

## **COVID19: impacto nas relações trabalhistas.**

### **COVID 19: impact on labor relations.**

**Paulo César Bernabé Júnior**

Graduando em Direito  
paulobernabeadv@gmail.com

**Valber Cruz Cereza**

valber@fdci.edu.br

### **RESUMO**

O presente trabalho tem como finalidade a apresentação dos impactos causados pela pandemia do coronavírus nas relações empregatícias, tal como, o aumento do desemprego e da informalidade neste período, abordando a conquista dos direitos sociais dos trabalhadores, uma vez que é fundamento do Estado Democrático de Direito e uma garantia fundamental ao ser humano como prevê a Constituição Federal de 1988, os valores sociais do labor e da livre iniciativa, ocupando posição equivalente a soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana e o pluralismo político. Levando em consideração o fato de o direito trabalhista é provedor da dignidade humana, apresenta o trabalho as medidas tomadas pelo governo para a manutenção do emprego e da renda neste período.

**Palavras chave:** pandemia, desemprego e informalidade, direitos sociais dos trabalhadores.

### **Abstract:**

The present work aims to present the impacts caused by the coronavirus pandemic on labor relations, as well as the increase in unemployment and informality in this period, addressing the achievement of workers' social rights, since it is the foundation of the Democratic State. of Law and a fundamental guarantee to the human being, as foreseen in the Federal Constitution of 1988, the social values of work and free enterprise, occupying a position equivalent to sovereignty, citizenship, human dignity and political pluralism. Taking into account that labor law is a provider of human dignity, the work presents the measures taken by the government to maintain employment and income during this period.

**Keywords:** pandemic, unemployment and informality, workers' social rights.

## **1 INTRODUÇÃO**

Os direitos dos trabalhadores começaram a surgir com a assinatura da Lei Áurea pela princesa Isabel, no qual aboliu a escravatura no Brasil, modo esse onde o trabalho que antes era uma forma de castigo, penalidade, passou a ser feito livremente e remuneradamente.

A partir deste momento passou a se constituir normas trabalhistas, espelhadas nas transformações que estavam ocorrendo na Europa, vale lembrar que o Brasil nessa época possuía um grande número de imigrantes que deram origem a movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho, foi nesse período que se deu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No ano de 1930 no governo de Getúlio Vargas surgiu uma política trabalhista, criando o Ministério do Trabalho, indústria e comércio, momento em que passou a se expedir decretos que tratavam sobre trabalho das mulheres, profissões, salário mínimo e a criação da Justiça do Trabalho.

A Constituição da República de 1934 foi a primeira a tratar acerca dos direitos dos trabalhadores, que visava resolver conflitos entre empregados e empregadores, além da implementação de importantes avanços sociais, tais como, a criação do salário mínimo, o repouso semanal, a jornada de oito horas diárias, as férias remuneradas e a indenização por dispensa imotivada, dentre outros elencados no seu art. 121.

Pode-se observar que o direito trabalhista tem um papel fundamental para o valor da relação empregatícia, uma vez que, promove a justiça social e a igualdade no meio jurídico.

Tem o presente trabalho o intuito de mostrar a evolução dos direitos trabalhistas dentro do nosso ordenamento jurídico nacional, bem como as necessidades de se adequar à realidade trazida pela pandemia do CORONAVÍRUS, momento onde se houve o enfraquecimento econômico de diversas empresas e setores, atingindo em grande escala as classes trabalhadoras.

Serão analisadas as principais medidas tomadas pelo governo para o combate aos impactos causados pela pandemia, com a edição das Medidas Provisórias (MPs) 927 e 936, sendo esta última convertida na lei 14.020 de 06 de Julho de 2020, objetivando a diminuir o desemprego, além de outras medidas de flexibilização no que condiz a compensação de encargos trabalhistas.

Para a sua elaboração foram usados dados específicos de pesquisas realizadas durante esse período, além de artigos doutrinários que trazem diferentes pensamentos a respeito do assunto, e também publicações normativas do governo.

