

MUDANÇAS NAS LEIS TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: um olhar voltado aos trabalhadores formais e ao *home office* no país

CHANGES IN LABOR LAWS DURING THE COVID-19 PANDEMIC: a look at formal workers and home offices in the country

Deusiangela Maria da Silva¹

Ivonaldo da Silva Mesquita²

Sarah Maria Veloso Freire³

Recebido/Received: 06.04.2024/Apr 6th, 2024

Aprovado/Approved: 17.05.2024/May 17th, 2024

RESUMO: Este artigo objetivou fazer uma análise das mudanças na legislação trabalhista advindas com a pandemia para trabalhadores formais da iniciativa privada, possuindo um olhar voltado à modalidade de trabalho *home office*. Para tanto foi realizada uma pesquisa bibliográfica qualitativa em artigos científicos, livros, teses, monografias e páginas do governo a respeito do assunto. Como resultado, viu-se que houve diversas alterações na legislação trabalhista sob a justificativa de proteção da economia durante o período de crise sanitária. Conclui-se que muitas das modificações feitas contrariam frontalmente às leis e, principalmente, à Constituição Federal. Trata-se de questão de colisão entre esses direitos fundamentais *versus* a manutenção do pleno emprego e a autonomia das empresas que se encontravam mergulhadas em crises, fazendo, excepcionalmente, uma ponderação excludente.

PALAVRAS-CHAVE: *home office*; trabalho formal; leis trabalhistas; medidas provisórias; pandemia.

ABSTRACT: This article aimed to analyze the changes in labor legislation resulting from the pandemic for formal workers in the private sector, focusing on home office work. To this end, a qualitative bibliographical research was carried out in scientific

¹ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade de Tecnologia do Piauí (FATEPI). E-mail: deusiangelafiscal@gmail.com

² Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Pós-graduado em Direito Processual com Habilitação em Docência do Ensino Superior pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI). Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI). Diretor Administrativo da Escola Superior de Advocacia do Piauí - ESAPI (2022-2024). Professor do Curso de Direito do Centro Universitário UNINOVAFAPI. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7488734094163787>. E-mail: ivomesquita@yahoo.com.br

³ Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UCAM. Bacharel em Direito pelo Centro de Ensino Unificado de Teresina (CEUT). Professora do Curso de Direito do Centro Universitário UNINOVAFAPI e da Faculdade de Tecnologia do Piauí (FATEPI). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9422122858027747>. E-mail: sarahmvf1@gmail.com

articles, books, theses, monographs and government pages on the subject. As a result, it was seen that there were several changes to labor legislation under the justification of protecting the economy during the period of health crisis. It is concluded that many of the changes made are directly contrary to the laws and, mainly, the Federal Constitution. This is a matter of collision between these fundamental rights versus the maintenance of full employment and the autonomy of companies that were immersed in crises, making, exceptionally, an exclusionary consideration.

KEYWORDS: *home office*; formal work; work laws; provisional measures; pandemic.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos o mundo passou por intensas transformações decorrentes da pandemia da Covid-19 causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2)¹ identificado inicialmente em Wuhan, na China. Pela facilidade de transmissão entre as pessoas, o vírus logo se espalhou e, assim, em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o mundo vivia uma nova pandemia. O problema ia além do setor da saúde, atingia todas as esferas da sociedade, sejam elas sociais, jurídicas, culturais ou econômicas. Nesse sentido, o governo brasileiro foi obrigado a criar inúmeros desdobramentos com o intuito de reduzir os impactos econômicos advindos já que a economia foi consideravelmente afetada (SOUSA *et. al.*, 2021).

Na legislação trabalhista brasileira não existiam dispositivos que regulassem as relações de trabalhos durante esses períodos de calamidade de grande proporção. Assim, o Governo criou algumas medidas visando reduzir o desemprego e o fechamento de empresas. Entre as medidas adotadas, estava o estímulo ao trabalho *home office* de trabalhadores com vínculos empregatícios no setor privado. Houve também a criação de medidas provisórias como a MP 927/2020 e a MP 936/2020. A primeira regulamentando o trabalho *home office*; a segunda objetivava manter a renda dos trabalhadores formais da iniciativa privada afastados do trabalho, por meio do programa do benefício emergencial, pago com recursos da União.

A consequência de tudo isso, sobretudo as regulamentações e as medidas provisórias criadas, foi a flexibilização na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pairando a dúvida sobre quais impactos essas medidas trouxeram aos

¹ Sars-Cov-2 é derivado do acrônimo inglês "Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 of the genus Beta coronavirus".

trabalhadores, visto que houve diversos desentendimentos relacionados à implantação dessas normas; uma verdadeira cruzada entre o Poder Executivo, Legislativo e Judiciário e os entes federativos. Além disso, qual seria o posicionamento jurídico referente ao assunto? Com isso o objetivo desse artigo foi fazer uma análise das mudanças na Legislação Trabalhista ocorridas para trabalhadores formais da iniciativa privada, possuindo também um olhar voltado à modalidade de trabalho *home office* que passou a ser uma realidade bastante implementada no Brasil.

