

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

ANDRÉ LUÍS ANTUNES DA SILVA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS E A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR NA
PANDEMIA DA COVID-19**

**FRANCA
2023**

ANDRÉ LUÍS ANTUNES DA SILVA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS E A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR NA
PANDEMIA DA COVID-19**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais,
Universidade Estadual Paulista “Júlio de
Mesquita Filho”, como pré-requisito para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.**

Orientador: Prof. Dr. Genaro Alvarenga Fonseca

FRANCA

2023

S586r

Silva, André Luís Antunes da

Relações Trabalhistas e a Vulnerabilidade do Trabalhador na
Pandemia da Covid-19 / André Luís Antunes da Silva. -- Franca, 2023
77 p.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) -
Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Genaro Alvarenga Fonseca

1. Trabalho. 2. Pandemia. 3. Vulnerabilidade. 4. Desproteção. I.
Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de
Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

ANDRÉ LUÍS ANTUNES DA SILVA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS E A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR NA
PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: _____

**Prof. Dr. Genaro Alvarenga Fonseca
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**

Examinadora 1: _____

**Profa. Dra. Luiza Macedo Pedroso
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**

Examinadora 2: _____

**Profa. Dra. Ana Carolina de Moraes Colombaroli
Universidade Estadual de Minas Gerais - Ituiutaba**

Franca, 06 de Dezembro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha sincera gratidão a todas as pessoas que contribuíram para a conclusão deste trabalho de conclusão de curso. Este projeto não teria sido possível sem o apoio e a orientação de muitos indivíduos.

Em primeiro lugar, quero agradecer ao meu orientador, Genaro Alvarenga Fonseca, por sua orientação excepcional, paciência e dedicação ao longo deste processo e por ter aceitado esse desafio com a maior delicadeza e plenitude. Suas valiosas sugestões e “insights” foram fundamentais para a qualidade deste trabalho.

Agradeço também aos membros da banca examinadora, Victor Hugo de Almeida e a Ana Carolina de Moraes Colombaroli, por dedicarem seu tempo e “expertise” na avaliação do meu trabalho. Suas críticas construtivas ajudaram a aprimorar este estudo.

Agradeço aos meus pais pelo apoio incondicional que me deram ao longo deste período de graduação. Suas palavras de encorajamento e compreensão foram um grande alicerce para as minhas realizações.

Agradeço também minha querida esposa Gabriela pelo seu amor incondicional e por compreender minha dedicação a esse trabalho de conclusão de curso. Além da minha filha, Manuela que é a grande fonte de inspiração para continuar evoluindo todo dia.

Dedico este trabalho de conclusão de curso a uma pessoa que sempre ocupou um lugar especial no meu coração, meu querido avô Virgílio Antunes da Silva, que infelizmente nos deixou há alguns anos, antes de ver a conclusão deste projeto.

Meu avô foi uma fonte constante de inspiração e sabedoria ao longo da minha vida. Sua dedicação ao aprendizado, seu amor incondicional e seu apoio inabalável moldaram a pessoa que sou hoje. Ele compartilhou comigo suas histórias, suas experiências e seus valores, e essas lições se refletem neste trabalho.

Seus ensinamentos foram a força motriz por trás da minha jornada acadêmica e pessoal. Embora ele não esteja mais fisicamente presente, sei que ele está olhando para mim de algum lugar com um sorriso de orgulho.

Por último, mas não menos importante, agradeço à instituição Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP por proporcionar o ambiente acadêmico que tornou possível a realização deste trabalho de conclusão de curso e a minha formação profissional de excelência.

Este trabalho representa o resultado de esforço e colaboração de muitos, e estou profundamente grato por cada contribuição. Muito obrigado a todos!

RESUMO

SILVA, André Luís Antunes da. **Relações Trabalhistas e a Vulnerabilidade do Trabalhador na Pandemia da Covid-19**. 2023. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar os principais impactos da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho e na saúde do trabalhador, considerando o risco e a vulnerabilidade dos trabalhadores brasileiros. Os objetivos específicos incluem contextualizar a crise gerada pela pandemia no Brasil e as medidas adotadas pelo Poder Público para enfrentá-la, identificar as alterações mais significativas na legislação trabalhista desde o início da pandemia, abordar os problemas resultantes da mitigação dos direitos trabalhistas e verificar as principais vulnerabilidades enfrentadas pelos trabalhadores devido aos efeitos da Covid-19, tanto em termos de direitos reduzidos quanto de impactos na saúde. A pesquisa é classificada como qualitativa, descritiva, dedutiva e bibliográfica. O estudo é dividido em três capítulos: o primeiro aborda as relações empregatícias durante a pandemia, contextualizando o Direito do Trabalho e os elementos do vínculo de emprego; o segundo destaca os problemas decorrentes da Covid-19, incluindo as medidas provisórias, a crise sanitária e o estado de calamidade pública, relacionando-os ao direito fundamental social ao trabalho; e, por fim, o terceiro capítulo enfoca os impactos das medidas adotadas pelo Poder Público no Direito do Trabalho e na vida dos trabalhadores, especialmente sua saúde, considerando sua posição vulnerável nas relações de trabalho e emprego. Constata-se que flexibilização das normas trabalhistas em meio à pandemia da Covid-19 tem exposto ainda mais a vulnerabilidade do trabalhador, resultando em uma desproteção à sua saúde. As medidas adotadas visando a preservação da economia muitas vezes negligenciam a proteção dos direitos e da saúde dos trabalhadores. A flexibilização da jornada de trabalho, a ampliação do teletrabalho e do trabalho em home office, a falta de controle da jornada e a sobre exigência de disponibilidade têm impactado negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores. A falta de garantias e a fragilização dos direitos trabalhistas têm exposto os trabalhadores a condições precárias, intensificação do trabalho e maior vulnerabilidade a doenças e acidentes laborais. Nesse contexto, torna-se essencial uma análise crítica das políticas adotadas, buscando equilibrar a proteção da economia com a salvaguarda da saúde e dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho; pandemia; vulnerabilidade; desproteção.

ABSTRACT

SILVA, André Luís Antunes da. **Relações Trabalhistas e a Vulnerabilidade do Trabalhador na Pandemia da Covid-19**. 2023. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

This work aims to reflect on the main impacts of the Covid-19 pandemic on labor relations and worker health, in light of the risk and vulnerability faced by Brazilian workers. The specific objectives are to contextualize the crisis caused by the Covid-19 pandemic in Brazil and the main measures adopted by the Public Authorities to address it, identify the most significant changes in labor legislation since the declaration of the pandemic in March 2020, highlight the problems arising from the mitigation of workers' rights due to changes in Labor Law, and examine the main vulnerabilities experienced by workers as a result of the effects of the Covid-19 pandemic, both in terms of rights reduction and health compromise. Methodologically, the research is classified as qualitative, descriptive, deductive, and bibliographical. The study is divided into three chapters. The first chapter addresses employment relationships in times of pandemic, providing a context for Labor Law, the elements of the employment relationship, and other related issues. The second chapter focuses on the problems arising from the Covid-19 pandemic, particularly the provisional measures, the health crisis, and the declaration of a state of public health emergency, relating them to the social fundamental right to work. Finally, the third chapter highlights the impacts of the measures taken by the Public Authorities in Brazil regarding Labor Law and the lives of workers, who are a vulnerable party in the employment relationship, with an emphasis on health impacts. The flexibility of labor laws during the Covid-19 pandemic has further exposed the vulnerability of workers, resulting in a lack of protection for their health. The measures taken to preserve the economy often neglect the protection of workers' rights and health. The flexibility of working hours, the expansion of teleworking and home office arrangements, the lack of control over working hours, and the excessive demand for availability have had a negative impact on the mental and physical health of workers. The absence of guarantees and the weakening of labor rights have exposed workers to precarious conditions, increased work intensity, and greater vulnerability to illness and occupational accidents. In this context, it is essential to critically analyze the policies implemented, aiming to strike a balance between protecting the economy and safeguarding the health and rights of workers.

Keywords: work; pandemic; vulnerability; lack of protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 AS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS E A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS..	11
1.1 O Direito do Trabalho e Seus Princípios	11
1.2 O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	15
1.2.1 Súmula 212 do TST	15
1.3 Relação de Emprego e Seus Requisitos Caracterizadores	16
1.3.1 Da pessoalidade	17
1.3.2 Da não eventualidade	18
1.3.3 Da subordinação	18
1.3.4 Da onerosidade	19
1.3.5 Da prestação de serviços por pessoa física	20
2 DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19 ...	21
2.1 Direito Fundamental Social ao Trabalho e a Proteção Estatal.....	21
2.2 Crise Sanitária Mundial e o Estado de Pandemia	22
2.3 Pandemia do Covid-19 e Medidas Provisórias/Legislativas Voltadas ao Direito do Trabalho	27
3 DOS IMPACTOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DA VULNERABILIDADE E RISCO DO TRABALHADOR	32
3.1 Principais Alterações nos Direitos dos Trabalhadores.....	32
3.1.1 Alternativas solucionadoras para preservação das relações trabalhistas: do trabalho em home office e do teletrabalho	35
3.1.2 Medidas provisórias e a tentativa de redução de danos	37
3.1.3 Panorama pós medidas provisórias	44
3.2 Precarização dos Direitos do Trabalhador	49
3.3 Da Saúde do Trabalhador em Tempos de Pandemia	55
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
REFERÊNCIAS	73

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho sofreu grandes transformações nos últimos anos em virtude da pandemia da COVID-19, declarada em 11 de março de 2020, mas que, desde os primeiros casos na China, já em dezembro de 2019, gerou insegurança em todo o mundo na medida em que rapidamente se disseminou em todo o mundo, culminando em um grande número de mortos.

Desde final de 2019, quando os primeiros registros do novo coronavírus foram divulgados, ainda na China, o mundo enfrenta problemas diversos de saúde pública, mas que refletem em outras searas. Isso se deve porque devido ao alto nível de contágio, o vírus se espalhou rapidamente, se alastrando em escala global, matando mais de 6,8 milhões (BBC, 2023).

Diante disso, a Organização Mundial de Saúde (OMS) recomendou o distanciamento social para diminuir a curva de contágio. Nesse cenário vários Estados e Municípios adotaram medidas para suspender, total ou parcialmente, atividades não essenciais, de modo a fomentar o distanciamento social. E com a decretação da pandemia em 11 de março de 2020 as medidas foram intensificadas.

No Estado brasileiro, mesmo antes da decretação da pandemia, e buscando exatamente estabelecer medidas para conter a rápida disseminação do novo coronavírus, é que foi editada, em fevereiro, a Lei nº 13.979/2020. E, nos meses seguintes Medidas Provisórias, Decretos, orientações, dentre outras normativas também foram editadas nos âmbitos Federal, Estadual e Municipal, sendo a suspensão de atividades não essenciais, como restaurantes, academias, instituições de ensino, por exemplo, foram suspensas total ou parcialmente.

Nesse contexto, várias empresas interromperam suas operações e outras tiveram que se ajustar às normas de saúde, adotando soluções como o teletrabalho, como exemplo. Essas ações claramente tiveram um impacto nas dinâmicas de emprego e trabalho, tanto devido à escolha de alguns empregadores em implementar férias coletivas, antecipar férias individuais e reduzir as horas de trabalho, entre outras medidas, quanto ao fechamento de muitas empresas (Fonseca; Scodro, 2020).

Ocorre que as medidas para conter a propagação do coronavírus refletiram sobremaneira nas relações de trabalho e emprego, pois para assegurar o distanciamento social estabelecimentos foram fechados e, alguns, para adequar-se às restrições impostas pelo Poder Público, reduziram a sua jornada de trabalho ou buscaram alternativas, como o home office.

Se os setores de serviços e produtos essenciais receberam maior atenção do Estado, e de certa forma os trabalhadores ficaram menos vulneráveis aos efeitos da pandemia, os demais

setores foram prejudicados, o que refletiu negativamente nas relações trabalhistas, culminando na mitigação de direitos, no desemprego e, ainda, em prejuízos à saúde do trabalho.

Isso se deve por questões como a possibilidade de redução do salário dos trabalhadores, a suspensão do contrato de trabalho, a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, dentre outras medidas autorizadas pelo Estado, tal como se deu com as Medida Provisórias nº 927 e nº 396, ambas de 2020, que impactou a vida dos trabalhadores em virtude da crise sanitária.

A preocupação do governo ao editar as supracitadas medidas legislativas como as acima mencionadas, aqui apenas ilustrativamente, foi permitir, em um momento conturbado, que as relações de trabalho e emprego sejam preservadas, pois decerto grande parte dos empregadores não conseguiriam manter os postos de trabalho com os estabelecimentos fechados ou funcionando em horário reduzido. E como já se previa uma recessão econômica, buscou mitigar os efeitos da pandemia nas relações de emprego.

Não obstante, os trabalhadores ficaram vulneráveis, principalmente aqueles dos setores de serviços e produtos não essenciais. E, mesmo os trabalhadores dos referidos setores, enfrentaram vulnerabilidades, riscos, que precisam ser analisados, pois se de um lado houve a preocupação com a manutenção dos postos de trabalho, de outro houve a mitigação e flexibilização dos direitos dos trabalhadores.

Outrossim, princípios basilares do Direito do Trabalho, a exemplo da irredutibilidade do salário, foram ignorados, sem que o empregado de fato pudesse se manifestar. Ora, imaginar que um trabalhador, em um momento conturbado como o da pandemia da Covid-19, fosse se opor à redução salarial, e mesmo assim manter o seu posto de trabalho, é ignorar a lógica do mercado.

Evidencia-se, portanto, que a questão é deveras complexa, pois de um lado se encontram os direitos dos trabalhadores, como a irredutibilidade do salário e, de outro, os interesses dos empregadores que também enfrentam problemas em virtude da Covid-19. Contudo, sopesar a questão à luz da vulnerabilidade e risco é de suma importância e justifica a elaboração do estudo ora proposto.

Não bastasse isso, há clara preocupação com a saúde do trabalhador em tempos de pandemia, o que também clama um aprofundamento, com vistas a identificar como Covid-19 comprometeu a saúde do trabalhador.

Desta feita, pauta-se o estudo no seguinte problema de pesquisa: Quais as principais repercussões da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho e na saúde do trabalhador, haja

vista as alternativas adotadas pelo Estado e pelos empregadores para o enfrentamento da crise sanitária?

Assim, tem-se como objetivo geral refletir sobre os principais impactos da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho e na saúde do trabalhador, à luz do risco e da vulnerabilidade dos trabalhadores brasileiros. E, como objetivos específicos busca-se contextualizar a crise instaurada pela pandemia da Covid-19 no Brasil e as principais medidas adotadas pelo Poder Público para o seu enfrentamento; identificar as alterações mais significativas na legislação trabalhista desde a decretação da pandemia, em março de 2020; destacar os problemas oriundos da mitigação dos direitos dos trabalhadores em virtude das alterações no Direito do Trabalho; e, ainda, verificar quais as principais vulnerabilidades experimentadas pelos trabalhadores em virtude dos efeitos da pandemia da Covid-19, seja na mitigação de direitos, seja quanto ao comprometimento da saúde.