## **2 Relação Jurídica Trabalhista - Proteção Social, citar artigo 6 e 7 da CF;**

A Carta Magna de 1988 realça a valorização do trabalhador como direito fundamental da República Federativa do Brasil, assim como, aborda que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, afirmando ainda que a ordem social tem como base o primado do trabalho.

art. 1º IV, o texto constitucional aborda essa valorização:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;  
(BRASIL, 1988)

O art. 170 da Carta de 88 trata a respeito da valorização do trabalho, tendo por finalidade de assegurar aos trabalhadores a dignidade e o livre exercício de qualquer atividade econômica de forma digna em conformidade com os ditames da justiça social e seguindo alguns princípios;

O texto constitucional ainda traz em seu Capítulo II “Dos Direitos Sociais”, uma relação de artigos voltados a trazer amparos e garantias essenciais aos trabalhadores, entre eles se destacando os artigos 6º e o 7º:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, art. 6º, 1988)

O art. 7º da CF aborda os direitos da classe dos trabalhadores urbanos e rurais, trazendo em seus incisos benefícios com o fim de garantir a dignidade do trabalhador, dentre eles a proteção contra a despedida imotivada ou sem justa causa, seguro desemprego, irredutibilidade salarial, salário mínimo, adicional noturno e de insalubridade, a jornada de oito horas diárias, entre outros de indispensáveis para a boa condição laboral;

Leite (2019), esclarece:

É preciso esclarecer, desde logo, que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. Fala-se, assim, em direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social. (LEITE, 2019, p. 57)

Assim se observa que a Constituição teve o cuidado de assegurar o equilíbrio na relação empregatícia, além de regular e pacificar os conflitos de interesse promovendo a justiça e a proteção social.

## 2.1 Princípios

Assim como em outras áreas jurídicas, o direito do trabalho tem sua coerência interna decorrente de princípios os quais o organiza, tornando necessário para a sua organização a subdivisão destes princípios, extraíndo assim os princípios gerais e os princípios especiais, levando em consideração a natureza de cada subdivisão.

Tais subdivisões estão em constante acordo, criando uma harmonização uma vez que eles seguem a mesma linha de raciocínio, com coerência lógica entre si. Além disso, deve também haver uma coerência teleológica entre os princípios que compõem o sistema.

Miranda (2003) descreveu a importância dos princípios nos seguintes termos:

O Direito não é mero somatório de regras avulsas, produto de atos de vontade, ou mera concatenação de fórmulas verbais articuladas entre si, o

Direito é ordenamento ou conjunto significativo e não conjunção resultada de vigência simultânea; é coerência ou, talvez mais rigorosamente, consistência; é unidade de sentido, é valor incorporado em regra. E esse ordenamento, esse conjunto, essa unidade, esse valor, projeta-se ou traduz-se em princípios, logicamente anteriores aos preceitos. Os princípios não se colocam, pois, além ou acima do Direito (ou do próprio Direito positivo); também eles – numa visão ampla, superadora de concepções positivistas, literalistas e absolutizantes das fontes legais – fazem parte do complexo ordenamental. Não se contrapõem às normas, contrapõem-se tão somente aos preceitos; as normas jurídicas é que se dividem em normas princípios e normas-disposições. (MIRANDA, 2003, p. 431)

Bobbio (1996), jusfilósofo se refere à importância dos princípios gerais de direito como um fator determinante da completude da ordem jurídica, descrevendo que eles são apenas:

normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais. A palavra princípios leva a engano, tanto que é velha questão entre os juristas se os princípios gerais são normas. Para mim não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as outras. E esta é também a tese sustentada por Crisafulli. Para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos são dois, e ambos válidos: antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas. E por que não deveriam ser normas 110? (BOBBIO, 1996, p. 159)

Leite (2019)<sup>1</sup> entende que os princípios atuam com propósitos prospectivos, sugerindo a adoção de formulações novas ou regras jurídicas mais atualizadas, mantendo a sintonia com os anseios da sociedade e atendendo às justas reivindicações dos jurisdicionados.

Ainda segundo o doutrinador a função normativa destina-se também ao intérprete e aplicador do direito, surge na constatação de que tais princípios podem ser aplicados tanto na forma direta, ou seja, na solução dos casos concretos, quanto na forma indireta.

No direito do trabalho há duas categorias de princípios aplicáveis, os princípios constitucionais e os princípios infraconstitucionais.

Os princípios constitucionais do direito do trabalho devem ser invocados na interpretação e na aplicação das normas constitucionais e infraconstitucionais, dentre eles se destacam: proteção da relação empregatícia, ao mercado de trabalho da mulher, ao salário, proibição do trabalho infantil, da proteção ao meio ambiente, proibição da discriminação, do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Em contrapartida, os princípios infraconstitucionais do trabalho carecem de procedimentos técnicos de exteriorização, uma vez que não estão formalizados em texto de lei, por tanto não há uma forma unificada de manifestação.