Utiliza-se a pesquisa bibliográfica exploratória qualitativa, consultando livros e artigos que tratam da temática, tanto da legislação trabalhista como dos impactos da Covid-19 para a economia brasileira e as estratégias adotadas pelo governo para reduzir os efeitos da pandemia. Para tanto, dividiu-se o ensaio em três seções, logo após um breve introito. A saber: a primeira, discorre sobre a própria pandemia; a segunda, investiga-se sobre o trabalho formal exercido nesse período; e terceira, uma análise do trabalho *home office* e as Medidas Provisórias que buscaram socorrer a economia em detrimento da saúde; finalizando com considerações finais.

1 A PANDEMIA DE COVID-19

Existem vários tipos de coronavírus e a maioria deles infecta apenas animais. No entanto, o Sars-Cov-2 que causa a Covid-19 é altamente contagioso e com grande potencial de letalidade ao ser humano. Esse vírus começou a circular em diversas cidades da China e acendeu um estado de alerta no mundo. Diversas tentativas em controlá-lo foram ineficientes e, assim, em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o mundo enfrentaria uma nova pandemia, a Covid-19 (BICALHO *et. al*, 2020).

O termo pandemia é de origem grega, com sentido generalista – para designar qualquer fato que afete toda a população. Em conceitos modernos, a pandemia refere-se a acontecimentos médicos que se espalham por vários países, como foi com a Covid-19 (FAVRETO, 2020). O governo brasileiro, desde o surgimento dos primeiros casos de covid-19 no mundo, adotou medidas para evitar que o vírus chegasse até o país. A Portaria Ministerial nº 188, de fevereiro de 2020, declarou estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. Também foi promulgada, antes da chegada do vírus, a Lei nº 13.979/2020 que

permitia que autoridades adotassem medidas de contenção ao vírus, como a restrição na circulação de pessoas, isolamento, alterações no funcionamento do comércio e quarentena.

A referida Lei nº 13.979/2020 estabeleceu a distinção entre o isolamento e a quarentena como medidas de saúde pública adotadas para conter a proliferação de algum agente contagioso como os vírus. O primeiro, em seu contexto social, referia-se à separação de pessoas que estivessem doentes ou contaminadas ou mesmo mercadorias e meios de transportes. É, portanto, uma medida de cunho preventivo, podendo haver o isolamento tanto para aqueles indivíduos já diagnosticados com uma determinada doença contagiosa como também para aquelas que estão apenas apresentando sintomas da doença. Já a quarentena é medida de restringir as atividades ou separação de pessoas que foram expostas a uma doença contagiosa, porém ainda sem sintomas ou diagnósticos positivos.

Ambas as medidas acima referenciadas foram usadas para tentar conter a propagação do coronavírus no país, a cargo dos governos estaduais, variando de acordo com a região do país. Dessa maneira, houve uma variação de impacto maior na economia de algumas regiões do país.

Porém, mesmo diante das tentativas do governo para não deixar o vírus entrar no país, o Brasil registrou o primeiro caso de Covid-19 em fevereiro de 2020; em julho já havia um número significativo de casos da doença. Com isso, provocado pelo Poder Executivo Federal, o Senado viu-se obrigado a tomar medidas como a edição do Decreto Legislativo Nº 6, de 20 de março de 2020, que dispunha sobre o estado de calamidade pública no país.