Metodologicamente a pesquisa classifica-se como qualitativa, descritiva, dedutiva e bibliográfica. E o estudo dividido em três capítulos. No primeiro abordam-se as relações empregatícias em tempos de pandemia, contextualizando o Direito do Trabalho, os elementos do vínculo de emprego e questões outras.

No segundo capítulo, por sua vez, destaca-se os problemas decorrentes da pandemia da Covid-19, mormente as medidas provisórias, a crise sanitária, a decretação do estado de calamidade em saúde pública, relacionando ao direito fundamental social ao trabalho.

Por fim, no terceiro capítulo, destacam-se os impactos das medidas adotadas pelo Poder Público, no Brasil, no que tange o Direito do Trabalho, na vida do trabalhador, parte vulnerável na relação de trabalho e emprego, com ênfase nos impactos na saúde.

1 AS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS E A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Compreender os principais reflexos da pandemia da Covid-19 nas relações de emprego clama, inicialmente, o entendimento dos princípios que regem o Direito do Trabalho, dentre eles o da continuidade, e os elementos caracterizadores da relação de emprego, objeto deste primeiro capítulo.

1.1 O Direito do Trabalho e Seus Princípios

No Brasil, a noção de trabalho moderno, como leciona Delgado (2020), está intrinsecamente relacionada à liberdade de contratação. Por conseguinte, somente é possível falar em um Direito do Trabalho a partir do momento em que o regime de escravidão é abolido, uma vez que não se observa nesse regime qualquer condição para que o trabalhador cativo disponha dos frutos de seu trabalho, inexistindo, por consequência, normas para tutelar os direitos dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo, observa-se que em outros países a atenção à elaboração de normas trabalhistas surge na medida em que os trabalhadores passaram a explicitar as condições de seu labor, exigindo melhorias. Nesse cenário, a Revolução Industrial merece destaque, na medida em que marca um processo de exposição das péssimas condições de trabalho, com jornadas exaustivas, inexistência de limitações de idade, condições insalubres, dentre outras situações que comprometiam sobremaneira a saúde do trabalhador (Delgado, 2020).

Segundo Nascimento (2011), o Direito do Trabalho surgiu em resposta à questão social originada pela Revolução Industrial no século XVIII e à reação humanista que visava assegurar a dignidade dos trabalhadores industriais.

De acordo com o ensinamento de Martins (2021), o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho evoluíram a partir do advento da Revolução Industrial. Nesse contexto histórico, a intervenção estatal nas relações de trabalho tornou-se necessária devido aos abusos cometidos pelos empregadores.

Portanto, como bem observa Delgado (2020), o Direito do Trabalho é fruto do capitalismo e emergiu em virtude do sistema econômico deflagrado na Revolução Industrial e da necessidade de se estabelecer limites à exploração da mão-de-obra do trabalhador, visando à proteção da economia e do método de produção capitalista.

Nesse sentido, percebe-se que o Direito do Trabalho resulta de uma conquista dos homens organizados que lutaram por melhores condições de trabalho, buscando resguardar a

dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o impedimento à discriminação, a igualdade substancial do hipossuficiente (Garcia, 2020), dentre outros direitos, ganhando relevo, nesse cenário, os princípios.

Segundo Leite (2019, p. 59), os princípios que sustentam o direito do trabalho são mais importantes do que as normas em si. Embora possam ser comparados a normas, os princípios vão além, pois são diretrizes fundamentais que orientam todo o sistema jurídico. Eles servem como um guia essencial ao analisar os preceitos do sistema, proporcionando um rumo a ser seguido.

Isso se deve porque os princípios possuem uma tríplice função, tendo o caráter de informar, interpretar e normatizar, sendo o informativo usado pelos legisladores, a função interpretativa e normativa direcionadas especialmente aos interpretes do Direito e julgadores (Delgado, 2020).

Segundo Leite (2019), no âmbito do Direito do Trabalho, podem ser identificados dois grupos de princípios: os de natureza constitucional e os infraconstitucionais. No ordenamento jurídico brasileiro, um dos princípios fundamentais que orientam o Direito do Trabalho é o da dignidade da pessoa humana, consagrado no texto constitucional.

Contudo, ao presente estudo interessa os princípios específicos do Direito do Trabalho, que são apresentados na doutrina em maior ou menor número, a depender da classificação adotada pelo doutrinador. Contudo, há aqueles que são comumente apontados pelos estudiosos do tema, como os princípios da proteção, da irrenunciabilidade, da primazia da realidade, da boa-fé e da continuidade.

Segundo Rodriguez (2015), o princípio da proteção, intrínseco à história e evolução do Direito do Trabalho, tem como objetivo fornecer mecanismos para mitigar as desigualdades socioeconômicas entre empregado e empregador. Busca, assim, garantir um equilíbrio material dos direitos entre as partes envolvidas na relação de emprego.

O princípio da proteção ao empregado é considerado o mais importante e abrangente dentro do Direito do Trabalho, sendo reconhecido pelos estudiosos como um princípio ideológico. Sob a sua égide, todas as leis trabalhistas são concebidas, conforme apontado por Delgado (2020).

Conforme destacado por Romar (2018), o princípio da proteção tem como finalidade resguardar o trabalhador, que é a parte mais vulnerável na relação de trabalho. Esse princípio busca estabelecer um equilíbrio maior na relação entre empregado e empregador. A partir desse princípio, surgem outros três: o princípio do *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da cláusula mais benéfica.

O princípio do *in dubio pro operario*, embora faça parte dos princípios orientadores do Direito do Trabalho, tem perdido eficácia diante de outros princípios e instrumentos existentes atualmente. Na prática, é raramente aplicado pelos tribunais ou sequer invocado pelas partes, como exemplificado pelo princípio da primazia da realidade, conforme apontado por Garcia (2020).

O princípio da norma mais favorável, conforme explicado por Delgado (2020), determina que, em situações de conflito quanto à aplicação da lei ao trabalhador, o juiz deve escolher aquela que beneficie mais o empregado. Vale ressaltar que esse princípio não se restringe apenas à interpretação e aplicação das normas em casos específicos, mas também é relevante na criação de novas leis.

O princípio da condição mais benéfica estabelece que uma nova norma não pode sobrepor-se a uma norma anterior que concedia vantagens superiores ao trabalhador. Trata-se de um princípio de natureza contratual que afirma que uma cláusula contratual mais favorável ao trabalhador não pode ser anulada por uma cláusula posterior que prejudique ou altere de forma negativa qualquer direito, conforme enfatizado por Leite (2019).

No que diz respeito ao princípio da irrenunciabilidade, como explicado por Rodriguez (2015, p. 42), ele estabelece a impossibilidade legal de uma pessoa abrir mão voluntariamente de uma ou mais vantagens oferecidas pelo direito trabalhista em seu próprio benefício. Este princípio visa assegurar que as leis trabalhistas sejam aplicadas efetivamente, uma vez que não teria sentido conceder direitos e proteções aos empregados e permitir que eles desistissem diretamente desses direitos. Isso é especialmente relevante devido à posição de vulnerabilidade dos empregados, que poderiam abrir mão de direitos estabelecidos ao longo do desenvolvimento do Direito do Trabalho.

Contudo, é importante observar que a legislação permite que certos direitos dos trabalhadores sejam objeto de negociação, como estipulado no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, que tratam da possibilidade de negociações coletivas em relação a salário e jornada de trabalho. Essa flexibilização das condições de trabalho é alvo de críticas por alguns e de elogios por outros.

Importante ressaltar, conforme mencionado por Romar (2018), que a irrenunciabilidade está ligada ao conceito de imperatividade, ou seja, à indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Refere-se à impossibilidade de o trabalhador abrir mão voluntariamente, de forma ampla e antecipada, dos seus direitos assegurados pela legislação trabalhista.

A Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei nº 14.367/2017, trouxe consigo uma mitigação dos princípios trabalhistas e sua integração ao corpo da legislação vigente. Segundo

Romar (2018), no parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi introduzido o conceito do trabalhador hipossuficiente. Esse termo refere-se àqueles profissionais que possuem formação de nível superior (ou seja, hipersuficiência técnica) e recebem salários mensais iguais ou superiores a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (representando hipersuficiência econômica). Para esse grupo de trabalhadores, é permitida a negociação livre em relação à lista de direitos estabelecida no artigo 611-A da CLT.

Desta forma, se permite que o trabalhador negocie condições menos benéficas, em comparação com que está descrito na legislação, desde que observado os direitos garantidos pela Constituição Federal.

Outro princípio muito importante para o Direito do Trabalho é o da primazia da realidade, que consiste em observar a relação entre empregado e empregador, assim qualquer acordo firmado entre as partes é sem dúvida mais importante que qualquer outro documento que disponha ao contrário (Romar, 2018).

Rodriguez (2015), ao analisar o princípio da primazia da realidade, chama a atenção para o fato de que “atribuímos a este princípio” significados diversos, embora não se possa ignorar que o da “primazia dos fatos sobre as formas, as formalidades ou as aparências” é o seu real alcance”.

E o autor ainda destaca que "isso significa que, no âmbito do trabalho, o que importa é o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes pactuaram de forma solene ou expressa, ou o que está registrado em documentos, formulários e instrumentos de controle" (Rodriguez, 2015).

Além disso, o Direito do Trabalho é orientado pelo princípio da boa-fé. Esse princípio deve estar presente em todos os contratos e em todas as etapas, especialmente na execução. Conforme ensina Leite (2019):

O princípio da boa-fé, que anteriormente era apenas um princípio geral do direito, agora encontra-se expressamente estabelecido no Código Civil, como evidenciado nos artigos 113, 164, 187 e 422, por exemplo. A literatura jurídica reconhece a presença de duas formas de boa-fé: a objetiva, que envolve considerações éticas, e a subjetiva, relacionada a aspectos psicológicos. Portanto, de acordo com o artigo 8º, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o princípio da boa-fé pode e deve ser amplamente aplicado no contexto do direito do trabalho.

Resta clara, portanto, a importância dos princípios na proteção do trabalhador, seja na esfera do direito material, seja na sara processual, permitindo ao operador do direito a

consagração dos direitos e garantias do trabalhador, sendo mister abordar o princípio da continuidade da relação de emprego.

1.2 O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego é base para que se tenha uma estabilidade, sendo ele previsto no art. 7º, I, da Constituição Federal, que reforça a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa (Leite, 2019). Verifica-se, portanto, que a relação de emprego tem caráter contínuo, o que busca beneficiar o empregador e dar estabilidade às relações, equilibrando o contrato de emprego (Romar, 2018).

A recente Reforma Trabalhista, conforme explicado por Romar (2018), também trouxe algumas alterações que mitigaram o princípio da continuidade da relação de emprego, introduzindo novos institutos, tais como:

- a) Possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes (art. 484-A, CLT).
- b) Facilitação das dispensas coletivas ou em massa, dispensando a autorização prévia de entidade sindical ou a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (art. 477-A, CLT).

Nesse contexto, o princípio da continuidade da relação de emprego estabelece que os efeitos de um contrato de trabalho devem persistir ao longo do tempo, ou seja, a norma predominante é a contratação por prazo indeterminado. Essa diretriz visa a assegurar que a finalidade do Direito do Trabalho está intimamente ligada à duração do contrato de trabalho e à integração do trabalhador na empresa, conforme destacado por Delgado (2020).

É crucial destacar que, no ordenamento jurídico brasileiro, o artigo 7º da Constituição Federal trata explicitamente dos direitos dos trabalhadores e consagra esse princípio. Isso ocorre especialmente ao regulamentar a indenização compensatória do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) em situações de demissão sem justa causa, bem como ao garantir o direito ao aviso prévio, o qual agora é proporcional ao tempo de serviço.

1.2.1 Súmula 212 do TST

Como visto no tópico anterior a continuidade do emprego é regra. Portanto, o contrato por prazo determinado, por exemplo, é exceção no Direito Brasileiro.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o empregador é responsável por comprovar o fim do contrato de trabalho quando há negação de prestação de serviço e demissão. Isso ocorre para proteger o trabalhador. Essa determinação está em conformidade com o princípio da continuidade da relação de emprego, que presume a favor do empregado, conforme a Súmula 212 do TST (Delgado, 2020).

Outrossim, a referida Súmula é também uma forma de consagrar a distribuição do ônus da prova no Processo do Trabalho, em especial proteção ao trabalhador, dada a hipossuficiência na relação de trabalho.

Contextualizada tais questões, passa-se a abordar, no próximo tópico, o conceito de relação de emprego e seus elementos.

1.3 Relação de Emprego e Seus Requisitos Caracterizadores

Cumprе registrar, de plano, que a tutela dos trabalhadores é reflexo do modelo de produção capitalista que presume a exploração da mão-de-obra, tendo origem em um longo processo histórico do qual merecem destaque a Revolução Francesa e a Revolução Industrial, momento em que a necessidade de proteção ao trabalho ficou mais patente. Logo, reconheceu-se a necessidade de que o estado intervisse para regular as relações de trabalho (Delgado, 2020).

Nesse sentido também leciona Martins (2021), que ainda complementa ser característica do Direito do Trabalho abarcar diversas formas de labor, principalmente nos últimos anos, já que não mais se restringe à relação tradicional de emprego. E, mesmo em sua origem, lembra o autor, o trabalho autônomo já era uma realidade, pois nem toda relação de trabalho será, necessariamente, uma relação de emprego.

Em que pesem tais considerações, não se pode ignorar, como lembra Camino (2004), que as normas trabalhistas tendem ainda a se voltar à proteção do vulnerável, que é o empregado, em virtude do desequilíbrio entre empregado e empregador.

Porém, são necessários alguns requisitos para que se caracterize a relação de emprego, pois se de um lado há a figura do trabalhador hipossuficiente, de outro há o empregado que, embora detenha o poder econômico, também assume os riscos da atividade, merecendo também uma proteção.

Por conseguinte, não é toda relação de trabalho, repita-se, que será tutelada pelo Direito do Trabalho e, principalmente, reconhecida como relação empregatícia, que tem como característica uma maior gama de direitos conferidos ao trabalhador, a exemplo da gratificação

natalina, férias remuneradas, descanso semanal remunerado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, proteção previdenciária, dentre outros direitos (Delgado, 2020).

Nesse sentido, empregador seria uma empresa, uma pessoa física, ou um ente coletivo que assume os riscos da sua atividade econômica, admitindo, dirigindo e assalariando a prestação pessoal de serviço. O empregado, por sua vez, seria toda pessoa física que realiza a prestação de serviço de forma não eventual a um empregador, sob subordinação jurídica, recebendo uma contraprestação pecuniária pelo serviço prestado.

Desta feita, são requisitos da relação de emprego a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade, a subordinação e a prestação de serviços por pessoa física, como se passa a expor.

1.3.1 Da pessoalidade

A pessoalidade é um requisito essencial na relação de emprego, pois implica que a função é desempenhada exclusivamente por um único indivíduo, que é uma pessoa física e natural em um dos polos da relação (Delgado, 2020). Dessa forma, a substituição do empregado não é permitida, pois isso descaracterizaria a relação de emprego.

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2018), a pessoalidade significa que ninguém pode assumir a função do trabalhador para a qual ele foi contratado, sendo uma característica *intuitu personae* relacionada à prestação de serviços do trabalhador.