---

<sup>1</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. SaraivaJur. 2019.

### **2.1.1 Proteção ao trabalhador**

O princípio da proteção tem como objeto estabelecer a igualdade jurídica entre as partes visando evitar eventuais abusos dos empregadores considerando a superioridade econômica deste, contribuindo assim para que haja equilíbrio na relação trabalhista.

Deste modo, tem como finalidade, proporcionar uma interpretação de uma relação empregatícia no qual se há uma busca por melhoria na condição de vida do trabalhador.

Há quem diga que tal princípio abrange quase todos os outros princípios do direito do trabalho, já que busca por uma proteção especial aos operários, como afirma Maurício Godinho Delgado (2013) menciona sobre o princípio da proteção:

A noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos os princípios do Direito Individual do Trabalho. (DELGADO, 2013, p. 191)

Este princípio se subdivide em outros três: *in dubio pro operario*, princípio da aplicação da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica:

*In dubio pro operario*: este princípio se refere a situações onde existem interpretações diferentes quando se tratar de uma mesma norma jurídica, auxiliando a interpretação da legislação a favor do empregado. Há divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca deste princípio no direito processual do trabalho, entendendo que cabe a cada parte provar as suas alegações;

Princípio da aplicação da norma mais favorável: quando existe no ordenamento jurídico mais de uma norma a respeito dos direitos trabalhistas, deverá se fazer valer a que seja mais favorável ao trabalhador, sendo adotada a teoria dinâmica de hierarquia da norma trabalhista, deste modo, quando a norma estabelecida em convenção for mais benéfica do que a instituída na Constituição deverá ser adotada a primeira.

Princípio da condição mais benéfica: garante que após a contratação do empregado nenhuma regra poderá ser criada para que este seja prejudicado, além de permitir que as condições de trabalho sejam alteradas apenas com o consentimento de todas as partes, mesmo assim só poderá esta ser mais benéfica ao trabalhador.

### **2.1.2 Primazia da Realidade**

Em um contrato prevalece a realidade fática sobre os aspectos formais das condições nele avançadas, tendo a finalidade de priorizar os fatos ocorridos durante a prestação de serviços, observando a prática habitual na alteração do contrato de trabalho, iniciando assim novos direitos e obrigações entre as partes.

Encontra-se no art. 9º da Consolidação, no qual prevê que: “São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Assim pode-se dizer que o contrato de trabalho não usa todas as características da relação de trabalho, incorporando todas as atividades geradoras de direito ocorridas no cotidiano.

Levantando o contexto histórico em que esse princípio se desenvolveu, se encontra o valor e a importância deste, uma vez que, o contrato de trabalho era apenas o cumprimento de um formalismo e não possuía vínculos com a realidade, sendo os contratantes totalmente desiguais.

Segundo o pensamento doutrinário, este princípio se revela importante como uma ferramenta na busca pela verdade real nos litígios trabalhistas, como mencionado por Delgado (2013)<sup>2</sup>:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato, o intérprete e aplicador do direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação. (DELGADO, 2013. p. 200)

Sua implantação na legislação trabalhista trouxe uma interferência do Estado na formação e execução do contrato de trabalho, nivelando as desigualdades consequentes da liberdade de contrato de pessoas com realidades econômicas diferentes, evitando que os contratos levassem a certos tipos de exploração.

O advogado, professor e escritor uruguaio Américo Plá Rodriguez (1997)<sup>3</sup>, destaca em sua obra:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. (RODRIGUEZ, 1997, p. 217)

Ainda em sua obra Rodriguez (1997)<sup>4</sup>, esclarece que:

Desajuste entre os fatos e a forma pode ter diferentes procedências: 1) resultar de uma intenção deliberada de fingir ou simular uma situação jurídica distinta da real (esta que nos dará suporte à defesa do tema relacionado neste trabalho); 2) provir de um erro; 3) derivar de uma falta de atualização dos dados; 4) originar-se da falta de cumprimento de requisitos formais. (RODRIGUEZ, 1997, p. 224)

---

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º ed. LTR. 2013. p. 200.

<sup>3</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá, **Princípios do direito do trabalho**, p. 217, 1997.