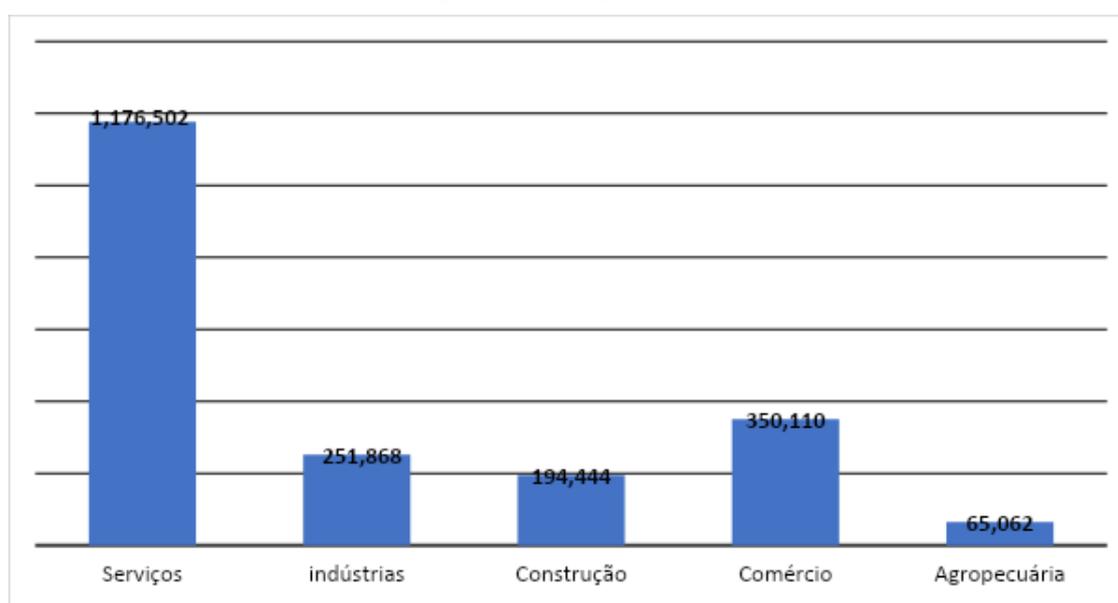
Na incerteza da duração da pandemia, o governo brasileiro no nível federal preocupou-se mais em adotar medidas legais mais severas para reduzir os impactos da doença na área econômica. Então, foram editadas duas medidas provisórias com vistas a preservação do emprego no país, salvaguardadas pelo artigo 62 da Magna Carta de 1988, que autoriza, em caso de relevância e urgência, o governo a adotar medidas provisórias, com força de lei – nas quais devem ser submetidas de imediato ao Congresso Nacional. A utilização desse instrumento normativo foi de uma certa forma importante para amenizar os impactos econômicos e sociais provocados pelo vírus.

2 O TRABALHO FORMAL DURANTE A PANDEMIA

O trabalho formal é aquele regido pelo regime da CLT, que dá ao trabalhador o direito de ter sua carteira de trabalho assinada pelo empregador e usufruir de todos os benefícios das leis trabalhistas. Entre as características assecuratórias do trabalho formal podem ser citadas o seguro-desemprego, o vale alimentação, o 13º salário, as férias remuneradas com direito a aviso prévio, entre outros, como horário de trabalho fixo e, caso passem do horário de trabalho, há o direito a horas extras (OLIVEIRA, 2019).

Segundo informações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no ano de 2022, o país criou apenas 2,06 milhões de empregos formais, numa redução de 26% em relação ao ano de 2021. Em 2020, quando a pandemia de Covid-19 atingiu seu ápice, houve o fechamento de quase 200 mil postos de trabalho. Quanto aos setores econômicos, de acordo com dados do MTE, foram criados empregos em todos os setores da economia – serviço, indústria, construção, comércio e agropecuária, conforme gráfico 1. Entre as cinco regiões do país, o Sudeste foi a região que mais empregou.

Gráfico 1: Abertura de vagas de emprego por setor da economia em 2022



Elaboração do autor de acordo com dados do MTE

Com relação ao trabalho formal na pandemia, é certo que a maneira de trabalhar teve de ser reinventada, visto a necessidade de se preservar o emprego. Por conseguinte, o Estado brasileiro editou medidas provisórias e outras leis com

vistas à preservação do emprego e renda dos brasileiros. Entre as mudanças no modo de exercer o trabalho houve por parte do governo incentivo ao *home office* no país.

3 O TRABALHO *HOME OFFICE* NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA E AS MEDIDAS LEGISLATIVAS

O surgimento da modalidade de trabalho à distância é incerto. Aponta-se que a primeira prática tenha acontecido no ano de 1857 nos Estados Unidos em trabalhos com telégrafo em que se fazia um sistema de enviar e receber mensagens por meio da eletricidade e do uso de fios. Assim, o operador responsável por enviar as mensagens não devia estar necessariamente na empresa que trabalhava, mas em qualquer lugar e horário, desde que munido de aparelhos que lhe permitissem trabalhar. O termo teletrabalho, segundo Barardo (2021), surgiu na década de 1970, durante uma crise de petróleo por qual o mundo passava e, como forma de reduzir os gastos durante o deslocamento de alguns trabalhadores, passou então a usar o *home office* como medida econômica em alguns setores petrolíferos.

Essa modalidade de trabalho aumentou exponencialmente nos últimos anos com a crise sanitária da Covid-19. Inúmeras mudanças provocadas pela pandemia exigiram do governo e empregadores inovações na forma de trabalho para que mantivessem a economia em patamares aceitáveis. O governo teve que adotar uma postura mais intervencionista na economia, socorrendo tanto as empresas como os trabalhadores.

É importante dizer, quando da edição da CLT – conjunto de leis do trabalho elaboradas pelo governo brasileiro e promulgadas no país em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452, não existiam dispositivos que tratassem a respeito do trabalho *home office*. O fato é que se praticava essa forma de trabalho, caso o empregado exercesse algum tipo de serviço para o empregador de forma remota, mas não havia leis que regulassem essa relação. Contudo, em 2017, com a publicação da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, houve alteração nos dispositivos da CLT, preenchendo essa lacuna legal, regulamentando essas novas relações laborais.