De acordo com Martins (2021), o trabalho realizado com pessoalidade significa que o contrato de trabalho deve ser estabelecido com uma pessoa específica, não sendo permitido ao empregado se fazer substituir por outra pessoa.

No entanto, Delgado (2020) enfatiza que o fato de o trabalho ser realizado por uma pessoa física não implica necessariamente que ele seja prestado com pessoalidade. Isso evidencia que a pessoalidade e a prestação de serviço por uma pessoa física são requisitos distintos e essenciais para caracterizar a relação de emprego.

Por outro lado, Nascimento (2013) relaciona a pessoalidade ao fato de o trabalho ser realizado por uma pessoa física, ressaltando que a prestação do trabalhador é estritamente pessoal. Isso se deve ao fato de que o trabalho está diretamente ligado à vida do trabalhador, suas energias físicas e mentais, bem como suas peculiaridades individuais que influenciam na escolha e manutenção do vínculo de emprego. Portanto, nem sempre é possível substituir o trabalhador.

Portanto, fica claro que a pessoalidade é um elemento que caracteriza apenas o empregado e não o empregador. No entanto, a presença de apenas um requisito não é suficiente

para configurar a relação de emprego. É necessário que os elementos fáticos característicos coexistam na relação jurídica. Ou seja, a personalidade não é suficiente por si só, pois também é necessário que o trabalho seja prestado de forma não eventual.

1.3.2 Da não eventualidade

O segundo requisito da relação de emprego é a eventualidade, e consiste no fato de que em uma relação de emprego o vínculo deve ter um caráter continuado em relação ao tempo (Barros, 2016).

Para Garcia (2020), a não eventualidade que caracteriza a relação de emprego nada mais é que a continuidade, ou seja, que o trabalho prestado no dia a dia. Logo, remete à noção prestação de mão de obra de forma contínua, sem interrupções, que não seja de forma casual ou acidental. É a cerne da relação de emprego.

Trata-se, portanto, de um elemento fático, consubstanciado no trabalho prestado pelo empregado ao empregador, de forma contínua. Logo, o labor ocasional, ou seja, aquele fortuito, não configura a relação de emprego, tutelada pela legislação trabalhista, mormente a Consolidação das Leis do Trabalho (Nascimento, 2013).

Desta feita, para configurar a relação de emprego é preciso que o labor não seja prestado eventualmente, sem habitualidade, salvo no caso do contrato de trabalho intermitente, modalidade inserida pela Reforma Trabalhista que mitiga o princípio em comento.

1.3.3 Da subordinação

O requisito da subordinação, que consiste na obrigação de o empregado acatar as determinações de empregador. O requisito em comento demonstra que o empregador é o responsável pela produção, ou seja, aquele que norteia as atividades do empregado (Delgado, 2020).

A subordinação é, segundo Martins (2021), o elemento principal para a caracterização do vínculo de emprego. E decorre, para o autor, do poder diretivo ou de direção que detém o empregador, que é responsável por conduzir o contrato de trabalho, estabelecer metas, ordenar como o labor será exercido pelo empregado. Logo, por maior liberdade que possua o empregado, na relação de emprego o seu labor observa as regras ditadas pelo empregador, a exemplo de horários, quando poderá gozar de férias, dentre outras questões.

Portanto, subordinação nada mais é que submissão, que dependência, termo este consagrado no art. 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivo que, segundo Delgado (2020), permite extrair os requisitos que caracterizam a relação de emprego e a distingue da relação de trabalho.

Por exemplo, o trabalhador autônomo presta serviços com onerosidade, às vezes de forma não eventual, pode prestá-lo com pessoalidade e por pessoa física. Porém, não é subordinado, pois coordena seu labor da forma que lhe convém, o que não é possível em se tratando do empregado.

Nesse cenário é que Delgado (2020) defende que embora a relação de emprego decorra, principalmente das lições doutrinárias, de uma série de requisitos, na verdade cinco, a subordinação é o diferenciador, o que de fato distingue a relação de emprego das demais formas de relação de trabalho.

Destarte, e posta assim a questão, não há dúvidas quanto à importância da subordinação jurídica, da dependência que o empregador possui em relação ao trabalhador, imprescindível à caracterização do vínculo de emprego, pois é aquele que norteia, que direciona, que conduz a relação de emprego.

1.3.4 Da onerosidade

Dissertando acerca dos requisitos para a configuração da relação de emprego, Delgado (2020) afirma que a existência da onerosidade na relação de emprego possui um caráter econômico, pois é um dos fatores de conexão entre o empregado e o processo produtivo, possibilitando que o trabalho do homem possua uma contraprestação econômica em relação ao empregador, a qual recebe a denominação de salário. Em outras palavras significa dizer que o empregado recebe salário em contrapartida aos serviços prestados ao empregador.

Portanto, a onerosidade nada mais é que o pagamento de salários e outros valores, que compõem a remuneração, ao empregado, pelo empregador. É, segundo Jorge Neto e Cavalcante (2018), decorrente do risco que o empregador assume na condução da atividade econômica.

Outrossim, é intrínseca à própria prestação de serviços, pois aquele que entrega sua mão de obra precisa ser remunerado. Por conseguinte, não haverá vínculo de emprego quando a prestação de serviços for gratuita, pois desvirtua a bilateralidade do contrato de emprego, como observam Jorge Neto e Cavalcante (2018).

Portanto, a onerosidade, que decorre da natureza econômica do vínculo que une empregado e empregador é um elemento também fático, como observa Delgado (2020), que somado aos demais corrobora para a configuração do vínculo de emprego.

Por fim, cumpre registrar que a relação de emprego tem a onerosidade decorre do fato do empregador assumir os riscos da atividade econômica e, por isso, ter que remunerar aquele que lhe presta serviços.

1.3.5 Da prestação de serviços por pessoa física

Um dos componentes fundamentais para identificar a existência de uma relação de emprego é que a atividade seja executada por um indivíduo, e não é possível estabelecer um vínculo empregatício quando a prestação de serviços é realizada através de uma entidade jurídica. Isso se deve ao fato de que a relação de emprego não pode ser estabelecida entre duas entidades jurídicas ou entre uma entidade jurídica que fornece serviços e um indivíduo que atua como empregador. Portanto, é imperativo que o trabalho seja desempenhado por uma pessoa física.

Jorge Neto e Cavalcante (2018) observam que o trabalho, para configura vínculo de emprego, deve ser prestado por pessoa física, ainda que no polo do empregador se encontre uma empresa. O empregado sempre será pessoa física.

Na mesma senda leciona Nascimento (2013), o qual observa ser da essência do Direito do Trabalho a proteção à pessoa natural. Logo, não se justificaria resguardar, como relação de emprego, uma relação jurídica entre duas pessoas não naturais.

Outrossim, e ainda segundo Nascimento (2013), a pessoa física é vulnerável e hipossuficiente na relação de emprego. Por isso os princípios, como da proteção, da norma mais benéfica, do *in dubio pro operario* são tão importantes.

Verifica-se, portanto, que para a configuração da relação de emprego clama a presença concomitante dos cinco elementos supracitados, ou seja, da pessoalidade, da não eventualidade, da onerosidade, da subordinação e da prestação de serviços por pessoa física.

Superada esta análise, passa-se a abordar a problemática da crise sanitária no Brasil, decorrente da pandemia da Covid-19, antes de se averiguar os reflexos na relação de emprego e, por conseguinte, no Direito do Trabalho.

2 DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19

Compreender as questões afetas aos impactos da pandemia do Covid-19 nas relações de emprego, mormente a vulnerabilidade do trabalhador em virtude das medidas legislativas adotadas pelo Estado brasileiro ao longo do ano de 2020 clama uma análise dos direitos sociais, com ênfase no direito ao trabalho, de modo a compreender como o Estado tutela dos direitos conferidos aos empregados na atualidade, objeto do próximo tópico.

2.1 Direito Fundamental Social ao Trabalho e a Proteção Estatal

Os direitos dos trabalhadores são considerados direitos fundamentais de cunho social, conforme estipulado na Constituição Federal de 1988. Segundo a perspectiva de Habermas (citado por Silveira, 2018), esses direitos fundamentais são estabelecidos com base na escolha dos indivíduos que, por serem iguais e livres, decidem de maneira legítima regular a vida coletiva por meio da legislação.

Portanto, como destaca Silveira (2018), os direitos fundamentais representam o conjunto de direitos mais significativos em uma comunidade de pessoas, os quais são reconhecidos pela ordem constitucional.

Assim sendo, é fundamental assegurar a efetivação e concretização dos direitos fundamentais, de acordo com o propósito estabelecido pelo constituinte. A efetividade desses direitos é fundamentada na noção central de cidadania e dignidade, e está intrinsecamente ligada ao estado democrático de direito, visando defender sua legitimidade. Conforme destaca Bonavides (2010), a Constituição não é apenas uma lei, mas, acima de tudo, é um conjunto de direitos que devem ser respeitados e garantidos.

Os direitos dos trabalhadores foram consagrados no século XX, fazendo parte, portanto, da segunda categoria de direitos fundamentais. De acordo com a explicação de Bonavides (2010), esses direitos englobam as áreas social, cultural, econômica e coletiva e tiveram origem no contexto do Estado de Bem-Estar Social.

Os direitos sociais fundamentais, considerados direitos fundamentais de segunda geração, são decorrentes do Estado de bem-estar social e devem ser efetivados pelo Estado, ou seja, pelo Estado Social (Bulos, 2014). Esses direitos têm como objetivo proporcionar melhores condições de vida para os mais vulneráveis e visam equalizar situações sociais desiguais. Eles estão diretamente ligados ao direito à igualdade (Silva, 2009).

Com efeito, os direitos sociais têm como objetivo criar condições materiais mais favoráveis para alcançar a igualdade real, uma vez que são pressupostos para desfrutar das garantias individuais, proporcionando assim condições mais adequadas para o exercício da liberdade.

Quanto ao desenvolvimento e estabelecimento dos direitos dos trabalhadores, o século XIX desempenha um papel crucial. É possível observar que esse período se caracterizou pela evolução da sociedade industrial, a emergência de ideias socialistas, a organização do movimento sindical europeu e o surgimento da classe trabalhadora. Esses eventos contribuíram para a construção teórica dos direitos sociais como parte intrínseca dos direitos humanos e do Estado de Bem-Estar Social. Nesse cenário, os direitos sociais começaram a surgir de forma gradual, inicialmente concentrando-se em questões relacionadas ao trabalho e à educação. No início do século XX, esses direitos passaram a ser reconhecidos e incorporados em algumas Constituições, como mencionado anteriormente.

Esse reconhecimento resultou na necessidade de uma atuação mais efetiva por parte do Estado, como destacado por Faleiros (1999). Percebeu-se que não era suficiente garantir a liberdade e igualdade aos indivíduos, uma vez que o poder público precisava agir para assegurar alguns direitos básicos, uma vez que o processo capitalista demandava proteção social. Assim, cabe ao Estado desempenhar um papel ativo na consolidação dos direitos sociais, incluindo os direitos dos trabalhadores.

Porém, há momentos de crise, como a instaurada pela pandemia do novo coronavírus, que clama a adoção de medidas pontuais, que acabam por mitigar os direitos dos trabalhadores, para proporcionar que a flexibilização auxilie os empregadores na manutenção dos postos de trabalho. Porém, antes de se adentrar na análise das Medidas Provisórias e leis editadas pelo Estado brasileiro para proporcionar o enfrentamento da pandemia do Covid-19, mister se faz contextualizar a crise sanitária, objeto do próximo tópico.

2.2 Crise Sanitária Mundial e o Estado de Pandemia

A pandemia do Covid-19 fomentou debates diversos quanto a efetivação dos direitos sociais, principalmente pelas medidas restritivas que foram adotadas pelo Poder Executivo Federal no afã de amenizar as consequências do coronavírus nas relações de trabalho e emprego, principalmente a exigência de restrições e do distanciamento e isolamento social.

Após a declaração do estado de calamidade em saúde pública devido à pandemia do Covid-19, o Poder Executivo empreendeu esforços para encontrar formas de implementar uma

renda básica destinada a atender a parcela mais vulnerável da população. Isso se deve ao fato de que muitos trabalhadores informais tiveram sua renda extinta ou reduzida devido aos impactos causados pela pandemia do novo coronavírus (Silva *et al.*, 2022).

Contudo, os contratos formais de trabalho também foram alcançados, haja vista a introdução de institutos que permitiram, por exemplo, a redução da jornada de trabalho e o salário do trabalhador (Silva *et al.*, 2022). Porém, inicialmente é importante contextualizar os reflexos mundiais do novo coronavírus.

Em dezembro de 2019, um novo tipo de coronavírus foi identificado como o agente causador de numerosos casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na província de Hubei, China. Esse vírus rapidamente se disseminou, desencadeando uma epidemia em todo o território chinês e resultando em um aumento significativo de casos em diversos outros países ao redor do mundo (Garrido, 2020). No entanto, é importante ressaltar que as pandemias não afetam apenas a saúde pública, mas também têm impactos em áreas como a economia e o sistema jurídico.

Em menos de um mês após o surgimento desse alerta inicial, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, uma "Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional" devido ao que se configurava como um surto da doença causada pelo novo coronavírus (Garrido, 2020).

Vale notar que a missão da OMS vai além de promover a implementação de medidas de saúde pública. Ela também desempenha um papel crucial na definição e implementação de programas de combate a doenças de grande impacto, além de apoiar pesquisas relacionadas a doenças, tanto as transmissíveis quanto as não transmissíveis (Ventura, 2013).

De fato, desde dezembro de 2019 o mundo enfrenta sérios problemas decorrentes da pandemia da COVID-19 (Garrido, 2020), evidenciando os problemas da saúde pública, a fragilidade econômica, as dificuldades de se conciliar direitos dos trabalhadores e economia, e questões outras. Mesmo assim sociedade e Estado se mobilizaram para enfrentar a pandemia não apenas do ponto de vista da crise sanitária, mas também em relação à economia e estabilidade, principalmente no que dizia respeito ao distanciamento social e a ao isolamento e a manutenção dos postos de trabalho (Silva *et al.*, 2022).

No dia 11 de março de 2020, o Diretor-Geral da mencionada instituição, Tedros Adhanom Ghebreyesus, oficialmente proclamou a condição de pandemia, classificando-a como uma enfermidade que se dissemina de forma acelerada em múltiplos continentes, com contínua transmissão interpessoal. O termo "pandemia" é utilizado para descrever a propagação geográfica e a alta transmissibilidade de uma doença, independentemente de sua gravidade. Por outro lado, uma epidemia é um surto inesperado que ocorre acima da média histórica de casos

em uma determinada área geográfica, afetando um grande número de pessoas (Moura; Rocha, 2022; Garrido; Garrido, 2020).

No entanto, o coronavírus não é um desconhecido para a comunidade científica, assim como seu potencial de ameaça aos seres humanos. Já em 2002, o SARS-CoV, também originado na China, desencadeou um surto de síndrome respiratória aguda grave, resultando em 8.098 casos confirmados e 774 óbitos em 26 nações. Em 2012, o primeiro surto do MERS-CoV foi registrado na região do Oriente Médio, envolvendo um total de 2,5 mil casos em 27 países (Garrido, 2020). Importante notar que todos esses coronavírus fazem parte da mesma família do SARS-CoV-2.