<sup>4</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá, **Princípios do direito do trabalho**, p. 224, 1997.

Tem-se então que o princípio em tela determina que a realidade em uma relação de trabalho prevalece sobre qualquer documento, dando importância à verdade real, ou seja, ao que aconteceu.

### **2.1.3 Continuidade da Relação de Emprego**

Tal princípio estabelece que o contrato de trabalho deve permanecer pelo maior tempo possível, uma vez que no paradigma do Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho digno é um dos direitos fundamentais. Sendo desta forma os contratos firmados por tempo indeterminado

Consolidado na convenção 158 da OIT, trouxe a possibilidade ao empregado de postular em juízo caso haja uma dispensa imotivada, assim como na Constituição da República que garante livre acesso ao Poder Judiciário, tendo como competência para tais litígios a Justiça do Trabalho.

Visa proteger a permanência do colaborador no emprego, o protegendo contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, bem como a instituição do aviso prévio proporcional ao tempo trabalhado, se tornando importante para a prevenção da quebra do contrato laboral.

Rodriguez (1997)<sup>5</sup> cita:

O contrato de trabalho é, por assim dizer, um negócio jurídico de extrema vitalidade, de uma grande dureza e resistência em sua duração. O princípio geral do direito contratual de conservação do negócio, para que surta todos os seus efeitos, desejados pelas partes e pelo ordenamento jurídico, atua no contrato com especial intensidade. (Rodriguez, 1997, p. 140)

O advogado trabalhista Gustavo Nardelli Borges (2019) esclarece em seu artigo:

A permanência da relação de emprego gera três repercussões favoráveis ao empregado: A elevação tendencial dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação, da negociação coletiva ou ainda pelas conquistas contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas em decorrência do tempo de serviço; investimento educacional e profissional a que se inclina o empregador em realizar em prol dos trabalhadores vinculados a longos contratos; e afirmação social do indivíduo favorecido pelo contrato trabalhista de longo prazo, pois lhe traz lastro e segurança econômica. (BORGES, 2019)

Contudo, há na CLT mais precisamente em seu art. 443 a possibilidade de um contrato de trabalho ser celebrado com prazo determinado, cuja vigência depende do termo prefixado, assim mesmo somente pode este ser celebrado mediante certas hipóteses, além de somente ser válido quando se tratar de serviço por qual a natureza justifique a predeterminação do prazo.

## **2.2 Características da Relação de Emprego**

---

<sup>5</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá, **Princípios do direito do trabalho**, p. 140, 1997.

Prevista nos arts. 2º e 3º da CLT, tem como principais características: a personalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade, tais requisitos que determinam uma pessoa como empregada.

Neste sentido, se enquadra como empregador a pessoa que assume os riscos da atividade realizada por terceiros, remunera e gerencia os serviços realizados pelos colaboradores.

A subordinação trata a respeito da sujeição do empregado ao empregador, sendo este último encarregado de gerir as formas com que os serviços serão prestados. Já a não eventualidade, trata da continuidade da prestação do serviço, já que a norma prevê que o contrato de trabalho deverá ter duração indeterminada.

### **3 A Pandemia do CORONAVIRUS e as Relações de Trabalho no Brasil**

Com o advento da modernização em curso da pandemia, grande parte da população adotou medidas de enfrentamento e de utilização para passar os dias, ocorre que ao passo que economia produtiva necessitava de mudanças e o consumo exigia maneiras acessíveis que correspondiam com a realidade, as empresas a fim de integrar a essa forma de vida, tornou se massivo o trabalho à distância ou intermitente por meio de aplicativos laborais.

A partir da promulgação da lei de nº 13.467 de 13 de Julho de 2017 se deu uma nova modalidade conhecida como teletrabalho elencado nos arts. 75-A e seguintes desta lei, também conhecido como *home office* criou a possibilidade de os colaboradores trabalharem a distância, ou seja, fora das dependências da empresa, assegurando a esses a segurança jurídica.

Com a Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), houve a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e deu outras providências.