Essa legislação brasileira, a respeito do trabalho *home office*, apresentou-se deficiente e insuficiente quanto à proteção dos trabalhadores. Essas medidas

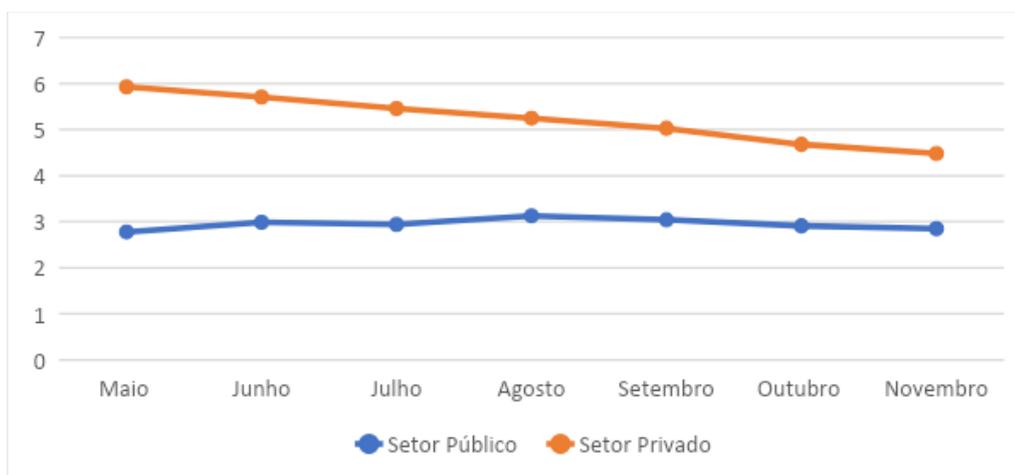
protetivas são necessárias, sobretudo, em tempos de pandemia, pois a alta do desemprego fez com que as pessoas aceitassem as condições impostas pelo mercado de trabalho, precarizando as relações e os direitos laborais.

Com as mudanças exigidas no mercado de trabalho durante a crise sanitária, houve a necessidade de readequar os empregados à nova modalidade de trabalho de forma que não houvesse detrimento do empregado em benefício do empregador. O governo interveio na adoção de novas medidas de trabalho que garantissem a continuidade do emprego e renda, visando a manutenção da economia.

Por outro lado, a forma como foi conduzido o exercício do trabalho à distância gerou muita insegurança jurídica entre os trabalhadores, sendo necessário o ajuste de muitos benefícios por parte das empresas. Além disso, houve no país diversos impactos negativos na saúde e segurança do trabalhador, que tiveram de cumprir jornadas de mais de 10h por dia, incluindo os finais de semana, como forma de compensar o saldo em caso de uso de banco de horas. Além disso, a antecipação das férias fez com que muitos trabalhadores ficassem mais de 12 meses sem esse benefício (RIBEIRO; CARVALHO, 2022).

Analisando números, de acordo com informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) da Covid-19, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em novembro de 2021, existiam no país cerca de 7,3 milhões de pessoas trabalhando na modalidade *home office*. No que diz respeito ao setor, observa-se que a maioria das pessoas em *home office* eram do setor privado. De acordo com o gráfico 2, houve durante os anos pandêmicos uma queda no número de trabalhadores desse setor.

Gráfico 2: Pessoas em trabalho remoto por setor no ano de 2020. (Em Milhões)



Elaboração do autor de acordo com dados da PNAD Covid-19.

Assim, vê-se que no Brasil o número de trabalhadores em *home office* foi expressivo, o que corrobora que essa modalidade de trabalho necessitava de fiscalização constante por parte dos órgãos de trabalhos com vistas a não exploração do trabalhador. Conforme dispõe o art. 6º da CLT:

Art.6º 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.

Parágrafo único. Os 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).

Ademais, pela forma como foi instalado e pela agilidade que o momento pandêmico exigia, surgiram controvérsias com a legislação trabalhista, já que por vezes fatores como a falta de meios suficientes para o exercício do trabalho levou a diversas violações na forma como foi realizado o controle das horas de trabalho ou mesmo excesso na jornada de trabalho. Diante dessas situações e frente ao momento de calamidade pública, foram editadas, naquele ano de 2020, pelo Governo Federal, medidas provisórias com força de lei.

3.1 A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020

A edição da MP N° 927/20 dispunha sobre a adoção de medidas de trabalhos que poderiam ser adotadas pelos empregadores, visando preservar o emprego e a renda durante o período pandêmico da Covid-19. Tal medida entrou em vigor no dia que foi editada e teve duração de 120 dias. Atualmente já não está mais em vigor. Portanto, empregadores não podem usar de seus dispositivos para a tomada de decisões. As principais autorizações legais estão dispostas na tabela 1.