A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, que pode se manifestar de forma variada, desde infecções assintomáticas até casos graves. Conforme a Organização Mundial da Saúde, a maioria dos pacientes (cerca de 80%) com COVID-19 pode não apresentar sintomas ou ter sintomas leves, enquanto aproximadamente 20% dos casos detectados requerem atendimento hospitalar devido à dificuldade respiratória. Dentre esses casos hospitalizados, cerca de 5% podem necessitar de suporte ventilatório (Brasil, 2020a).

Neste contexto, faz-se necessário diferenciar a terminologia utilizada em relação a virologia, uma vez que, em que pese ser comumente utilizada para definir a doença, os termos coronavírus, SARS-CoV-2, 2019-nCoV ou COVID-19, podem não se tratar do mesmo objeto. Coronavírus é o nome da família do vírus que afeta a humanidade atualmente. Os vírus SARS e MERS, causadores da epidemia em 2002 na China e em 2012 no Oriente Médio, também pertencem à família do coronavírus. Por sua vez, 2019n-CoV foi o nome científico escolhido provisoriamente para definir o vírus, enquanto os casos ainda se concentravam na província chinesa. A terminologia empregada em SARS-CoV-2 é, oficialmente, o nome do vírus causador da pandemia de 2019-2020, escolhida pela Organização Mundial da Saúde para facilitar a sua divulgação na imprensa, porquanto COVID-19 é o nome oficial da doença resultando do novo coronavírus, ou SARS-CoV-2.

Ainda em 2020, quando o país já contava com mais de 100 mil mortos, e diante da inexistência de protocolo específico de tratamento e de vacinas ainda em desenvolvimento, o Poder Público adotou uma série de medidas preventivas de contenção circulatória para diminuir a curva de contágio do novo coronavírus.

Em meio a esse cenário a paralisação das atividades não essenciais, no Brasil, medida adotada para conter o avanço da pandemia, trouxe inseguranças, já que muitos trabalhadores viram seus contratos suspensos, a renda foi afetada, os índices de desemprego aumentaram, o trabalho informal também restou prejudicado, dentre outras questões.

Não é demais ressaltar que, segundo o Ministério da Saúde, o primeiro caso de COVID-19 no Brasil foi diagnosticado em fevereiro de 2020, em um homem de 61 anos, residente da capital paulista, que teria feito viagem para Itália no mesmo mês (Brasil, 2020b). Contudo, não se sabe ao certo quando a primeira pessoa, de fato, foi infectada no Brasil, motivo pelo qual pesquisadores da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, descobriram que partículas do Coronavírus já circulavam nos esgotos da capital catarinense – Florianópolis, em novembro de 2019.

De acordo com Fongaro *et al.* (2020), amostras de esgoto do final de outubro até o início de março foram analisadas, e permitiram questionar os primeiros dados oficiais quanto à contaminação de brasileiros e, por conseguinte, se apenas em fevereiro o novo coronavírus começou a assolar o país:

Acessamos amostras congeladas do esgoto bruto para investigar o material como ferramenta epidemiológica. Até agora, é o relato da primeira presença confirmada do vírus nas Américas. É um trabalho do LVA, com parcerias Inter laboratoriais. Ficamos um pouco desconfiados com os primeiros resultados, mas a gente repetiu todos os dados, fazendo testes no laboratório do Hospital Universitário, e rastreamos o genoma do vírus. (Fongaro *et al.*, 2020, p. 01).

Para a autora supracitada ainda afirma que “muito antes de aparecer casos clínicos, o vírus estava circulando”. Exatamente por isso medidas vêm sendo adotadas, pelo Poder Público, para conter a disseminação da doença, ganhando relevo, nesse cenário, o isolamento social (Fongaro *et al.*, 2020).

Não é demais ressaltar que os primeiros países afetados pelo Coronavírus – China, Coreia e Japão - subestimaram sua complexa capacidade de destruição. Chegando a Europa, o erro se repetiu e devido à idade mais elevada da população, a devastação foi ainda mais impressionante (Garrido, 2020).

Importa destacar a diferença entre os tipos de isolamento social adotados no Brasil: o chamado isolamento vertical é aquele onde apenas pessoas grupo de risco ou pessoas contaminadas pela COVID-19 são isoladas – modelo adotado pelo governo brasileiro. Já o isolamento horizontal é aquele onde todas as pessoas ficam isoladas em suas casas - este, adotado por alguns estados e cidades - visando sobretudo achatar a curva da epidemia. (Fongaro *et al.*, 2020)

A OMS orientou os países a redobram seus esforços para reduzir a propagação do COVID-19. Em resposta a essas orientações da OMS, o Congresso promulgou a Lei

13.979/2020, que estabelece diretrizes sobre o isolamento e a quarentena no Brasil para indivíduos afetados pelo COVID-19 (OMS, 2020).

Segundo Freitas, Magnabosco e Bandeira (2020), as medidas de distanciamento social têm impacto no cronograma das aulas dos estudantes, nos horários de trabalho dos empregados e nos padrões de consumo das pessoas. Significa dizer que houve uma preocupação do Estado em determinar e que estabelecimentos como aqueles destinados à alimentação, tais como bares e restaurantes, fossem fechados, escritórios foram esvaziados e o trabalho remoto privilegiado, dentre muitas outras, que alcançaram não apenas o comércio, mas indústrias que paralisam ou reduziram suas atividades, academias e estabelecimentos congêneres, dentre outros, privilegiando a manutenção apenas das atividades consideradas essenciais. E, assim, reduzir o contato direto entre pessoas.

Moraes (2020), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, explica que as medidas de isolamento aconteceram de forma descentralizada, ou seja, não foram introduzidas, pelo Poder Público, de forma imediata e muito menos uniformizada, tendo-se notícias, apenas em março de 2020, das primeiras medidas estaduais e municipais pois, até hoje, como sabido, o Chefe do Executivo federal manteve-se contra o isolamento.

Ainda segundo Moraes (2020), as medidas em comento, contudo, deveriam ter sido adotadas de forma semelhante em todo o país, o que não ocorreu, pois ficou a cargo dos Governadores e Prefeitos decidir acerca do funcionamento ou não do comércio, por exemplo. Este é um dos pontos criticados por alguns, já que o não fechamento das atividades não essenciais acabou corroborando para o maior contágio, a ponto de o Brasil superar, nos quatro primeiros meses de 2021, o número de mortos de todo o ano de 2020.

Nesse cenário é que o Poder Público passou a pensar alternativas para o enfrentamento da crise e dos consequentes riscos às relações de trabalho e emprego. E, no âmbito do Direito do Trabalho o que se viu, ainda no início de 2020, foi a edição de Medidas Provisórias, buscando conter o desemprego, assegurar a manutenção de postos de trabalho, manter as atividades essenciais em funcionamento, sem ignorar a necessidade do distanciamento social.

De fato, a infecção pelo novo coronavírus, responsável por causar infecções respiratórias de origem viral zoonótica, tem sido alvo de constantes pesquisas sobre sua disseminação e potencial de contágio na população. Originário do continente asiático, o coronavírus se disseminou rapidamente por todos os continentes, resultando em uma significativa perturbação nas rotinas das pessoas e das empresas, desencadeando uma pandemia de proporções sociais e econômicas. Segundo informações do Ministério da Saúde, o

coronavírus (COVID-19) é responsável por infecções respiratórias e foi identificado em dezembro após a ocorrência de casos na China (Moraes, 2020).

Pesquisas confirmaram, inicialmente, que os principais meios de transmissão são gotículas e aerossóis (núcleos de gotículas) do ar e do trato respiratório e, também podem ser transmitidos por contato indireto através das superfícies ou objetos sobre os quais os infectados entram em contato. Quando uma pessoa está infectada, alguns sinais e sintomas característicos semelhantes a uma síndrome semelhante à gripe são apresentados, como febre, cansaço, tosse, congestão nasal, coriza e / ou dor de garganta (OMS, 2020).

Devido à alta taxa de mortalidade do vírus, especialmente durante o ano de 2020, quando não existiam diretrizes ou vacinas, como observado por Ujvari (2020), pela primeira vez na história, uma pandemia interrompeu a vida global. Isso ocorreu devido a uma combinação de fatores que abalou o mundo: um vírus altamente contagioso e, o que é pior, uma alta taxa de mortalidade entre idosos e grupos de risco. A COVID-19 reuniu esses dois elementos, levando a um rápido aumento no número de casos e à iminente ameaça de sobrecarga nos hospitais. Como resultado, nações adotaram medidas de isolamento social e fecharam suas fronteiras.

Com a declaração feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS) de pandemia, provocada pelo agente coronavírus (COVID-19), os empresários do setor terciário, principalmente, foram orientados sobre possíveis medidas para conter o contágio e assegurar postos de trabalho.

Verifica-se, portanto, que a pandemia da COVID-19, embora seja uma questão sanitária, ou seja, de saúde pública, refletiu (e ainda reflete, pois, o problema não está superado) nas mais diversas relações, dentre elas a de trabalho.

2.3 Pandemia do Covid-19 e Medidas Provisórias/Legislativas voltadas ao Direito do Trabalho

Recentemente a pandemia do Covid-19 fomentou debates diversos quanto a efetivação dos direitos sociais, principalmente pelas medidas restritivas que vem sendo adotadas pelo Poder Executivo Federal no afã de amenizar as consequências do coronavírus, principalmente a exigência de restrições e isolamento social, nas relações de emprego.

Como lecionam Griebler, Porto e Reckziegel (2020), embora o problema seja, inicialmente, de saúde pública, a pandemia do Covid-19 também fragilizou as relações de trabalho, “tendo em vista, principalmente, a crise financeira que surge com essa pandemia”.

Observam Griebler, Porto e Reckziegel (2020) que no Brasil o Estado de Calamidade Pública, em virtude da pandemia, foi decretado em 20 de março de 2020, por força do Decreto Legislativo nº 88; e, desde então, “a vida das pessoas passou a ter um andamento e uma rotina diferenciada”, situação que decerto refletiu nas medidas governamentais e, claro, no cotidiano das pessoas.

Após a declaração do Estado de Calamidade devido à pandemia de Covid-19, o Poder Executivo empreendeu esforços para estudar e implementar medidas de amparo financeiro destinadas a atender a parcela mais vulnerável da população. Essas ações visavam mitigar os impactos econômicos causados pela pandemia, especialmente entre os trabalhadores informais, cuja renda foi prejudicada ou até mesmo suspensa devido às restrições impostas para conter a propagação do novo coronavírus.

Ainda segundo Griebler, Porto e Reckziegel (2020), os governos mundiais tiveram liberdade para adotar medidas voltadas à proteção das pessoas, frente a situação inesperada e de gravidade inquestionável.

Conforme destacado por Baccelli (2020), o auxílio emergencial se configura como a principal política de distribuição de renda no âmbito da assistência social. Essa visão é compartilhada por Costa, Rizzotto e Lobato (2020), que argumentam que a crise do Covid-19 foi um fator determinante para que o Estado brasileiro reconhecesse a importância do Sistema de Seguridade Social.

Além disso, o governo implementou ações para fortalecer os programas de assistência social e o auxílio emergencial, incluindo estratégias de transferência direta de recursos financeiros.

Quanto ao auxílio emergencial aprovado pelo Congresso Nacional, houve divergências relacionadas ao número de beneficiários e àqueles que tiveram o benefício negado e estão buscando a via judicial. O auxílio foi inicialmente concedido no valor de R\$ 600 por cinco meses e posteriormente prorrogado por mais três meses, com valor reduzido de R\$ 300.

De acordo com informações atualizadas da Caixa Econômica Federal até 15 de outubro deste ano, foram concedidos 342,6 milhões de benefícios, auxiliando 67,7 milhões de brasileiros, totalizando um valor de R\$ 226,4 bilhões. No entanto, ainda existem 109,1 milhões de solicitações em processo de análise (Brasil, 2020a).

Em relação à saúde, conforme ensinado por Oliveira *et al.* (2020), o Ministério da Saúde tomou medidas imediatas assim que a doença emergente foi identificada, mesmo antes da declaração da pandemia pela Organização Mundial da Saúde. Essas medidas incluíram a ativação do Centro de Operações de Emergência, sob coordenação da Secretaria de Vigilância

em Saúde, com o objetivo de harmonizar, planejar e organizar atividades relacionadas ao monitoramento da situação epidemiológica.

Os pesquisadores ressaltam ainda que diversos órgãos governamentais colaboraram na formulação de um plano de contingência, que incluiu a divulgação das estratégias de combate à pandemia para o público e os meios de comunicação. Adicionalmente, foram estabelecidos recursos de suporte à população, como um aplicativo e canais de comunicação, com o propósito de disseminar informações sobre as medidas de prevenção (Oliveira *et al.*, 2020).

Entre as iniciativas do Ministério da Saúde, responsável pela administração do Sistema Único de Saúde (SUS) em âmbito nacional, merece destaque a alocação de recursos para reforçar as ações descentralizadas. Um exemplo notório foi a transferência de R\$ 72,5 bilhões para Estados e Municípios, com o propósito de viabilizar a implementação de melhorias e aprimorar a capacidade de resposta às necessidades das comunidades indígenas. Esses fundos foram direcionados para a aquisição de equipamentos, expansão de leitos de terapia intensiva e outras medidas essenciais (Brasil, 2020e).

Conforme informações do Ministério da Saúde, até o dia 19 de agosto, mais de 12 mil leitos de UTI foram habilitados no Sistema Único de Saúde, incluindo 247 leitos pediátricos. Esse esforço resultou em um repasse de R\$ 1,72 bilhão da União para os Estados e Municípios, apenas nos últimos 90 dias (Brasil, 2020e).

Em relação ao Direito do Trabalho, que em especial interessa ao presente estudo, medidas foram adotadas principalmente para possibilitar a redução da jornada de trabalho e do salário do trabalhador em tempos de pandemia. Porém, como lembram Griebler, Porto e Reckziegel (2020), “muito se tem questionado e debatido acerca das relações de trabalho e da crise financeira que pode e já está acometendo o mundo inteiro e, de forma muito intensa, o Brasil”.

Como leciona Fiuza (2020), os reflexos da pandemia do Covid-19 no mundo jurídico são inegáveis, alcançando as relações de trabalho e emprego, principalmente em virtude das exigências de isolamento social que exigem, por conseguinte, o fechamento dos estabelecimentos comerciais como medida preventiva para a disseminação do vírus.

Na mesma senda lecionam Griebler, Porto e Reckziegel (2020), os quais enfatizam:

[...] as relações trabalhistas também vêm sofrendo uma grande instabilidade, com um número cada vez mais crescente de desempregos, de reduções ou escassez salariais, de pedidos de recuperações judiciais, bem como de relatos de trabalhadores que não sabe até quando terão garantido o seu emprego. Os números de desempregados e empresas em falência apresentados pelas mídias e por órgãos oficiais são cada vez mais alarmantes.

A edição da Medida Provisória nº 936/2020, nesse contexto, é uma tentativa de amenizar os reflexos das restrições ao comércio nos contratos de trabalho. Por conseguinte, possibilitou o legislador a redução proporcional da jornada de trabalho e, também, do salário dos trabalhadores, no afã de resguardar os postos de trabalho, dispensando a participação dos sindicatos.

