arcar com os salários das empregadas afastadas, apenas disse que, mesmo que afastadas, não haveria prejuízo à sua remuneração. E uma terceira questão, é que a lei não estipulou qual a sanção aplicável ao empregador em caso de descumprimento da referida lei.

Por essa razão, muito embora se reconheça a clara necessidade de proteção especial às gestantes, a omissão legislativa foi tão grande que causou embaraços tanto para os empregadores quanto para os empregados.

Diante dos impasses somaram-se inúmeros processos ajuizados por empregadores que buscavam também resguardar os seus direitos.

Destaca-se aqui um mandado de segurança impetrado por uma empregadora doméstica que precisou deixar suas atividades laborais para ficar em casa cuidando do seu filho de apenas 1 ano e 11 meses, porque a babá precisou se afastar em face da sua gestação. Na inicial, a impetrante afirma que teve grande abalo na sua renda, já que é profissional liberal e que não teria condições de arcar com o salário de sua funcionária, tendo em vista que deixou de trabalhar.

Citou, na exordial, o artigo 394-A, §3º da CLT que dispõe que as empregadas gestantes afastadas por exercerem atividades insalubres, deverão receber o salário-maternidade.

Em decisão interlocutória, o magistrado da 1ª Vara Federal de Jundiaí, acatou o pedido liminar da autora, condenando o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a pagar o salário-maternidade da trabalhadora doméstica.

4.1 – Inovação legislativa quanto às gestantes (lei 14.311/22)

No contexto pandêmico, onde os grupos de risco apresentavam maiores índices de mortalidade, o governo publicou a Lei 14.151/21, visando a proteção da empregada gestante durante a vigência do estado de emergência de saúde pública.

O artigo 1º da Lei dispunha que, enquanto perdurasse o estado de emergência da saúde pública, a empregada gestante estaria obrigatoriamente afastada das suas atividades presenciais, podendo trabalhar em domicílio durante o período.

Ocorre que, com a cessação do estado de emergência, o Presidente da República revogou a Lei 14.151/21 através da Lei 14.311/22. Na nova lei, a empregada gestante pode retornar ao trabalho presencial desde que esteja com o cronograma vacinal completo ou, caso não esteja, assine um termo de responsabilidade para que possa retomá-la.

Após sua revogação, a Lei 14.151/21 foi objeto de grandes discussões no meio jurídico, visto que foi omissa em inúmeros aspectos que trouxeram a empregadores e empregados grandes embaraços.

O primeiro ponto objeto de discussão foi o fato de que nem todo tipo de atividade é passível de ser desempenhada em domicílio, a exemplo das atividades exercidas pelas trabalhadoras domésticas.

Além disso, a lei não estipulou quem deve arcar com os salários das empregadas afastadas: o governo ou o empregador. Ademais, não foi estipulada qualquer sanção aplicável ao empregador em caso de descumprimento dos dispositivos legais.

Por essa razão, muito embora se reconheça a clara necessidade de proteção especial às gestantes, a omissão legislativa trouxe a questão para o poder judiciário através de inúmeras ações ajuizadas com o intuito de saná-las e de resguardar os direitos dos empregadores. Diante de toda a análise posposta na presente pesquisa, percebe-se que a proteção especial conferida ao empregado, de modo geral, é de suma importância e é fruto de direitos conquistados com muita luta ao longo da história do Brasil e do mundo.

6 CONCLUSÃO

O presente artigo buscou elencar de maneira breve as medidas adotadas pelo Governo Federal durante a vigência do estado de calamidade pública visando diminuir os impactos da Covid-19 para a sociedade. Para isso, foram apresentadas as Medidas Provisórias de nº 927/20, 936/20 e a Lei 14.020/20 que foram responsáveis pelas reduções de direitos trabalhistas – suspensão do contrato de trabalho, redução salarial, entre outros.

Salienta-se que o surgimento da pandemia de Covid-19 apresentou impactos econômicos negativos, como o aumento no desemprego e informalidade. Com a adoção das Medidas Provisórias 927/20 e 936/20, ocorreu certa flexibilização dos direitos trabalhistas durante o estado calamitoso.

Embora, à primeira vista, pareçam medidas de caráter exclusivamente neoliberais, é possível perceber que foram importantes para a saúde econômica do país, inclusive para a manutenção dos postos de trabalho durante e após a

pandemia. Isso porque, o governo tentou garantir a manutenção das empresas em funcionamento, bem como, os trabalhadores atuantes no mercado de trabalho.