Tabela 1: Principais medidas impostas na MP 927/2020 com relação ao trabalho remoto

MEDIDAS DISPOSTAS NA MP 927/2020 COM RELAÇÃO AO TRABALHO REMOTO	
Antecipação de férias Individuais	O empregador poderia antecipar as férias do empregado em aviso prévio de até 48h. Incluindo aqueles trabalhadores que não estivessem com 12 meses de serviços prestados.
Férias Coercitivas	Concessão de férias aos empregados com aviso prévio de 48h e sem a necessidade de comunicação ao Ministério da Economia ou aos sindicatos relacionados à categoria.
Feriados Antecipados	Ficou a cargo do empregador a antecipação de feriados não religiosos desde que houvesse comunicação previa aos empregados de até 48h.
Alteração no Banco de Horas	Ficou a cargo do empregador a criação de um regime especial de banco de horas.
Recolhimento do FGTS	Houve por parte do empregador a possibilidade de diferir o recolhimento do fundo de garantia pelo tempo de serviço.

Elaborado pelo autor de acordo com informações da MP Nº 927, de 22 de março de 2020.

O intuito da edição da MP 927/2020 foi a flexibilização de assuntos trabalhistas, somente durante o período de duração da pandemia aos trabalhadores formais do mercado de trabalho. Além desses, seus dispositivos disciplinam também, em menor grau, os trabalhadores temporários, os rurais e, no que coubesse, aos dos setores domésticos. De forma direta, a essencialidade da MP era a preservação do emprego e renda enquanto durasse o período de calamidade pública.

No entanto, essa MP, por mais que cite em seus artigos que se destina a preservação do emprego e renda, apresenta algumas celeumas em seu texto. O seu artigo 2º, ao que sugere, pareceu apenas se preocupar com a saúde financeira da empresa. Veja-se a redação:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Infere-se desse artigo que está autorizada a sobreposição do interesse individual ao coletivo. Surge assim, com a edição dessa MP, criada de forma rápida, com determinações passíveis de discussões constitucionais, um percalço jurídico. Além disso, entende-se que entre patrão e empregado não há relação de igualdade, mas uma hipossuficiência deste, então o trabalhador sairia prejudicado nessas

negociações já que iria se sentir intimidado e com medo de perder o emprego, terminando por aceitar qualquer negociação.

A MP 927/20 apresenta outros pontos de atenção. Seu texto menciona diversas alterações relacionadas à permissão de férias individuais e coletivas - sem o tempo de aviso-prévio, conforme regulamentado na CLT. Ora, sabe-se que a destinação das férias é dar ao empregado o direito ao lazer com sua família, o que se contrapõe ao momento da pandemia, já que o país vivia sob situação de quarentena.

Outra alteração que merece destaque é a modificação na forma de exercer o trabalho, podendo, a critério do empregador, ser de forma remota - o chamado trabalho *home office* ou teletrabalho acima delineado. Isso foi duramente criticado por ser uma escolha exclusiva do empregador, independentemente da existência de acordos, sejam eles individuais ou coletivos, implicando numa alteração unilateral do contrato de trabalho sem qualquer oportunidade de escolha do trabalhador.

Constitucionalmente falando, sabe-se que poderá haver flexibilização dos direitos trabalhistas quando houver irredutibilidade salarial, exceto quando resolvido por acordo ou convenção coletiva; o trabalho deve ter duração de até oito horas diárias e até quarenta e quatro semanais que também podem ser reduzidas seguindo os mesmos preceitos ditos anteriormente. Além disso, cabe também na hipótese de negociação coletiva relacionada às horas trabalhadas de formas ininterruptas. É o que se depreende do artigo 7º da CRFB/88:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Portanto, a excepcionalidade que a Constituição faz é que, para a flexibilização, é indispensável que haja acordo coletivo excepcionando. No entanto, contrariamente à Constituição, as medidas adotadas pela MP 927/20 mitigaram os direitos constitucionais já conquistados pelos trabalhadores, gerando uma enorme antinomia.

A solução tomada é que, durante a pandemia de Covid-19, para o Estado não havia outra solução diante da crise econômica, mesmo diante do princípio da proibição do retrocesso. Assim, o que não poderia haver na relação entre empresas e empregado eram ofensas à dignidade humana, preservando as garantias de manutenção das condições básicas de vida. Essas medidas adotadas por referida MP parecem ter seguidos preceitos existentes na Lei n.º 4.923/1965 que, aparentemente, foi recepcionada pela CF quando menciona que diante de situações excepcionais de rupturas econômicas o empregador atingido pela crise pode adotar medidas por meio de negociação e acordos coletivos sem a necessidade de intervenção judicial.