Porém, não se pode aceitar que medidas excepcionais vá de encontro aos direitos constitucionalmente assegurados. A redução do salário, portanto, é uma medida inconstitucional, haja vista o afastamento dos sindicatos na negociação coletiva, o que acaba por expor o trabalhador a situações desfavoráveis, à pressões do empregador.

Sobre as Medidas Provisórias acima mencionadas, Griebler, Porto e Reckziegel (2020) observam que, no Brasil, foram promulgadas várias medidas provisórias, como a MP 927, MP 928 e MP 936, juntamente com a criação de um programa adicional de compensação para trabalhadores informais conhecido como "coronavoucher". Isso indica que o futuro do trabalho globalizado será impactado nos aspectos econômicos, sociais e de desenvolvimento, uma perspectiva compartilhada por todos os países do mundo. Reckziegel e Barzotto afirmam que a resposta apropriada para essa questão é uma ação urgente, coordenada em escala global, visando fornecer assistência imediata aos mais necessitados para preservar a vida e a saúde, como uma política pública essencial.

De fato, ao permitir que acordos individuais versem sobre direitos absolutamente indisponíveis, a Medida Provisória nº 936/2020 afronta aos arts. 7º, VI e 8º, VI, ambos da Constituição Federal, bem como os princípios que regem o Direito do Trabalho, em especial os princípios da proteção e da irredutibilidade do salário. Viola direitos fundamentais sociais dos trabalhadores e ignora toda a evolução pela qual passou o Direito do Trabalho, além, claro, de afastar, por completo, os sindicatos, de importante medida flexibilizadora e, porque não dizer, precarizadora dos direitos dos trabalhadores.

Desta feita, a instituição da Medida Provisória nº 936, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda enquanto perdurar o estado de calamidade decorrente da pandemia do novo coronavírus, no que tange a redução da jornada de trabalho e dos salários é inconstitucional, pois embora busque conciliar os interesses dos trabalhadores e empregados, ante o cenário excepcional que se instaurou, viola o princípio da proteção e da irredutibilidade do salário.

3 DOS IMPACTOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO À LUZ DA VULNERABILIDADE E RISCO DO TRABALHADOR

A pandemia da Covid-19, decretada pela OMS em março de 2020, alterou sobremaneira o cenário econômico, financeiro e trabalhista no Brasil, refletindo diretamente na consagração e efetivação de direitos consagrados em diplomas de Direito Internacional e também no ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, antes de se passar à análise da saúde do trabalhador na pandemia, faz-se necessário compreender as principais alterações nos direitos dos trabalhadores implementadas a partir do primeiro semestre de 2020.

3.1 Principais Alterações nos Direitos dos Trabalhadores

Nas últimas décadas, tem havido uma contínua mudança nas relações de trabalho em direção a contratos mais flexíveis, e essas transformações também têm afetado o Brasil, principalmente por meio de medidas como a Reforma Trabalhista. Um exemplo disso é a Medida Provisória nº 881/2019, conhecida como MP da Liberdade Econômica, que foi convertida na Lei nº 13.874 em 20 de setembro de 2019. Essa lei estabeleceu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e promoveu garantias para um mercado mais livre.

Essa regulamentação é percebida como uma extensão da Reforma Trabalhista, visto que elimina a obrigação de pagamento em dobro nos domingos e reduz a supervisão sobre as empresas, bem como a capacidade de reivindicação de direitos na esfera judiciária, tornando mais desafiadora a penalização de empregadores que violem as normas. Como resultado, muitos trabalhadores são empurrados ainda mais para a informalidade, aumentando a exploração e a insegurança no mercado de trabalho. Essa tendência de intensificar e incentivar a precarização das condições de trabalho representa um desafio adicional para os trabalhadores (Senhoras, 2020).

Uma das preocupações do legislador tem sido adequar a legislação brasileira, e as mudanças legislativas têm ocorrido em um ritmo crescente desde 2017. Essas alterações visam estimular a criação de empregos, especialmente em resposta ao alto número de trabalhadores informais no país. O objetivo é promover um ambiente mais favorável aos negócios e oferecer incentivos para a formalização das atividades econômicas, contribuindo assim para a geração de mais postos de trabalho e a redução da informalidade. Essas mudanças refletem o esforço do

legislador em lidar com a realidade do mercado de trabalho brasileiro e impulsionar a economia do país.

Para se ter uma ideia da dimensão da situação, o trabalho informal no Brasil atingiu 41,3% da população ocupada em 2019, o que corresponde a cerca de 38.683 milhões de brasileiros, em uma força total de trabalho estimada em 105 milhões de pessoas. No entanto, a situação já complexa tornou-se ainda mais delicada com a pandemia de COVID-19. Segundo Moraes e Martins (2020), a crise causada pelo novo coronavírus fez com que exceções se tornassem regra, afetando várias categorias de contrato de trabalho. À medida que a doença se espalhou e medidas de isolamento social foram adotadas para conter a propagação, inclusive por determinações governamentais, o sistema econômico e empresarial colapsou, impactando de forma sem precedentes as relações contratuais.

De fato, a pandemia teve um impacto significativo não apenas nas relações de trabalho, mas também na economia global. Conforme mencionado anteriormente por Moraes e Martins (2020), os efeitos foram tão expressivos que se fala na maior rescisão da história moderna, com quedas superiores a 20% nas principais bolsas de valores. Essas quedas nas bolsas de valores refletem a incerteza e o impacto econômico causado pela pandemia, afetando diversos setores da economia em escala global. Além disso, o desemprego atingiu níveis alarmantes, não vistos desde a Grande Depressão de 1930, evidenciando o alcance abrangente das consequências da pandemia em várias esferas, incluindo a econômica.

No Brasil, os impactos da disseminação da doença resultaram em choques tanto na oferta quanto na demanda, o que afetou a retomada da economia. Essa situação frustrou as expectativas de um crescimento mais robusto da atividade econômica em 2021, após um crescimento tímido do Produto Interno Bruto (PIB) no ano anterior (Gazeta do Povo, 2021).

Além disso, a pandemia do novo coronavírus trouxe como consequência a fuga de capitais e a volatilidade dos ativos financeiros. Essa tendência já estava sendo observada no Brasil mesmo antes da chegada efetiva da doença ao país. Em momentos de incerteza, os investidores tendem a buscar ativos considerados mais seguros, como moedas e países com fundamentos mais sólidos. No entanto, o Brasil é classificado como volátil e cercado de incertezas, o que leva à chamada "fuga de capitais" (Gazeta do Povo, 2021).

De fato, a situação provocada pela pandemia do novo coronavírus apresenta uma complexidade notável. Medidas de contenção do contágio, como o fechamento de estabelecimentos comerciais, foram necessárias para proteger a saúde pública. No entanto, essas ações tiveram um impacto significativo na economia, afetando diversos setores e resultando em consequências adversas. Ao mesmo tempo em que o Estado teve que aumentar

seus gastos, seja com o sistema de saúde, seja por meio de medidas de auxílio econômico, ocorreu uma pressão adicional nas finanças públicas. Essa conjuntura desafiadora ilustra a necessidade de encontrar um equilíbrio delicado entre as medidas de saúde pública e as considerações econômicas durante a pandemia.

A pandemia de COVID-19 tem evidenciado as profundas disparidades sociais presentes no Brasil. Essa realidade expõe lacunas históricas nas políticas governamentais, abrangendo o financiamento inadequado do sistema de saúde pública, da pesquisa científica, da tecnologia e das instituições de ensino superior públicas, bem como a desvalorização do trabalho e dos trabalhadores (conforme identificado por Cueto, 2020). Em um contexto de desigualdades sociais significativas, onde parte da população vive em condições habitacionais precárias, enfrentando carências no saneamento básico e restrições no acesso à água, frequentemente vivendo em situações de superlotação, os desafios se agravam ainda mais. A pandemia enfatiza a urgente necessidade de enfrentar essas disparidades estruturais e fortalecer as políticas públicas para assegurar o acesso universal a padrões de vida dignos e a um sistema de saúde eficaz.

Desde o início da declaração da pandemia, estudiosos têm enfatizado a importância de adotar estratégias humanitárias e voltadas para a preservação da vida no enfrentamento da crise. A profunda desigualdade social presente no Brasil está intrinsecamente ligada à lógica do sistema capitalista e ao trabalho assalariado, em que a extrema pobreza é uma consequência de seu funcionamento (Lole; Stampa; Gomes, 2020).

Conforme apontado por Mendes, Hadassa e Afonso (2020), após superar a pandemia, será necessário reorganizar a economia, um desafio de natureza sanitária, social e econômica. Os indicadores revelam uma clara desordem pública, seja devido aos altos gastos no combate à pandemia, ao aumento do desemprego ou à necessidade de reintegração social de um grande número de brasileiros que enfrentam problemas econômicos decorrentes das consequências da pandemia. Nesse sentido, será fundamental buscar soluções abrangentes e inclusivas para enfrentar os impactos socioeconômicos e promover uma reconstrução equitativa da economia no pós-pandemia.

De acordo com Silva, S. (2020), a grande desigualdade social no Brasil compromete a efetividade das medidas de bloqueio durante a pandemia. Enquanto algumas pessoas buscam se proteger da contaminação pelo COVID-19, outras lutam pela sobrevivência em condições precárias de moradia e enfrentam altas taxas de desemprego. Essa realidade é resultado de um contexto em que as normas trabalhistas vinham sendo flexibilizadas, em resposta ao grande

número de trabalhadores informais no país. No entanto, a pandemia do COVID-19 intensificou ainda mais as desigualdades sociais e as relações de trabalho precárias no Brasil.

Diante dessa situação, as autoridades governamentais, especialmente em níveis municipais e estaduais, adotaram diversas medidas para minimizar o impacto da disseminação do vírus no país. Isso incluiu o fechamento de lojas, shoppings, restaurantes, indústrias e outros locais com aglomerações, exceto os serviços essenciais, como supermercados, clínicas e postos de gasolina, que não poderiam ser interrompidos devido à importância para a sobrevivência, saúde, abastecimento e segurança da população.

No entanto, os prejuízos financeiros e os reflexos nas relações de trabalho foram inegáveis. A vulnerabilidade e o risco enfrentados pelos trabalhadores evidenciaram a necessidade de abordar a questão de forma mais humanizada, considerando a proteção e o bem-estar dos indivíduos em situações de vulnerabilidade. Faz-se necessário, portanto, averiguar as medidas adotadas para mitigar os danos aos trabalhadores e também à economia, como o trabalho em *home office* e na modalidade de teletrabalho.

3.1.1 Alternativas solucionadoras para preservação das relações trabalhistas: do trabalho em home office e do teletrabalho

O poder público, como já dito, implementou uma série de medidas para enfrentamento da pandemia da Covid-19 nas relações de emprego, ganhando relevo duas medidas em especial, quais sejam, o trabalho em home office e o teletrabalho, sendo necessário, antes de se abordar as medidas legislativas, mormente a edição de Medidas Provisórias, contextualizar as duas formas de labor à distância.

O trabalho em home office trata-se do trabalho em domicílio. Logo, é modalidade de labor à distância, que foi fortemente fomentado em virtude da pandemia da Covid-19. Trata-se de uma medida para tentar conter a disseminação do novo coronavírus, adotada em virtude das medidas de distanciamento e isolamento social.

Por conseguinte, o trabalho em *home office* nada mais é que aquele realizado na residência do trabalhador, fora do estabelecimento do empregador, que pode ou não contar com auxílio tecnológico. Este não é obrigatório para a caracterização do labor na modalidade em comento.

Em virtude da pandemia da Covid 19 passou-se a discutir, de forma bastante intensa, o teletrabalho. Porém, nem todo labor realizado fora do estabelecimento do empregado assim se classifica. Significa dizer que embora o teletrabalho possa ser associado à modalidade de

trabalho em domicílio, pelo motivo de ser igualmente prestado à distância, não se confunde como o trabalho externo e trabalho em domicílio (ou *home office*).

A legislação brasileira, durante anos não tratou do teletrabalho, ficando a cargo da doutrina e jurisprudência o delineamento mais adequado deste instituto. Contudo, esta adequação iniciou com a aprovação da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e, mais recentemente, pelo que se denominou chamar de “Reforma Trabalhista”, foi o instituto abordado de forma específica, como se verá oportunamente.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por meio de seu artigo 6º, estabelece a modalidade de trabalho em domicílio, enfatizando que não há distinção entre o trabalho efetuado nas dependências do empregador e aquele realizado na residência do empregado (conforme estipulado pelo Brasil, [2023b]). Nesse cenário bem lecionam Linero e Rocha (2020, p. 129):

No Brasil, até a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, que entrou em vigor apenas em 11 de novembro do mesmo ano da sua edição, o ordenamento jurídico trabalhista contava apenas com o disposto no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este prevê, desde 1943, a inexistência de distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele realizado no domicílio do empregado, quando presentes os elementos do vínculo empregatício. O referido artigo passou por uma alteração tímida em 2011, quando incluiu referência ao trabalho à distância. Além disso, a CLT incorporou o fato de que 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, afastando qualquer dúvida sobre a possibilidade de caracterização da subordinação no trabalho à distância.

Assim, o teletrabalho pode ser vinculado à categoria de trabalho em domicílio devido à sua natureza de ser executado remotamente. No entanto, é importante ressaltar que teletrabalho, trabalho externo e trabalho em domicílio (ou *home office*) são categorias distintas e não devem ser confundidas.

De forma pontual, Garcia (2020) destaca que o teletrabalho nada mais é que uma “[...] modalidade especial, diferencia-se da figura mais genérica do trabalho à distância, justamente em razão da ênfase na utilização de recursos eletrônicos, de informática e de comunicação”.

A primeira distinção está relacionada ao regime jurídico do teletrabalho, definindo-o para aqueles que desempenhar, na maior parte do tempo, suas atividades fora do estabelecimento contratante, mas, na maior parte dos casos, em um local peculiar, sem a necessidade de se deslocar para executar suas atividades. Alguns locais de exemplo: residência, biblioteca, centro cultural, cafeteria, espaço multifuncional, mas desde que empregando das

tecnologias da informação e telecomunicação, principalmente por meio da internet, como e-mail, mensageiros instantâneos, redes sociais, redes profissionais, para intercâmbio de recepção e envio das incumbências ao empregado.

As especificações de teletrabalho e trabalho externo são distintas, pois no caso de trabalho externo o profissional é obrigado a realizar o serviço, por sua própria natureza, fora das mediações da empresa, a exemplo dos carteiros, vendedores externos, motoristas de caminhão, viajantes etc. No teletrabalho, o profissional, mediante contrato específico, realiza suas atividades em locais distintos às dependências do empregador, embora haja a possibilidade de cumprir dentro da própria empresa.

Por último, mas não menos importante, tem-se o trabalho em home office, ou em domicílio que, ao contrário do teletrabalho, não exige o uso de meios informáticos e de comunicação. Portanto, nem todo trabalho em home office será teletrabalho, embora este possa se realizar no domicílio do empregado. Por isso, Linero e Rocha (2020) ensinam que se o trabalho se dá em domicílio e com auxílio de tecnologias de comunicação à distância, será teletrabalho.