Segundo a Resolução em seu art. 3º o teletrabalho tem como objetivo, dentre outros, aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores, promover mecanismos para atrair servidores, economizar tempo e reduzir custos de deslocamento dos colaboradores até o trabalho, aumentar a qualidade de vida dos servidores, respeitar a diversidade dos servidores, considerar a multiplicidade das tarefas.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os arts. 75-A ao 75-E trouxeram alguns regramentos específicos nesta modalidade de contratação, sendo que a possibilidade de o colaborador trabalhar fora das dependências da empresa com a utilização de tecnologia de informação e comunicação deve se ter por mútuo consentimento, exigindo deste modo um contrato de trabalho escrito, especificando as atividades a serem realizadas pelo empregado.

Quanto ao fornecimento e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada para o trabalho, fica a cargo do empregador que deve constar no contrato de trabalho, não integrando estas ferramentas na remuneração do colaborador.

Ainda trouxe a lei em seu art. 75-E<sup>6</sup> a obrigatoriedade de o empregador instruir os empregados aos cuidados com as doenças ocupacionais e acidentes de trabalho,

---

<sup>6</sup> Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.



devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir tais instruções.

Estudos indicam que essa nova modalidade que ganhou força durante o período de isolamento social adotado pelo governo como meio de combate à pandemia da covid-19 se tornará tendência e poderá crescer em até 30% após a pandemia, isso significa que muitos empregados e empregadores sentiram gosto pela modalidade e rapidamente se adequaram ao novo estilo de vida e pela liberdade que ele representa na rotina diária dos trabalhadores.

### 3.1 Índice de Desemprego

Com a chegada da pandemia houve um crescimento no número de desemprego no Brasil em 2020 ficando a taxa média anual em 13,5% sendo esta a maior registrada desde 2012 quando se iniciou a série histórica, conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (IBGE). Os estudos indicam que essa taxa corresponde a cerca de 13,4 milhões de pessoas à procura de emprego no país.

Quando se comparada por regiões do país, as taxas mais elevadas se encontram no Nordeste, enquanto as mais baixas no Sul conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), elaborada pelo IBGE.

QUADRO 1 taxa de desemprego em alguns Estados em 2020.

Estado	Taxa de desemprego
Bahia	19,8%
Alagoas	18,6%
Sergipe	18,4%
Rio de Janeiro	17,4%
Santa Catarina	6,1%
Rio Grande do Sul	9,1%
Paraná	9,4%

<sup>7</sup>Fonte: Dados da pesquisa.

---

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

<sup>7</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Desemprego sobe para 13,1% e atinge 12,4 milhões na 4ª semana de junho.** IBGE, 2020.

Segundo um estudo apresentado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) sobre a análise do desempenho recente e do mercado laboral e perspectivas para 2021, a melhoria no número de pessoas ocupadas não foi o suficiente para reduzir o impacto trazido pelo CORONAVÍRUS.

Essa análise ainda mostrou que no primeiro trimestre de 2021 a taxa de desocupação foi maior para mulheres do que para os homens, enquanto se tratando de faixa etária os jovens tiveram um percentual maior se comparados aos idosos.

### 3.2 Alternativas para enfrentamento da Pandemia

Com o surgimento do vírus no Brasil, foi promulgado por meio do Decreto Legislativo nº6 em 20/03/2020 o estado de calamidade pública, para assegurar e acompanhar a situação orçamentária e de saúde da população, autorizando assim a realização de trabalho por meios virtuais.

Outra iniciativa do governo Federal com o intuito de de amenizar os impactos sociais causados pela pandemia foi a criação do do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda dispendo sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública , apresentando alternativas e vedando as empresas da transferência das consequências do atual momento aos empregados.

Foram editadas também as medidas provisórias (MP) 927 e 936 ambas de 2020, regulando as alternativas de trabalho remoto, a antecipação de férias individuais e coletivas, a suspensão do contrato de trabalho, entre outras medidas.

QUADRO 2- Algumas propostas das Medidas Provisórias:

Norma	MP 927, 22/03/2020	MP 936, 01/04/2020	Lei 14.020, 06/07/2020
Efeitos	a) Teletrabalho/home office; b) Antecipação de Férias Individuais; c) Concessão de Férias Coletivas; d) Aproveitamento e a antecipação de feriados; e) Banco de Horas; f) Suspensão de Exigências administrativas; g) Diferimento do recolhimento do FGTS	a) Redução do salário proporcional à jornada mediante ajuste escrito prévio entre patrão e empregado; b) Suspensão do contrato de trabalho desde que ajustado por escrito entre empregado e empregador; c) Suspensão do contrato para realização de curso em prazos diversos daqueles previstos no artigo 476-A da CLT, sem a exigência de norma coletiva e de	I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho

		ajuste expresso do empregado.	
--	--	-------------------------------	--

Fonte: dados da pesquisa.