Essa flexibilização também pode ser observada na Lei nº 5.107 de 1966 que deu ao empregador liberdade de dispensar aqueles trabalhadores regidos pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), dando a eles um abono. Além disso, a própria lei da reforma trabalhista propôs mudanças, conferindo ao legislador a possibilidade de ampliação do rol de direitos que podiam ser negociados de forma coletiva. Com isso, vê-se que para a preservação do equilíbrio econômico há sempre essa flexibilidade beneficiando o empregador em detrimento da manutenção do protecionismo ao empregado.

Ademais, convém ressaltar que, seguindo ritos constitucionais, a MP 927/2020 perdeu seu período de vigência. Ela foi importante por regular questões trabalhistas a respeito do *home office* e, portanto, com a continuidade da pandemia, editou-se outra MP (a MP 1.046/2021) para dar continuidade à preservação do emprego e da renda dos trabalhadores que passaram a trabalhar na modalidade *home office*, além de outros assuntos trabalhistas importantes à preservação dos direitos já adquiridos.

3.2 A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020

Com vista à preservação do emprego e da renda do cidadão brasileiro, o Governo Federal editou também a MP 936/2020. Essa medida foi tomada a fim de instituir o programa de complementação de emprego e renda e alterações na MP 927/2020 que perdera sua validade.

Simplificadamente, a MP 936/2020 tratava, principalmente, da possível redução de horas de trabalho - o que reduzia o salário recebido pelo empregado. Tal

medida valeria por até 90 (noventa) dias, bem como a possibilidade de suspender o contrato de trabalho por até 60 (sessenta) dias. Essas duas medidas, caso não ultrapassassem o prazo de 90 (noventa) dias, poderiam ser aplicadas concomitantemente. Com isso, o trabalhador passaria a receber um benefício financeiro.

O pagamento desse benefício era feito pela União, mensalmente, até o período de suspensão ou redução de renda do trabalhador. A responsabilidade do empregador era a comunicação ao Ministério da Economia desse acordo individual celebrado com o empregado. Caso não informasse, traria para si a responsabilidade do pagamento integral da remuneração. Veja-se o disposto no artigo 6º da MP:

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e
II - Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal [...]

Feito isso, entendia o Governo que essas medidas resguardavam a renda do trabalhador, já que deveriam ser pagas independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo; do tempo de vínculo com a empresa e do número de salários recebidos. Com relação a redução da jornada de trabalho, essa poderia se dar em três patamares, 25% ou 70%, podendo ainda ser celebrado acordo coletivo para adoção de redução proporcional. Cabe ressaltar que, independentemente de como se desse a negociação, seja ela individual ou coletiva, deveriam ser observados alguns requisitos disposto no artigo 7º da MP parágrafos I, II e III:

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:

Com relação à possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, este poderia se dar de forma individual ou coletiva em um prazo máximo de até 60 (sessenta) dias, com a possibilidade de ser fracionado por dois períodos. Ademais, em qualquer hipótese de celebração de contrato o empregador deveria comunicar às entidades sindicais ao qual o funcionário pertencesse e, além disso, ficaria

resguardado ao trabalhador os benefícios trabalhistas garantidos por lei, inclusive fazer o recolhimento junto ao Instituto de Previdência (INSS) na modalidade facultativa.

Essas ações foram importantes dado o estado de calamidade pública ao qual o Brasil se encontrava. Assim, com tais sacrifícios, para a preservação do emprego e renda e também para evitar o fechamento de empresas, as medidas foram julgadas válidas. De um lado, o empregador reduzia seus custos, mantinha sua empresa e, do lado do empregado, eram preservados os postos de trabalho. Doravante às medidas adotadas, o Ministério da Economia ressaltou que obtiveram sucessos com a implantação dessa MP, sob o argumento da manutenção de mais de 3 milhões de postos de trabalho no país e, mesmo que as empresas não tenham gerado lucros, puderam com essas medidas evitar sua falência. Por outro lado, o IBGE revelou que de cada dez empresas fechadas, quatro foram encerradas por conta da pandemia (Nery, 2020).

No entanto, mesmo que com a edição de medidas visando assegurar a economia estarem mostrando eficácia, um percalço constitucional prevalecia sobre as medidas adotadas. Trata-se da limitação temporal do prazo de vigência dessas MP's que é de apenas 60 dias, prorrogável uma única vez por igual prazo, conforme o artigo 62 da CF:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001).

Nesse sentido, é certo que a MP nº 936, de 1º de abril de 2020, alcançou seus objetivos que eram a preservação dos empregos e, assim, a garantia da continuidade das atividades econômicas do país naquele período tormentoso. Porém, saliente-se que a publicação dessas medidas provisórias proporcionou grandes repercussões na sociedade e diversos retrocessos aos trabalhadores. Pergunta-se: será que os benefícios foram mesmo maiores que os sacrifícios? Direitos, frutos de diversas lutas trabalhistas, como a segurança na irredutibilidade salarial, jornada de trabalhos, férias remuneradas com acréscimo de um terço, sofreram diversas flexibilizações diante do contexto da pandemia de COVID-19.