3.1.2 Medidas provisórias e a tentativa de redução de danos

Na tentativa de manter os postos de trabalho é que o Governo Federal aprovou medidas provisórias que alteraram leis trabalhistas com o intuito de criar alternativas para que as empresas mantivessem seus funcionários. Conquanto, essas medidas não pareciam conseguir alcançar de forma eficiente sua finalidade, dentre as quais pode-se citar as Medidas Provisórias nº 927 e 936.

Para Rebuá (2020), as duas medidas provisórias acima mencionadas acabaram por ter grande aplicação pelas empresas, pois adotaram os seus institutos de forma ampla nas relações de trabalho, ainda que alguns destes institutos tenham compatibilidade questionável com as demais fontes e normas de Direito do Trabalho, em especial, aquelas previstas na nossa Constituição Federal e seus princípios básicos.

Em um primeiro momento importa destacar que a Medida Provisória nº 927 não mais produz efeitos na seara jurídica, pois seu prazo de vigência esgotou-se em 19 de julho de 2020. Entretanto, dada a sua relevância é importante tecer alguns comentários, ainda que breves, pois servem de aprimoramento das medidas que vieram na sequência, editadas também pelo Executivo Federal, no afã de enfrentamento da pandemia do Covid-19.

A Medida Provisória nº 927/20, divulgada em edição extra do Diário Oficial da União em 22 de março de 2020, introduziu uma série de medidas trabalhistas destinadas a enfrentar a situação de calamidade pública. Essa publicação teve como resultado várias alterações que impactaram tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Entre essas alterações, encontravam-se a viabilização do teletrabalho, a antecipação das férias individuais e a concessão de férias coletivas, a flexibilidade e antecipação de feriados, a implementação de banco de horas, a suspensão de certos requisitos administrativos relacionados à segurança e saúde no trabalho, a orientação dos trabalhadores para programas de capacitação e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outras (Brasil, 2020c).

Em seu artigo 1º, parágrafo único, a medida já evidenciava que surgiriam alguns debates e questionamentos acerca da sua aplicabilidade enquanto durasse o estado de calamidade pública; e, para fins trabalhista, remeteu ao disposto no art. 501 da CLT. Ou seja, deixava claro que para fins trabalhistas, constituir-se-ia hipótese de força maior.

Para Silva, H. (2020), o art. 1º, parágrafo único era bastante ambicioso em sua proposta, ao afirmar que todos os empregadores se achavam abrangidos no conceito de força maior, a que se refere o art. 501 da CLT, pois afirmou “[...] categoricamente que todos os empregadores brasileiros se acham abrangidos no conceito de força maior, a que se refere o art. 501 da CLT”.

Contudo, lembra Silva, H. (2020, p. 05) que embora os problemas decorrentes da pandemia e, conseqüentemente, a magnitude da crise econômico-financeira sejam discutidas, não apenas no Brasil, mas em todo o mundo, “[...] raras são as ocasiões em que o próprio legislador assume os riscos da declaração daquilo que seria, em sua essência, uma matéria de fato”.

Isso se deve porque a força maior, como sabido, precisa ser previamente declarada em lei, em sentido estrito, ou seja, aquele ato normativo produzido pelo Poder Executivo, no caso em tela o Congresso Nacional. Logo, não pode à vontade das partes, mormente empregado e empregador, reconhecer um determinado ato ou fato como de força maior (Silva, H., 2020).

Não bastasse isso, grande é o número de empreendedores, desde o início da pandemia do COVID-19, que tiveram seus empreendimentos atingidos, com a redução da carga horária, como fechamento das atividades não essenciais, dentre outras medidas. E, ainda, há aqueles que sequer foram alcançados, a exemplo dos que atuam em segmentos reconhecidos como essenciais, tal como ocorre como setor alimentício, mormente o de varejo e atacado, como os supermercados, por exemplo.

Significa dizer que mesmo diante do estado de calamidade, decorrente dos problemas de saúde pública, alguns segmentos do mercado tiveram suas atividades ampliadas, suas rendas aumentadas. E voltando a questão novamente para os supermercados, apenas ilustrativamente, em virtude do fechamento dos restaurantes, muitos que antes se alimentavam fora, passaram a consumir mais em casa e, conseqüentemente, houve um aumento nas vendas diretas ao consumidor.

Por isso Silva, H. (2020) afirma que “dizer que todos se inserem no conceito de força maior é lançar uma espécie de presunção absoluta num cenário que estaria mais para presunção relativa”, devendo a MP em comento ser analisada, desde seu primeiro artigo, de forma bastante crítica e criteriosa.

Isso se deve, segundo o mesmo autor, porque não é possível generalizar uma declaração de força maior, não apenas porque inexistia uma legislação prévia, que declara tal fato, mas também porque há situações diversas, empreendimentos que atuam em áreas das mais variadas, algumas sequer atingidas pela calamidade. Tal medida, segundo Silva, H. (2020), teria por escopo tão somente afastar eventuais indenizações, o que não pode ser admitido.

Outrossim, o trabalho, independentemente da forma como se exterioriza, tem como característica marcante a remuneração e, por isso, mesmo em caso de extinção do estabelecimento comercial, deve ser assegurada ao trabalhador, observando-se as disposições legais, que autorizam algumas mitigações (Silva, H., 2020). Portanto, não se pode, de forma abstrata, taxar determinada situação como excludente das responsabilidades do empregador sem averiguar suas conseqüências, ainda que em virtude da pandemia.

Entretanto, como sabe-se, a Medida Provisória nº 927/2020 não possui mais efeitos, e de acordo com Ministério da Economia, não se admitirá alegação de força maior como motivo para rescindir contratos de trabalho, caso não haja comprovada extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado.

Outrossim, a Medida Provisória nº 927/2020 também permitia a celebração de acordo individual entre trabalhadores e empregadores, sob a justificativa de garantir a “permanência do vínculo empregatício”. A esse respeito, Neves (2020) disserta que a proposta entra em conflito com os esforços realizados pelos sindicatos para promover a negociação coletiva em benefício dos trabalhadores. Ao simplificar a eliminação dos direitos trabalhistas, essa medida mina a capacidade de negociação da classe trabalhadora. Em tempos de crise econômica, como a que o Brasil está enfrentando atualmente, as negociações entre trabalhadores individualmente e empregadores se desequilibram. Devido ao grande contingente de desempregados - aproximadamente 12 milhões de brasileiros, de acordo com o IBGE (2020) - os empregadores

detêm uma vantagem significativa, forçando os trabalhadores a aceitarem condições de trabalho desvantajosas. Consequentemente, é inevitável que essa medida resulte na diminuição dos salários dos trabalhadores.

Ainda, para a citada autora, três questões, em específico, chamaram a atenção na Medida Provisória em comento. A primeira diz respeito à inexistência de obrigatoriedade de que o trabalhador remunere o empregado, já que a utilização errônea do termo leva a entender que seria devido o labor sem remuneração, o que não é verdade; a segunda, diz respeito ao fato de que a remuneração do trabalhador, que é um direito, passasse a ser tratada pelo Executivo, como medida assistencial, o que também não encontra amparo no ordenamento jurídico brasileiro (Neves, 2020).

Portanto, como leciona Neves (2020), o Chefe do Executivo Federal foi infeliz em diversos pontos, pois acabou estimulando não apenas a supressão de salários, mas também o desvirtuamento da sua própria natureza, como se o empregador ofertasse ao trabalhador um auxílio, um benefício em troca da mão de obra.

Importa destacar também o art. 18, que em virtude de pressões sociais foi revogado pelo governo no dia seguinte à sua publicação. Tal dispositivo possibilitava a suspensão, pelo prazo de até quatro meses, do contrato de trabalho, questão sobre a qual Silva, H. (2020) tece as seguintes críticas:

Sob a sutil nomenclatura de “direcionamento do empregado para requalificação”, o art. 18 da MP 927 escondia a alternativa mais agressiva, ousada e impactante dentre todas aquelas pensadas para o enfrentamento da calamidade pública desencadeada pela pandemia de 2020. O dispositivo permitia que os empregados ficassem nada menos que 4 meses em casa, sem salário, sem trabalho e sem nenhum apoio de políticas públicas, nem mesmo o seguro-desemprego ou outra política de apoio para a contingência do desemprego involuntário. E porque a carteira de trabalho ainda fazia constar a vigência da relação de emprego, esse trabalhador tampouco poderia acessar eventuais benefícios da assistência social, como aquele de prestação continuada, formando-se ciclo vicioso que nos leva a fazer uma afirmação atroz: era melhor que fosse dispensado, a ter mantida a relação de emprego em condições aviltantes.

De fato, como foi amplamente debatido dentre estudiosos e também nos meios de comunicação, a Medida Provisória nº 927/2020 claramente ignorou uma série de direitos dos trabalhadores, comprometeu a segurança nas relações entre empregado e empregador e, por isso, já veio a lume em meio a críticas e a revogações. Contudo, cabe salientar, que as propostas deste artigo foram retomadas na Medida Provisória nº 936, publicada dez dias depois, em 1º de abril de 2020, evidentemente que com alterações.

A Medida Provisória nº 936/2020 foi publicada em edição extraordinária do Diário Oficial da União em 1º de abril de 2020. Essa medida estabeleceu o Programa Emergencial de

Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER) e tratou de medidas trabalhistas complementares. Uma das medidas previstas foi a opção de redução salarial dos empregados, acompanhada pela redução proporcional da jornada de trabalho. Além disso, a MP também permitiu a suspensão temporária dos contratos de trabalho por um período determinado.

A Medida Provisória 936/2020, que posteriormente foi convertida na Lei 14.020/2020 e parcialmente reeditada pela Lei 14.070/2020, teve como objetivo regular medidas que visavam mitigar as consequências econômicas nas relações de trabalho e no mercado, embora a um custo significativo. A intenção era evitar a rescisão imediata dos contratos de trabalho, proporcionando uma compensação financeira para os trabalhadores por meio de um pacote antidesemprego (Brasil, 2020d).

A conversão da Medida Provisória nº 936/2020 em lei trouxe maior detalhamento em algumas situações, bem como alterou regras anteriormente estabelecidas pela MP. Além disso, a nova lei passou a abordar situações que antes não eram tratadas, com o objetivo de assegurar a continuidade das atividades laborais e empresariais, reduzindo o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade e da emergência de saúde pública.

Vale ressaltar que o propósito da Medida Provisória 936/2020 e, por conseguinte, da Lei 14.020/2020, como explicado anteriormente, é conservar os empregos e os rendimentos dos trabalhadores, assegurar a manutenção das operações empresariais e trabalhistas, e atenuar as consequências sociais resultantes do estado de calamidade pública. A esse respeito, Silva, H. (2020) aborda em sua dissertação:

De maneira sutil, o art. 2º expõe sua vocação tripla para a proteção (I) dos contratos de trabalho, ao mesmo tempo em que se preocupa com a (II) saúde financeira das empresas e, em última análise, com as próprias contas públicas, pois são notórios os (III) “impactos sociais” e os efeitos deletérios para os cálculos atuariais previdenciários e para os recolhimentos dos impostos sobre a renda e o faturamento em épocas de desemprego estrutural ascendente.

Adicionalmente, é fundamental destacar que a referida regulamentação não é válida para os órgãos pertencentes à administração pública em seus diversos níveis, tampouco se aplica às empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como suas filiais, e não se estende aos organismos internacionais.

É importante destacar o papel do benefício emergencial concedido aos empregados cujos empregadores aderiram ao programa. Esse benefício foi implementado em duas frentes: a) redução temporária da jornada de trabalho com correspondente redução salarial; e b) suspensão temporária dos contratos de trabalho. Os trabalhadores elegíveis receberam o

benefício mensalmente quando houve redução de jornada de trabalho e salário, ou suspensão do contrato. Os recursos para o pagamento desse benefício foram custeados pela União. Martinez e Possídio (2020), sobre a medida em comento, assim pontuam:

O BEPER será pago, portanto, nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho. O subsídio do governo para custeio do programa será destinado ao beneficiário em prestações mensais, a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, da redução de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. O empregador necessitará firmar acordo individual ou coletivo, conforme o caso, para reduzir a jornada e, proporcionalmente, o salário ou para a suspensão temporária do contrato de emprego, devendo, no prazo de dez dias, contado da celebração desse instrumento, informar ao Ministério da Economia da adesão ao programa, com o que o governo terá o prazo de trinta dias para pagamento da primeira parcela.

Além disso, de acordo com a Medida Provisória nº 936/2020, o auxílio seria concedido apenas durante o período em que houvesse a redução da jornada de trabalho ou a suspensão temporária do contrato. Portanto, uma garantia temporária de emprego foi estabelecida para os trabalhadores que recebessem o Benefício Emergencial devido à redução da jornada de trabalho ou à suspensão temporária do contrato. No entanto, é importante destacar que a possibilidade de demissão com pagamento de indenização não foi abolida.

Outrossim, cumpre esclarecer que o benefício emergencial, “auxílio” que foi pago pelo governo era proporcional a parcela do seguro-desemprego que o funcionário teria caso fosse demitido sem justa causa.

Outra medida relevante prevista na MP 936/2020 era a possibilidade de redução de jornada e salários, bem como a suspensão dos contratos de trabalho. Conforme o art. 7º dessa medida provisória, agora convertida em lei, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderia negociar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus funcionários, desde que observados determinados requisitos, como se extrai do referido dispositivo de lei:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
- III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias

corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento);
- c) 70% (setenta por cento) (Brasil, 2020d).

Percebe-se, de uma simples leitura do dispositivo legal acima transcrito, que o principal ponto foi a redução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, do salário do trabalhador, na proporção de 25%, 50% e 75%, permitida por meio acordo individual, ou seja, sem a necessidade de atuação do órgão de classe – sindicatos, o que decerto levanta questionamentos diversos, não apenas pela redução em si, mas principalmente pela legalidade/constitucionalidade da redução da jornada e do salário do trabalhador.

Da mesma forma que ocorreu no ano de 2020, o Governo Federal, em abril de 2021, emitiu outra medida provisória, a de número 1.045, com o propósito de estabelecer um Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, juntamente com disposições adicionais destinadas a lidar com os desdobramentos da emergência de saúde pública de importância internacional nas relações de trabalho (Brasil, 2021).

A finalidade da Medida Provisória em comento não se afastou daquilo que a de nº 936, editada ainda no primeiro semestre de 2020 tratou. Como se extrai do art. 2º, por exemplo, buscou preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e, ainda, reduzir os impactos sociais decorrentes da pandemia (Brasil, 2021).

Para tanto, a medida enfatizou a importância de manter o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, bem como estabeleceu a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e, conseqüentemente, dos salários. Além disso, também previu a opção de suspensão temporária dos contratos de trabalho (Brasil, 2021).

Tais considerações são suficientes para demonstrar que, como dito, medidas já tratadas no ano de 2020 foram novamente objeto de Medida Provisória, em 2021, uma vez que a pandemia do Covid-19 ainda assola o mundo e reflete nas relações de trabalho.

Ocorre que a Medida Provisória em comento não foi convertida em lei, pois o Congresso Nacional a rejeitou por entender que não se encontravam presentes os pressupostos constitucionais, quais sejam, a relevância e urgência.