A Medida Provisória 927 de 22 de Março de 2020 trouxe medidas a serem tomadas pelos empregadores a fim de assegurar o emprego e renda dos trabalhadores, autorizando a celebração de acordos individuais escritos para a garantia da permanência do vínculo empregatício, respeitando os limites constitucionais e possibilitou ao empregador a adoção de algumas medidas, tais como;

- I- Teletrabalho;
- II- Antecipação de férias individuais;
- III- concessão de férias coletivas;
- IV- Aproveitamento e antecipação de feriados;
- V- Banco de horas;
- VI- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII- Direcionamento do trabalhador para a qualificação;
- VIII- Diferimento do recolhimento do fundo de garantia por tempo de serviço-FGTS. (BRASIL, 2020)

A medida em tela ainda possibilita ao empregador a possibilidade de alteração do regime de trabalho de seu colaborador do presencial para o remoto sem a necessidade de acordo individual ou coletivo, dispensando o aviso prévio no contrato individual de trabalho.

Como esta medida não foi votada pelo Congresso, perdeu validade em julho de 2020, uma vez que a validade constitucional é de 60 dias, com a possibilidade de prorrogação, porém isso não aconteceu.

Contudo durante a vigência de tal medida se foram acionadas outras que por sua vez manterão a sua validade enquanto durar o estado de calamidade ou até que haja disposições contrárias, nos quais funcionários e estagiários que atuavam no regime home office, poderão continuar a usufruir desta modalidade, já os empregados somente poderão ser transferidos para o teletrabalho quando houver mútuo acordo entre as partes, sendo registrado em aditivo contratual, após a sua perda de vigência.

A CLT reforçou em seu art. 59, § 2º que assim como a concessão de férias coletivas e o sistema de banco de horas deve ser efetivado mediante acordo coletivo ou individual formal, para compensação em até dezoito meses, contado a partir do encerramento do Estado de Calamidade Pública.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (BRASIL, 2020).

Posteriormente, houve a edição a Medida Provisória nº 936, em 01 de abril de 2020, sendo esta mais tarde convertida na Lei 14.020, trazendo maior flexibilização à legislação trabalhista, haja vista que houve a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, de forma setorial, departamental, parcial, ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo máximo prazo de 60 (sessenta) dias, fracionáveis em 02 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, bem como, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por até 90 (noventa) dias prorrogáveis, observando a preservação do salário-hora, havendo a possibilidade de celebração por meio de negociação coletiva, por acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, nas hipóteses do artigo 12:

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:  
I - com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

II - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou

III - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Para os empregados não enquadrados no caput deste artigo, as medidas de que trata o art. 3º desta Lei somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, salvo nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), prevista na alínea "a" do inciso III do caput do art. 7º desta Lei;

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho (BRASIL, 2020).

Pode-se observar que tais MPs trouxeram flexibilizações na legislação trabalhista nacional, gerando neste modo debates no mundo jurídico, levantando questionamentos sobre a constitucionalidade destas, uma vez que se houve um predomínio do acordo individual de trabalho sobre a legislação.

Tais normas ainda foram contra o art. 7º, VI da Constituição Federal, levando em conta que tal artigo trata da irredutibilidade salarial do trabalhador, só sendo possível em caso de negociação coletiva.

Contudo, o STF, por sua maioria, entendeu pela eficácia dos referidos dispositivos, ao argumento de que, tendo em vista o momento de excepcionalidade que estamos passando, torna-se válido o acordo individual, com o intuito de promover a manutenção do emprego, para além do período de crise e garantir uma renda mínima ao trabalhador. O Ministro, afirma ainda que a participação do sindicato, abrindo negociação coletiva ou não se manifestando no prazo legal, geraria insegurança jurídica e aumentaria o risco de desemprego, razão pela qual, entende-se que os dispositivos estão em conformidade com a proteção à dignidade do trabalho e manutenção do emprego, considerando que vivemos uma situação excepcional e temporária.

### **3.3 A Pandemia como motivo de rescisão contratual**

O contrato de trabalho é um um acordo tácito ou expresso, onde as partes acertam os direitos e obrigações que surgirão com esse compromisso. Ocorre assim uma vinculação entre colaborador e empregador, colocando o primeiro seus serviços à disposição do outro, devendo ser prestados com pessoalidade, onerosidade e subordinação.