Ocorre que, mesmo que tenham sido importantes para frear o aumento do desemprego, acabaram por desproteger o empregado e desrespeitar princípios básicos do direito do trabalho, como os princípios da proteção, da continuidade da relação de emprego, da inalterabilidade contratual lesiva, dentre outros.

Diante do levantamento bibliográfico, observou-se que foram identificadas medidas importantes, entretanto, muito embora tenham sido relativamente eficazes para evitar o crescente do desemprego, proporcionaram uma proteção contrária aos trabalhadores. Além disso, parece existir lacunas legislativas por exemplo, a falta de disposição acerca da empregada gestante, pois conforme recentes legislações, a empresa não detém da preservação do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, devido as determinações elencadas na Lei 11.311/2022.

Portanto, nesse contexto, verifica-se a prevalência dos interesses econômicos de encontro às normas relativas à saúde, demonstrando assim, uma ausência de cuidado quanto à flexibilização das normas trabalhistas. Sem dúvida, o crescimento econômico é imprescindível para seu desenvolvimento, por outro lado, tal crescimento não pode se pautar em desrespeito às normas constitucionais, sobretudo, aos direitos trabalhistas e na dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil. 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.1943.

BRASIL. **Lei no 14.020 de 6 de julho de 2020**, que 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. Brasil: [s.n.]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm

BRASIL. **Medida Provisória nº 927 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, 2020 b.

BRASIL. **Medida Provisória nº 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. , 2020 c.

BELFORD, Fernando. Pandemias que assolaram a humanidade. *In*: BELMONTE, Alexandre Angra; MARTINEZ, Luciano, MARANHÃO, Ney. (coord.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador, Ed. Juspodivm, 2020. p.17-47.

CARVALHO, Délton Winter. A natureza jurídica da pandemia covid-19 como um desastre biológico: um ponto de partida necessário para o direito. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1017, ed. 7351, p. 243-267, 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/revistas-especializadas/rt-1017-a-natureza-juridica-da-pandemia-covid-19-2.pdf>. Acesso em: 14 mai 2022.

CARVALHO, Délton Winter. A natureza jurídica da pandemia covid-19 como um desastre biológico: um ponto de partida necessário para o direito. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 1017, ed. 7351, p. 243-267, 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/revistas-especializadas/rt-1017-a-natureza-juridica-da-pandemia-covid-19-2.pdf>. Acesso em: 14 mai 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à medida provisória 936/20. *In*: AGRA BELMONTE, Alexandre; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Org.). *Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador (Bahia): Juspodivm, 2020. p. 783–801.

FERREIRA, Lícia Mayra Coelho. Princípio da proteção e reforma trabalhista: repercussões da lei 13.467/2017 no equilíbrio das relações laborais; vertentes do direito. **Revista Vertentes**. Vol 6, n.1, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Marcos/Desktop/nova%20mono/FERREIRA.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Quase totalidade das prefeituras brasileiras adotaram o isolamento em 2020**: IBGE, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/32151-quase-totalidade-das-prefeituras-brasileiras-adotaram-o-isolamento-social-em-2020>. Acesso em: 20 mai. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. 507 p.

MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Org.). *Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Salvador (Bahia): Juspodivm, 2020. p. 773–782.

OLIVEIRA, Laura Manoella Tavares Gonçalves de. **Teletrabalho: o novo paradigma de trabalho em tempos de pandemia**. Goianésia, 2021. Disponível em: http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18522/1/2021_tcc_laura%20manoella%20tavares%20gon%20c3%87alves%20de%20oliveira.%20-%20laura%20manoella%20tavares.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Panorama Laboral 2021. OIT: **Após dois anos de pandemia, a recuperação do emprego tem sido insuficiente na América Latina e no Caribe**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_836203/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 mai. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia do COVID-19**. Genebra, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobrasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 20 de mai.2022

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da COVID-19. In: AGRA BELMONTE, Alexandre; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Org.). **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador (Bahia): Juspodivm, 2020. p. 773–782.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SANTOS, R. Medida Provisória 927 perde a validade neste fim de semana. **Revista Consultor Jurídico**, 19 de jul. 2020. Disponível em:> <https://www.conjur.com.br/2020-jul-19/mp-927-perde-validade-nesse-fim-semanaveja-muda>. Acesso em: 26 de jun.2022.

VEIGA, Aloysio Corrêa. *Dejá-vu* histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o covid-19. In: AGRA BELMONTE, Alexandre; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Org.). **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador (Bahia): Juspodivm, 2020. p. 49–73.