Não é demais ressaltar que parte da doutrina já criticava veementemente a supracitada Medida Provisória, já que imprimiria uma minirreforma trabalhista. Nesse sentido leciona Correia (2021), que se posicionou contrário a medida por entender que a forma como as questões foram instituídas, por iniciativa do Executivo, vai de encontro ao processo legislativo que se espera de mudanças mais profundas.

Mais adiante o autor também criticou o posicionamento da Câmara dos Deputados quanto a aprovação do Projeto de Conversão em Lei, principalmente porque foram implementadas, no âmbito da referida Casa Legislativa, uma série de inovações, não constantes da redação original, sequer guardando relação com o enfrentamento da pandemia (Correia, 2021).

Por isso a rejeição pelo Senado, como preconiza Santone (2021), foi bem recebida pelos operadores do Direito, pois se a Medida Provisória buscava a prorrogação da redução proporcional da jornada de trabalho ou a suspensão dos contratos, mediante o pagamento de benefício emergencial, a proposta de Conversão aprovada na Câmara dos Deputados foi muito além, e incluiu uma minirreforma trabalhista, a ponto de instituir, por exemplo, restrições ao acesso à Justiça Gratuita em uma forma geral, não restrita apenas à seara trabalhista, questão sem qualquer conexão com o Direito do Trabalho e, principalmente, com o enfrentamento da pandemia.

Destarte, foi rejeita da proposta a Medida Provisória, no âmbito do Senado Federal, por 47 votos contra, 27 a favor e uma abstenção. Logo, a maioria dos Senadores foram contrários à inclusão de mais de setenta artigos na Consolidação das Leis do Trabalho, sem debates a nível nacional e num momento tão complicado do país.

3.1.3 Panorama pós medidas provisórias

Como apontado no tópico anterior as medidas provisórias editadas para o enfrentamento da Covid-19 foram alvo de discussão tão logo foram editadas, principalmente pela mitigação dos direitos do trabalhador. Logo, fomentando medidas como o trabalho em *home office*, ainda que denominado de teletrabalho, e medidas outras, acabou refletindo a tendência que já se instaurava no país na última década, qual seja, a flexibilização dos direitos dos trabalhadores.

Ao analisar a questão da redução salarial, por exemplo, Rebuá (2020) esclarece que os empregados que foram alcançados pela jornada reduzida puderam, consequentemente, ter seus salários também reduzidos, pelo prazo máximo de 90 dias, em decorrência do estado de calamidade pública, por força da pandemia do Covid-19. E que a redução em comento, como já dito, prescinde de acordo coletivo, podendo ser efetivada por acordo entre empregado e empregador, devendo ser firmado com antecedência mínima de dois dias.

A entidade de classe, segundo Rebuá (2020), nos termos da Medida Provisória nº 936/2020, somente precisa ser comunicado posteriormente, por escrito, para que o acordo seja válido. Contudo, repita-se, o acordo é firmado sem a intervenção do sindicato, diretamente entre

empregado e empregado. E, mesmo após o acordo, caso o empregador deseje dispensar o trabalhador, embora haja previsão de estabilidade, poderá fazê-lo, desde que realize indenização substitutiva.

Segundo Cassar (2020), o governo adotou uma abordagem inovadora e corajosa, mesmo com questionamentos sobre sua constitucionalidade, ao editar a MP 936/20, que permitia a redução de salários em até 70%, proporcionalmente à redução da jornada de trabalho.

De acordo com a fórmula estabelecida pela MP 936/20, quanto menor o salário, menor seria a perda de renda final, uma vez que o benefício pago pelo governo atenuaria a redução da renda do trabalhador. No entanto, para aqueles com salários mais altos, a perda de renda poderia variar de 0% a mais de 50%, dependendo do valor salarial (Cassar, 2020).

Não destoia desse entendimento as lições de Justiano (2020), que ressalta, de plano, a finalidade do Executivo Federal que, pautando-se em medidas adotadas por outros ordenamentos jurídicos, buscou resguardar empregadores e empregados, reforçando a autonomia da vontade:

Se o governo brasileiro tivesse adotado medidas semelhantes a de outros países que permitiram a redução de salários ou suspensão de contratos trabalhistas pelas empresas, mas estabeleceram subsídios capazes de garantir boa parte do valor da renda do trabalhador, a discussão acerca da (in)constitucionalidade da MP n. 936/20 também não teria razão de ser. A Holanda, por exemplo, garantiu o pagamento de 90% do salário dos trabalhadores de empresas que perderam, pelo menos, 20% da receita, por três meses, determinando ainda a estabilidade no emprego. Portugal, por sua vez, adotou a suspensão de contrato, mas com a manutenção de 70% do salário do trabalhador, além da isenção da contribuição para seguridade social. (Justiano, 2020, p. 01).

Ainda segundo o professor, “o modelo adotado pelo governo brasileiro, em muitos casos, poderá ensejar reduções drásticas nas rendas mensais dos empregados, variando entre 25% até 70%” (Justiano, 2020), situação que, embora possa parecer justificável, diante da pandemia do COVID-19, e dos problemas enfrentados pelos empreendedores, acaba por comprometer a renda mínima dos trabalhadores.

Por isso Cassar (2020) chama a atenção para a irredutibilidade salarial, que na visão da autora, ao contrário do que muitos preconizam, não se pauta apenas no princípio da proteção, mas visa assegurar a subsistência do trabalhador, além de decorrer do princípio da força obrigatória dos contratos, instituto do Direito Civil, mas que se aplica também aos contratos de trabalho. Por conseguinte, qualquer medida que viole direitos do trabalhador é nula, a teor do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive a redução salarial.

Assim, defende-se que a medida é inaceitável, pois não é permitido diminuir o salário, mesmo quando autorizado por meio de uma convenção coletiva, sem que haja algum benefício para o empregado, como a garantia de emprego durante o período de redução. Conforme disposto no § 3º do art. 611-A da CLT, nos casos de redução salarial por meio de uma convenção coletiva, a contrapartida será a proteção dos empregados contra demissões sem justa causa durante o período em que a convenção estiver em vigor (Cassar, 2020).

Também segundo a Constituição Federal de 1988, só é permitida a redução de salário mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, a teor do que dispõe o art. 7º, VI. Isto posto, o afastamento dos sindicatos nas negociações contraria o princípio da proteção inerente ao Direito do Trabalho e, portanto, mostra-se absolutamente inconstitucional. Nos tribunais, esse tema é sempre bastante discutido, e a maioria dos julgados é no sentido de negar validade a redução salarial quando ajustada exclusivamente entre as partes:

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. INVALIDADE. O artigo 7º, VI, da Constituição Federal garante ao trabalhador a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. O inciso XIII do aludido dispositivo constitucional fixou a “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”. O artigo 468 da CLT dispõe que só é lícita a alteração das condições contratuais por mútuo consentimento, e ainda assim se não resultar, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado. Da leitura desses dispositivos, extrai-se que a redução da jornada de trabalho é lícita quando autorizada por norma coletiva e se não implicar diminuição do salário do empregado, hipótese que não se verifica no caso. Recurso de revista de que não se conhece [...]. (Brasil, 2017, *online*).

Adicionalmente, como salientado por Cassar (2020), a MP 936/20 foi criada em um contexto de calamidade pública, como forma de regulamentar o Decreto Legislativo 06/2020, constituindo-se como uma medida extraordinária e de urgência para apoiar a sociedade, preservar a saúde pública e mitigar as consequências econômicas. Portanto, essa questão assume uma maior complexidade e necessita de uma análise mais detalhada.

Para Martinez e Possídio (2020):

O ato normativo do Executivo federal fez tábula rasa da Constituição da República e, simplesmente, ignorou-a para prever que entre os requisitos da proposta de redução jornada-salário estaria não mais do que a “pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Tais considerações evidenciam que a redução salarial é o principal ponto de discussão da Medida Provisória nº 936/2020 e da Lei nº 14.020/2020. Não obstante, recebeu a chancela

do Judiciário, em sede liminar, na Ação Direta de Inconstitucionalidade que questiona a validade da medida. Pois bem. A Medida Provisória nº 936 foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6.363, de relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, ajuizada um dia após a publicação da MP 936/2020, pelo Partido Rede Sustentabilidade, questionando diversos dispositivos legais, por entender clara a violação à dispositivos constitucionais.

O relator da ADI, Ministro Ricardo Lewandowski, de plano admite parcial razão aos argumentos da REDE, ao fundamentar que a Constituição da República prevê garantias aos trabalhadores presumindo sua hipossuficiência e exigindo a presença do sindicato, pois este, em tese, garantiria a defesa dos interesses dos trabalhadores:

Na hipótese sob exame, o afastamento dos sindicatos de negociações, entre empregadores e empregados, com o potencial de causar sensíveis prejuízos a estes últimos, contraria a própria lógica subjacente ao Direito do Trabalho, que parte da premissa da desigualdade estrutural entre os dois polos da relação laboral. Não obstante, o combate aos efeitos deletérios da pandemia que grassa entre nós e em todo o mundo, exige imaginação e flexibilidade, sem que se passe ao largo das recomendações emitidas por organismos internacionais especializados, como a Organização Internacional do Trabalho - OIT, bem assim das medidas adotadas por outros países (Brasil, 2020e, p. 10).

Ainda segundo o citado Ministro, ao analisar de forma resumida os princípios constitucionais mencionados em contraposição aos dispositivos questionados da MP 936/2020, surge uma forte suspeita de que estes últimos, como alegado pelo autor da ação, violam os direitos e garantias individuais dos trabalhadores, os quais são considerados cláusulas imutáveis (Brasil, 2020e).

Em sentido semelhante, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) manifesta-se em nota pública:

Ao dispensar a negociação coletiva para implementação das medidas emergenciais sobretudo aos trabalhadores com mais baixa remuneração (até 3 salários mínimos), a MP 936/2020 acentua ainda mais o aludido quadro de violação às normas constitucionais e internacionais que garantem a negociação coletiva como instrumento constitucional e democrático destinado à composição dos interesses de empregados e empregadores, especialmente quanto aos trabalhadores mais vulneráveis, ‘convidados’ a negociar sob ameaça de perda do emprego em momentos de crise (ANPT, 2020, p. 01).

A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) manifesta sua inquietação quanto às disposições contidas nos artigos 2º, 7º, II, 8º, § 1º, 9º, § 1º, I e 12 da MP 936/2020, que autorizam a flexibilização de direitos trabalhistas de grande importância durante o período de calamidade pública, por meio de acordos individuais entre empregados e

empregadores. A ANPT salienta que essa abordagem contraria o patamar civilizatório estabelecido pela Constituição de 1988 para as relações sociais, sobretudo as relações de trabalho, que estabelecem garantias fundamentais, como a valorização da negociação coletiva (ANPT, 2020).

Para Silva, H. (2020), a primeira solução seria declarar, de plano, a inconstitucionalidade do art. 7º, II, da MP 936:

Estou seguro que não faltarão defensores bastante qualificados para esta tese, no campo doutrinário e jurisprudencial. Não há nem sequer a necessidade de grande esforço hermenêutico, haja vista a clareza solara do dispositivo constitucional: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Chega a ser até constrangedor que tenha de prosseguir neste assunto, perante tamanha eloquência da norma.

Ainda, dos embargos de declaração interpostos contra a decisão liminar exarada na ADI 6363, ele extrai o seguinte parágrafo:

Nesse passo, vale registrar que não colhe o argumento, amplamente difundido na mídia, de que a MP vergastada estaria mantendo intacto o valor da hora trabalhada, motivo pelo qual inexistiria verdadeira redução de salário. Trata-se de mais uma falácia sem qualquer consistência, porque a própria Constituição garante, em seu art. 7º, IV, um salário-mínimo para o trabalhador, “capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”, as quais só são satisfeitas – se de fato o podem ser – considerada a remuneração como um todo (Silva, H., 2020, p. 33).

Não existe espaço totalmente livre para redução salarial por acordo individual entre empregado e empregador no ordenamento brasileiro. Para Silva, H. (2020), há inconstitucionalidade:

Insistir na redução salarial por acordo individual sigiloso, fazendo vistas grossas ao art. 11, § 4º, da MP 936, representa risco exacerbado para o empregador, capaz de alimentar passivo trabalhista incomensurável. O estado de calamidade pública justifica esforço hermenêutico coletivo constante, mas não gerou acervo conceitual suficiente para que se apresentassem emendas constitucionais de abolição dos princípios e garantias individuais.

Ainda segundo ele, temos de admitir que às vezes a manutenção do emprego a qualquer custo se torna pior do que a rescisão do contrato (Silva, H., 2020).

Nesse mesmo contexto, o Miranda (2003), muito antes da problemática da pandemia, já enunciava que a “garantia dos direitos do trabalhador tem por base os princípios que valorizam a liberdade de iniciativa e a valorização do trabalho como condição da dignidade humana”.

A Constituição Federal de 1988 representa um importante avanço na proteção dos direitos trabalhistas, consagrando-os como fundamentais e inserindo-os no âmbito dos direitos sociais. Ela assegura a liberdade individual e protege os direitos dos cidadãos contra a atuação do Estado quando este vai de encontro às necessidades da sociedade (Miranda, 2003).

Para Justiano (2020) é importante observar as premissas da necessidade, buscando adotar a solução menos prejudicial para alcançar o objetivo pretendido, e da proporcionalidade estrita. E finaliza:

É preciso, contudo, que se realize um controle individual e casuístico de cada acordo firmado pelas instituições responsáveis a fim de se evitar que o momento seja aproveitado por aqueles que, de má fé, desejam apenas e simplesmente reduzir direitos trabalhistas sem qualquer motivação real e genuína. Tão logo cessem as medidas de distanciamento social e o estado de calamidade, as medidas de redução de salários ou suspensão do contrato de trabalho não poderão ser celebradas mais por acordos individuais (Justiniano, 2020, p. 01).

A harmonização dos princípios da valorização do trabalho e da livre iniciativa depende da atuação de todos os atores sociais - empresas, sindicatos, trabalhadores e Estado - em circunstâncias difíceis, com boa-fé, bom senso, proporcionalidade, razoabilidade e justiça (Justiano, 2020).

Contudo, como leciona Frankowiak (2021), há incertezas e angústias quanto ao futuro do labor no período pós-pandemia, até mesmo porque o trabalho em home office e o teletrabalho, por exemplo, não foram suficientes para conter o grande número de desempregados no país, o que, somado aos direitos precarizados, geram dúvidas quanto ao mercado de trabalho nos próximos anos.

Destarte, os direitos existentes atualmente na Constituição são fruto de uma demanda social e democrática, que vem sendo conquistada há muitos anos, através de movimentos sociais que buscam uma sociedade justa, livre e solidária. Portanto, a Constituição brasileira e os direitos humanos já assegurados, não podem, em nome da flexibilização a serviço da economia, serem simplesmente revogados do campo jurídico.

3.2 Precarização dos Direitos do Trabalhador

Com a eclosão da pandemia, era esperado que as autoridades governamentais reagissem tomando medidas para conter a propagação do vírus. Assim, recomendações como o isolamento social, a proibição de abertura do comércio e o cancelamento ou adiamento de eventos foram rapidamente adotadas no país. O objetivo dessas ações era evitar aglomerações de pessoas e

tentar controlar a situação caótica que se instalou, minimizando os efeitos da pandemia. Essas foram as primeiras medidas implementadas como forma de resposta ao desafio imposto pela disseminação do vírus.