Delgado cita em uma de suas obras (2018):

O contrato seria um instrumento jurídico habilitado a criar esse tipo de relacionamento entre seres, sem que ocorra comprometimento dos direitos fundamentais, ao passo em que é otimizado o exercício da liberdade e da vontade. (DELGADO, 2018, p. 612)

Ainda segundo o doutrinador existem diversos tipos de contratos, podendo estes serem determinados pela característica do qual será a execução dos elementos acordados entre as partes.

Por exemplo, primeiro seria o contrato de direito privado- realizado no âmbito privado do Direito, em que os sujeitos possuem natureza e interesses privados, o qual mesmo submetido à norma do Direito do Trabalho, e não se torna de Direito Público; e o contrato sinalagmático- resulta do contrato empregatício, com obrigações contrárias ou contrapostas. (DELGADO, 2018, p. 615-620)

Observa-se que o contrato individual de trabalho possui suma importância para as partes, porém com decretação de estado de calamidade pública por ocasião da pandemia se estabeleceu um grande risco quanto à sua manutenção.

Pode -se considerar que o momento atual trouxe uma crise sem precedentes, tais como, confinamento, suspensão de atividades que geram aglomeração de pessoas, controle de entrada e saída de pessoas, entre outras, que contribuíram com os impactos econômicos negativos dentro das empresas e serviços.

Tais impactos negativos afetaram diretamente os trabalhadores criando uma inexecução involuntária, que se caracteriza pela involuntariedade superveniente de cumprimento do contrato, trazendo a possibilidade da rescisão contratual caso atinja a sua base econômica.

Os contratantes, na celebração do contrato, levaram em conta o ambiente econômico contemporâneo e o previram positivamente para frente, o contrato deve

ser cumprido, ainda que não proporcione o benefício esperado para ambas as partes. Mas, se *vir a ocorrer uma modificação profunda* nas condições objetivas contemporânea a execução, em relação às partes envolvidas e o objeto na ocasião da celebração, sobrevier circunstâncias imprevistas e imprevisíveis em tal momento, e geradoras de onerosidade excessiva para um dos contratantes, ao mesmo passo para que o outro proporcione lucro desarrazoados, cabe ao prejudicado insurgir-se e recusar a prestação, bem como tem que ter repercussão econômica direta no contrato trazendo onerosidade excessiva para qualquer das partes ou para ambas, afetando fundamentalmente o sacrifício econômico representado pelas obrigações assumidas.

#### 4 Conclusão

O desenvolvimento deste estudo possibilitou a compreensão do valor social do trabalho como um direito fundamental tutelado pelo estado como previsto na Constituição Federal de 1988, abordando sua relevância como o básico para a sobrevivência e a preservação da qualidade de vida, devendo as interpretações legais observarem tais preceitos.

Foi apresentado as medidas tomadas pelo governo para o enfrentamento deste período que afetou diretamente nas relações empregatícias, bem como, novas modalidades de trabalho como o Home Office com a finalidade da manutenção do emprego e da renda promovendo a estabilidade e a proteção trabalhista.

Posteriormente, foi apresentado os princípios do direito do trabalho que visam a proteção social, observando o direito dos empregados como a parte hipossuficiente em uma relação de trabalho, e sua importância no ordenamento jurídico. Sendo por fim apresentado uma jurisprudência sobre a matéria.

#### 5 Jurisprudência

**RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ JUDICIAL. SAQUE DOS DEPÓSITOS DE FGTS JUNTO À CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF. PANDEMIA. COVID-19. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

1. A questão jurídica objeto do recurso de revista, relacionada à eventual competência da Justiça do Trabalho para apreciar pedido de concessão de alvará para saque do saldo da conta vinculada ao FGTS, com fundamento na situação de calamidade pública ocasionada pela pandemia de COVID-19, representa *"questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista"*, nos termos do art. 896-A, IV, da CLT, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate.