Surgiram junto ao STF diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADI's), fundamentadas no afrontamento ao retrocesso aos direitos trabalhistas elencados no Texto Constitucional, artigo 7º. Contudo, julgando de acordo com a situação calamitosa, muitas dessas ADI's foram improcedentes, visto a razoabilidade exigida (Delgado e Amorim, 2020).

No entanto, alguns artigos da MP nº 927/2020 contrariavam os preceitos constitucionais, sendo questionadas no STF. Senão, vejamos:

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.
Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias; II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

A inconstitucionalidade, segundo Amaral (2021), dos artigos retromencionados é simples e direta. Não cabe ao empregado comprovar que contraiu a doença durante a realização do trabalho, pois isso está na base dos riscos assumidos pela empresa, implicando numa responsabilidade objetiva daquele que emprega. E, segundo, porque os trabalhadores citados no artigo 31 possuíam atividades essenciais diante da situação que o país passava e assim muitos direitos dos trabalhadores estavam sendo empregados de forma relativa (AMARAL, 2021).

Já a MP nº 936/2020 trouxe dispositivos que, segundo a ADI nº 6.363¹, iam de encontro a artigos constitucionais ao permitir que acordos individuais permitam redução salarial ou mesmo suspensão dos contratos trabalhistas sem a anuência de

¹ Sagrou-se vencedora a tese expendida no voto do Min. Alexandre de Moraes que salvou o artigo mais polêmico da MP ao votar pelo deferimento em parte da cautelar para “para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva. Nesse ínterim, são válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020, os quais produzem efeitos imediatos, valendo não só no prazo de 10 dias previsto para a comunicação ao sindicato, como também nos prazos estabelecidos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, agora reduzidos pela metade pelo art. 17, III, daquele ato presidencial. Ressalvo, contudo, a possibilidade de adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais, naquilo que com eles conflitarem, observando-se o princípio da norma mais favorável. Na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes”. (STF, ADI 6363 Mc-Ref, Rel. p/ acórdão Min. Alexandre de Moraes, Plenário Virtual, 24/08/2001).

sindicatos. Porém, o plenário votou favoravelmente a essa possibilidade também com o argumento da razoabilidade exigidas pelo momento pandêmico.

Esses argumentos usados pela Suprema Corte, de acordo com Paixão (2020), contrariam os direitos do trabalho garantidos na Constituição, agindo o STF como um promotor de desconstitucionalização, praticando um ativismo judicial prejudicial ao trabalhador.

Ademais, a MP 936/2020 teve seu prazo de validade encerrado, exigindo sua conversão em lei para manter seus efeitos. Após passar pelos trâmites legais, tornou-se a Lei nº 14.020/2020. Dentro dessa lei, algumas medidas se destacaram: (i) desoneração da folha de pagamento foi vetada pelo Presidente; (ii) a proposta de permitir que trabalhadores demitidos recebessem o Benefício Emergencial além do seguro-desemprego foi vetada devido à falta de fontes de financiamento; (iii) a lei trouxe estabilidade no emprego para gestantes por um período maior do que para outros empregados; (iv) a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 60 (sessenta) dias; e (v) O aviso-prévio foi cancelado em favor da adesão do trabalhador ao programa de manutenção do emprego e renda com o Benefício Emergencial.

O valor do Benefício Emergencial foi calculado com base no valor do seguro-desemprego do trabalhador, sendo concedido quando houvesse redução proporcional da jornada de trabalho por até 90 (noventa) dias. A estabilidade no emprego durante o período de redução era garantida, proporcional à jornada de trabalho e ao salário. No entanto, houve uma prorrogação dos prazos relativos à jornada de trabalho e à suspensão de contratos para 120 (cento e vinte) dias por meio do Decreto nº 10.422/2020.

Para efeito de esclarecimento, salienta-se que o Benefício Emergencial e o Auxílio Emergencial não são a mesma coisa. O primeiro foi uma complementação de renda concedida pelo governo aos trabalhadores com rendas reduzidas devido à pandemia, enquanto o segundo destinou-se aos desempregados e trabalhadores que perderam seus empregos durante a pandemia da Covid-19, instituído pela Lei nº 13.982/2020, de 2 de abril de 2020.

Por fim, em abril de 2021, diante da necessidade de adaptação das empresas, devido à continuidade da pandemia, foi editada a MP nº 1.045/2021, que representou uma nova alteração na MP 936/2020, modificando dispositivos da lei que a substituiu, trazendo um Novo Programa Emergencial de Manutenção do

Emprego e da Renda. Essa MP foi integralmente rejeitada pelo Congresso Nacional, sob fundamento de inexistência dos pressupostos constitucionais de relevância e urgência e de sua adequação financeira e orçamentária.

CONCLUSÕES

No período pandêmico foram publicadas medidas provisórias que proporcionaram grandes repercussões na sociedade com diversos retrocessos aos trabalhadores. Os seus direitos, frutos de diversas lutas trabalhistas, como a segurança na irredutibilidade salarial, jornada de trabalhos, férias remuneradas com acréscimo de um terço, sofreram diversas flexibilizações, ao arrepio da Constituição. Trata-se de questão de colisão entre esses direitos fundamentais *versus* a manutenção do pleno emprego e a autonomia das empresas que se encontravam mergulhadas em crises. Precisava-se de uma compatibilização, fazendo, excepcionalmente, uma ponderação excludente. No entanto, para alguns, a exemplo de Amaral (2021), o que se viu foi um ativismo sem tamanho do STF, bastante criticado pela doutrina.

Consoante a situação de calamidade pública pela qual o país passava, as autorizações concedidas pelo Estado para a suspensão de contratos trabalhistas, redução de jornadas de trabalhos celebrados de forma individual com o empregado sem a intervenção sindical, além da adoção do trabalho *home office*, era um sacrifício mais benéfico naquele momento. Tanto é verdade que, dados do Ministério da Economia mostraram que houve a preservação de milhares de empregos e se evitou o fechamento de inúmeras empresas.

O próprio STF, instado a se manifestar em controle concentrado, não considerou tais medidas inconstitucionais ou mesmo cavando uma interpretação conforme à Constituição sem redução de texto. Era necessária uma ponderação excludente em situação complexa, que exigia uma resposta excepcional em razão da situação de pandemia que o país passava, considerando para tanto o princípio da segurança jurídica mesmo que de forma diferenciada e temporária. Portanto, o posicionamento jurídico referente ao assunto foi a utilização do argumento da razoabilidade exigidas pelo momento pandêmico, suspendendo sacrificadamente a Constituição.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/civil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 13 jan. 2023.

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: 13 fev. 2023.

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: 13 fev. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 6363 MC-Ref. O Tribunal, por maioria, negou referendo à medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski (Relator), que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 17.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em 30 de abr. 2024.

AMARAL, Raquel Lopes. **A pandemia do covid-19 e as relações de trabalho:** políticas adotadas pelo estado brasileiro quanto ao trabalho formal e informal. 2021. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/28870>. Acesso em: 15 jun. 2023.

BARARDO, Ricardo de Oliveira. **A afirmação do teletrabalho no setor terciário: desafios e oportunidades.** 2021. Tese de Doutorado. ISCAL. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.21/15238>. Acesso em: 19 fev. 2023.

BATISTA, Vitoria Ferreira *et al.* A SEPARAÇÃO ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E VIVÊNCIA DO LAR NA PANDEMIA DO COVID19. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 6, n. 1, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.37636>. Acesso em: 26 jan. 2023.

BICALHO, Pedro Paulo *et al.* Da crise à pandemia: da letalidade como política às políticas editoriais de resistência. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 72, n. 1, p. 3-7, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP2020v72i2p.3-7>. Acesso em: 13 jan. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/56106/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-477507.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 jun. 2023.

SOUSA, Marcelo Ferreira de *et al.* Cidades Criativas da Unesco no Brasil: uma pesquisa exploratória sobre o comportamento do poder público na implementação de estratégias e estratégias voltadas à economia da cultura durante a pandemia provocada pela COVID-19. **Revista Ciências Humanas**, v. 13, n. 2, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.32813/2179-1120.2020.v13.n2.a641>. Acesso em: 24 jan. 2023.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. LTr Editora, 2019.

FAVRETO, Clair. Liturgia das exéquias em tempos de pandemia. **Revista Teopraxis**, v. 37, n. 129, p. 83-104, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.52451/teopraxis.v37i129.10>. Acesso em: 13 jan. 2023.

NERY, Carmen. Pandemia foi responsável pelo fechamento de 4 em cada 10 empresas com atividades encerradas. **Agência IBGE Notícias**, 17 de jul. de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28295-pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-4-em-cada-10-empresas-com-atividades-encerradas>. Acesso em 30 abril 2024.

PAIXÃO, Cristiano. Covid-19 e o oportunismo desconstituente. **Jornal Grupo Gente Nova**, 09 de abr. de 2020. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 15 jun. 2023.

RIBEIRO, Camila Sampaio; CARVALHO, Rayra Batista Rodrigues. O HOME OFFICE NA PANDEMIA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA JORNADA DE TRABALHO. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 7, n. 1, 2022. Disponível em: <https://www.revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/94>. Acesso em: 20 fev. 2023.

VIEIRA, Regina Stela Correa; VAILON, Kauana. Negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise: análise das medidas provisórias 927 e 936/2020, decisões do supremo tribunal federal e recomendações do ministério público do trabalho. **Rev. do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 6, n. 1, p. 96-110, 2020. Disponível em: <http://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/6630/pdf>. Acesso em: 13 jan. 2023.