2. O Autor ajuizou a presente ação objetivando a concessão de alvará para saque da integralidade do saldo de sua conta vinculada ao FGTS, com fundamento na situação de calamidade pública ocasionada pela pandemia de COVID-19. O Tribunal Regional, ao julgar o recurso ordinário, manteve a sentença em que reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a presente demanda, ao fundamento de que *"não obstante a Lei 13.979/2020 - que dispõe sobre a emergência sanitária no Brasil-, e o Decreto Estadual nº 4.446/2020, no qual o Governo do Estado do ES, em 02.04.2020, reconheceu estado de calamidade pública, condições jurídicas capazes de autorizar enquadramento no inciso XVI, "a", do art. 20 da Lei 8.036/1990, não resta dúvida de que a Justiça do Trabalho não detém competência para ordenar que a CEF - órgão gestor do fundo -, seja*

*cominada a realizar a liberação de tais ativos, já que o inciso I do art. 109 da CF é claro ao estabelecer a competência residual da Justiça Federal para a hipótese".*

3. Essa Corte, por ocasião do julgamento do TST-RR-619872/2000-2, em que foi relator do processo o Exmo. Sr. Ministro João Oreste Dalazen, em sede de incidente de uniformização jurisprudencial, cancelou a Súmula 176/TST, a qual consagrava a competência da Justiça do Trabalho para autorizar saques de FGTS apenas nas hipóteses de dissídio entre empregado e empregador. A partir de então se consolidou o entendimento nesta Corte Superior no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar o pedido de expedição de alvará judicial para o saque dos depósitos do FGTS junto à CEF, como órgão gestor do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, mesmo que não haja dissídio entre empregado e empregador. Tal entendimento tem sido reiterado por essa Corte, recentemente, em julgados de diversas Turmas, proferidos em demandas semelhantes, nos quais se buscava liberação do FGTS em decorrência da situação excepcional ocasionada pela pandemia de COVID-19. Precedentes.

4. Destaque-se, ainda, que o Superior Tribunal Justiça, órgão responsável por resolver conflitos de competência entre juízos vinculados a Tribunais diversos (art. 105, I, "d", da Constituição Federal), ao apreciar o AgInt no CC 171.972/AL, em 15/12/2020, decidiu que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar controvérsia relacionada à liberação de FGTS em ação proposta diretamente em face da Caixa Econômica Federal.

5. Nesse cenário, o Tribunal Regional ao declarar a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o pedido de liberação do valor do FGTS existente na conta vinculada da Autora, violou o artigo 114, I, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, processo: RR - 424-73.2020.5.17.0121, Saque de depósitos do FGTS, 2022)

## Referências:

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, 01º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF, fev. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: julho de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 05 out, 1998. Disponível em: Acesso em: julho de 2022.

BRASIL. Decreto Legislativo nº .06, 20 de março de 2020. **Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública.** Brasília, DF, fev. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: julho de 2022.

BRASIL. Lei 13.979, 06 de fevereiro de 2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública.** Brasília, DF, fev. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm). Acesso em: julho de 2022.

BRASIL. Medida Provisória 924, 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública**. Brasília, 2020. Disponível em: Acesso em: julho de 2022.

BRASIL. Medida Provisória 936, 1º 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**. Brasília, 2020. Disponível em: . Acesso em: julho de 2022.

FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: **ENTENDA AS MPS 927/2020 E 936/2020**. Endeavor, 2020. Disponível em: Acesso em: julho de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Desemprego sobe para 13,1% e atinge 12,4 milhões na 4ª semana de junho**. IBGE, 2020. Disponível em: . Acesso em: julho de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição Da República e Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

MIRANDA, Jorge, **manual de direito constitucional tomo II**, 2013. Disponível em:

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO-TST, processo: RR - 424-73.2020.5.17.0121, **Saque do depósito do FGTS**. Brasília, 22 de junho de 2022. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: julho de 2022

BORGES, Gustavo Nardelli, **O princípio da continuidade da relação de emprego**, 08 de out. de 2019, disponível em: [gustavonardelliborges.jusbrasil.com.br](http://gustavonardelliborges.jusbrasil.com.br), Acesso em: agosto de 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá, **Princípios do direito do trabalho**, p. 40, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. SaraivaJur, 2019.

BRASIL, Lei 14.020, 06 DE JULHO DE 2020, **Dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública**. Brasília, DF, jul. 2020. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: Agosto. 2022.

MIRANDA, Jorge. **Teoria do Estado e da Constituição**. Rio de Janeiro, Forense, 2003, p. 431.7.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 7ª ed. Unb, Brasília, 1996, p. 159.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º ed. LTR. 2013