É verdade que as medidas adotadas durante a pandemia tiveram um impacto significativo nas relações contratuais, especialmente no que diz respeito à prestação de serviços. O fechamento de estabelecimentos e a redução da produção afetaram diretamente a capacidade das partes envolvidas em cumprir com as obrigações contratuais estabelecidas. Muitos contratos foram interrompidos ou suspensos devido às restrições impostas para conter a propagação do vírus. Essa situação resultou em desafios para trabalhadores e empregadores, que tiveram que lidar com a impossibilidade de cumprir os termos contratuais previamente acordados.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou dados alarmantes sobre o impacto da pandemia nas relações de trabalho em nível global. De acordo com a OIT, cerca de 80% da força de trabalho mundial foi afetada pelas medidas de distanciamento e isolamento social implementadas em resposta à pandemia. Isso resultou em uma perda estimada de renda de mais de 860 bilhões de dólares, podendo chegar a 3 trilhões de dólares devido à paralisação das atividades econômicas em todo o mundo. Essas cifras representam um impacto significativo na vida e subsistência de aproximadamente 1,6 bilhão de trabalhadores ao redor do globo. A magnitude desses números ressalta a escala dos desafios enfrentados no contexto da pandemia e a necessidade de ações efetivas para mitigar os impactos socioeconômicos (OIT, 2020).

A Organização Mundial do Comércio (OMC) também emitiu análises e projeções sobre os efeitos da pandemia da COVID-19 nas relações comerciais globais. Segundo a OMC, houve uma significativa redução nas transações comerciais em todo o mundo, com previsão de queda entre 12% e 30% apenas no primeiro ano da pandemia. Essa diminuição é resultado das restrições e interrupções nas cadeias de suprimentos, bem como das medidas de fechamento de fronteiras adotadas para conter a propagação do vírus (OMC, 2020).

Além disso, a OMC observou que países como o Brasil enfrentaram uma recessão econômica, com uma retração prevista de 8%. Essas estimativas evidenciam o impacto profundo da pandemia no comércio internacional e a necessidade de medidas para estimular a recuperação econômica e a retomada das atividades comerciais de forma sustentável (OMC, 2020).

É importante ressaltar que as medidas de bloqueio total ou parcial adotadas por diversos países para conter a propagação da doença tiveram um impacto significativo na vida profissional de milhões de trabalhadores. Estima-se que aproximadamente 2,7 bilhões de

trabalhadores, o que representa cerca de 81% da força de trabalho mundial, tenham sido afetados por essas medidas. Essa ampla repercussão reflete a abrangência das restrições impostas, como o fechamento de empresas, restrições de mobilidade e o consequente impacto nas atividades econômicas. Essas medidas, embora necessárias para a saúde pública, tiveram efeitos diretos nas condições de trabalho e na subsistência de um grande número de pessoas em todo o mundo (OIT, 2020).

Nos Estados Unidos, a pandemia teve um impacto significativo no mercado de trabalho. No início de abril de 2020, cerca de 6,6 milhões de trabalhadores solicitaram auxílio-desemprego, refletindo a rápida e massiva perda de empregos. Essa quantidade de solicitações em um curto período de tempo foi sem precedentes e demonstrou a velocidade com que a pandemia afetou a situação de emprego no país. Em apenas duas semanas, quase 10 milhões de americanos ficaram desempregados, evidenciando a escala das perdas de emprego causadas pela pandemia. Essa situação trouxe grandes desafios econômicos e sociais para os Estados Unidos e ressalta a necessidade de medidas para mitigar os impactos da crise no mercado de trabalho (Mello *et al.*, 2020).

Conforme apontado por Beringuy (2020), no primeiro semestre de 2020, a taxa de ocupação no Brasil ficou abaixo de 50%, o que significa que menos da metade da população em idade ativa estava empregada. Essa situação afetou principalmente os trabalhadores informais, que foram duramente impactados pela crise. Além disso, o país também enfrentou um aumento na taxa de desemprego, agravando ainda mais a situação do mercado de trabalho. Esses dados evidenciam os desafios enfrentados pelo Brasil em termos de ocupação e emprego durante a pandemia, destacando a necessidade de políticas e medidas para estimular a recuperação econômica e a geração de empregos.

Ainda segundo o mesmo autor, o impacto da pandemia na economia brasileira resultou em um aumento significativo do desemprego. Na quarta semana de junho de 2020, mais de 12 milhões de pessoas estavam desempregadas no país, um aumento de 675 mil em relação à semana anterior. Esses números refletem a gravidade da crise e a dificuldade enfrentada pelos trabalhadores em encontrar oportunidades de emprego durante esse período. A recuperação do mercado de trabalho tornou-se um desafio importante para as autoridades e instituições, que buscam adotar medidas e políticas para reverter essa situação e promover a retomada econômica (Beringuy, 2020).

Segundo a análise de Beringuy (2020), ao comparar a primeira semana de maio, antes da decretação da pandemia, com a quarta semana de junho de 2020, observa-se um aumento considerável no contingente de desempregados no Brasil. Nesse período de sete semanas, o

número de desempregados aumentou em aproximadamente 2,6 milhões de pessoas, representando um crescimento de 26%. Esses números evidenciam o impacto significativo da pandemia no mercado de trabalho brasileiro, resultando em um aumento expressivo do desemprego e agravando ainda mais a situação socioeconômica do país.

Também Queiroga (2020), ao analisar os desafios decorrentes da pandemia, destaca que a imposição do isolamento social para atividades não essenciais, a dinâmica do trabalho sofreu uma transformação significativa para a maioria dos trabalhadores. O trabalho remoto, que antes era uma opção desejada por alguns, tornou-se uma realidade cotidiana. Essa mudança repentina trouxe consigo novas e inesperadas demandas, para as quais muitos não estavam preparados.

Complementa Queiroga (2020) que o brasileiro, de repente, se viu em casa, transformando espaços para acomodar atividades laborais, adquirindo equipamentos adequados, resolvendo problemas de conectividade com a internet e reorganizando rotinas e tarefas para conciliá-las com as demandas da vida escolar dos filhos, as responsabilidades domésticas e as preocupações com a saúde física e mental.

Essa nova realidade exigiu uma adaptação rápida e muitas vezes desafiadora. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal tornou-se ainda mais complexo, com fronteiras borradas entre o trabalho e o tempo de descanso. Além disso, a falta de interação social presencial e a incerteza em relação ao futuro causaram impactos na saúde mental dos trabalhadores.

Diante desses desafios, foi necessário buscar estratégias para enfrentar essa nova forma de trabalho, como a criação de rotinas, a definição de espaços dedicados ao trabalho em casa e a adoção de medidas para preservar o bem-estar físico e mental. Porém, nem todos os trabalhadores tiveram a possibilidade de adotar o trabalho remoto, especialmente aqueles que desempenham atividades essenciais que exigem presença física. Esses profissionais continuaram a enfrentar os riscos da pandemia em seus locais de trabalho, lidando com os desafios de garantir sua própria segurança e a continuidade das atividades essenciais (Queiroga, 2020).

Por conseguinte, tanto os trabalhadores que passaram a laborar em home office ou teletrabalho, quanto aqueles que permaneceram na modalidade presencial de labor, sofreram prejuízos diversos, expondo a sua saúde física e psíquica e, consequentemente, evidenciando a vulnerabilidade, ao mesmo tempo em que as normas trabalhistas foram sendo flexibilizadas.

Nesse contexto é que Neto e Klering (2020) observam que flexibilização das normas trabalhistas tem sido amplamente discutida e frequentemente em destaque no cenário nacional, dada a importância política e social do assunto. Muitos autores afirmam que essa discussão é

impulsionada principalmente pela necessidade de incentivos e regulamentações flexíveis, uma resposta ao contexto atual do país.

Acrescentam em virtude da pandemia, mais uma vez percebe-se que os direitos trabalhistas foram colocados como meio de impulsionar a economia, enquanto os efeitos da crise econômica recaem sobre os trabalhadores. Por isso Neto e Klering (2020), ainda no primeiro ano da pandemia, defendia ser fundamental evitar que a flexibilização se torne a regra, em vez de ser uma exceção. Os acordos entre empregados e empregadores devem continuar a envolver a análise e a participação dos sindicatos, para garantir que os interesses dos trabalhadores sejam devidamente protegidos.

Monteiro, Ataíde e Ataíde (2020) também salientam que a crise, de cunho sanitário em 2020, resultou em mais uma situação em que os direitos trabalhistas estão sendo sujeitos a relativização. Um exemplo notável é o caso da Gol Linhas Aéreas, que implementou reduções nas horas de trabalho, salários e benefícios de seus colaboradores, mas com a possibilidade de revisar essas medidas à medida que a situação evolui no contexto da pandemia de Covid-19.

De fato, embora a flexibilização das normas trabalhistas possa ter efeitos imediatos, é essencial que essa forma de relação de trabalho não seja estendida sob a justificativa de crise e instabilidade. Como lembram Neto e Klering (2020), cabe ao Estado criar as condições necessárias para que os trabalhadores e as empresas possam manter seus empregos e desenvolver relações laborais saudáveis, respeitando os princípios e limites estabelecidos.

Ainda, é imprescindível encontrar um equilíbrio entre a flexibilização e a proteção dos direitos trabalhistas, a fim de construir uma sociedade em que o trabalho seja justo e sustentável, promovendo o bem-estar tanto dos trabalhadores quanto da economia como um todo. O Estado desempenha um papel importante na criação dessas condições, proporcionando um ambiente propício para o desenvolvimento das relações de trabalho, garantindo o respeito aos direitos e princípios fundamentais.

Monteiro, Ataíde e Ataíde (2020) também enfatizam que a flexibilização das regras trabalhistas durante a pandemia demonstra a função econômica do Direito do Trabalho em tempos de crise. Segundo os autores, ao longo da pandemia, os direitos trabalhistas essenciais foram preservados, e o campo do Direito do Trabalho teve de se ajustar às novas realidades, visando a proteção tanto dos direitos dos trabalhadores quanto dos empregadores. É relevante observar que, nessa relação jurídica, é o empregador quem assume os riscos inerentes à atividade e enfrenta as implicações das crises econômicas, como ficou evidente durante a crise de 2009, quando o Direito do Trabalho precisou adaptar direitos constitucionais.

Na mesma esteira lecionam Gross, Griebler e Porto (2021), os quais destacam que a pandemia desencadeou uma profunda crise global e não há uma solução eficaz para combatê-la ou remediá-la, uma vez que ainda não existem medicamentos ou vacinas capazes de conter a doença. Como resultado, os cidadãos foram instados a permanecer em suas residências, a fim de evitar a propagação do vírus e reduzir a exposição a ele.

Diante do cenário inicial, de caótico de isolamento social, a atividade econômica foi negativamente impactada, levando ao fechamento de várias empresas e, conseqüentemente, ao aumento do desemprego. Por exemplo, o governo brasileiro adotou uma série de medidas econômicas sob o argumento de preservar os empregos. Gross, Griebler e Porto (2021) pontuam que o Direito do Trabalho foi afetado pela Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, que concedeu aos empregadores a prerrogativa de reduzir em até 70% os salários dos trabalhadores. Isso foi feito com o intuito de garantir a continuidade dos empregos, e foi implementado o benefício chamado de "Programa Emergencial de Emprego e Renda", no qual o Estado iria complementar o valor reduzido dos salários durante o período da pandemia.

No entanto, o benefício concedido pelo Estado teve uma limitação financeira significativa para os empregados que ainda mantinham seus postos de trabalho, uma vez que se baseava no percentual do valor mensal do seguro-desemprego, cujo teto em vigor em 2020 era de R\$ 1.813,03 (mil, oitocentos e treze reais e três centavos). Isso resultou em um enorme prejuízo financeiro para os trabalhadores, mesmo aqueles que ainda tinham emprego, devido às restrições do benefício implementado pelo Estado (Gross; Griebler; Porto, 2021).

Ademais, as medidas adotadas pelo Poder Público, quanto à flexibilização das normas trabalhistas, não foram suficientes para obstar o crescimento do desemprego no país, por exemplo. É inegável que a pandemia teve um impacto significativo no mercado de trabalho e na relação entre empregadores e trabalhadores. Durante esse período desafiador, muitas empresas foram afetadas pela crise econômica resultante das restrições impostas para conter a propagação da doença. Como resultado, houve uma busca por soluções que permitissem a continuidade das atividades econômicas e a preservação dos empregos.

No entanto, é importante reconhecer que, em muitos casos, a flexibilização das normas trabalhistas acabou colocando a parte mais vulnerável dessa relação, ou seja, o trabalhador, em uma posição ainda mais precária. Sob a justificativa de preservar os empregos, medidas como redução de salários, suspensão de contratos de trabalho e flexibilização de jornadas foram adotadas.

Essas medidas, embora possam ter sido tomadas com a intenção de garantir a sobrevivência das empresas e minimizar as demissões em massa, muitas vezes resultaram em

uma redução significativa da renda e das condições de trabalho dos trabalhadores. A parte mais vulnerável, que depende de seus empregos para sustentar a si mesma e às suas famílias, acabou suportando as principais consequências dessa flexibilização.

Além disso, vale ressaltar que a falta de equilíbrio de poder na relação entre empregador e trabalhador muitas vezes dificultou a negociação justa dessas medidas. Os trabalhadores, muitas vezes, sentem-se pressionados a aceitar as condições impostas pelo empregador, temendo perder seus empregos ou enfrentar retaliações.

Portanto, é fundamental que, em momentos de crise como o instaurado pela pandemia da Covid-19, sejam adotadas medidas que garantam a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores. A flexibilização das normas trabalhistas não pode ser feita às custas do bem-estar e da segurança dos trabalhadores. É necessário buscar um equilíbrio entre a preservação dos empregos e a proteção dos direitos trabalhistas, garantindo que os trabalhadores não sejam sobrecarregados com as consequências negativas dessa flexibilização.

3.3 Da Saúde do Trabalhador em Tempos De Pandemia

De fato, o conceito de saúde vai além da mera ausência de doenças físicas. A saúde é uma condição abrangente que engloba o bem-estar social, mental e físico de uma pessoa. Ela não pode ser entendida apenas no âmbito biológico, pois está intrinsecamente ligada ao contexto histórico e social em que vivemos (Ventura, 2013).

A Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece essa perspectiva ampla da saúde. Ela afirma que a saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. Isso significa que a saúde não se limita à ausência de sintomas ou patologias, mas envolve a capacidade de se adaptar, interagir e enfrentar os desafios do ambiente em que estamos inseridos (Ventura, 2013).

Nesse sentido, a saúde é um processo contínuo de melhoria e fortalecimento dos recursos do organismo, visando minimizar a vulnerabilidade a diversos agentes causadores de doença. Isso inclui não apenas o cuidado com o corpo, mas também o cuidado com as relações sociais, o equilíbrio emocional e o acesso a condições de vida adequadas.

Portanto, a concepção de saúde vai além da dimensão física e biológica, abrangendo aspectos sociais, emocionais e culturais. É importante compreender a saúde como um estado de equilíbrio e bem-estar global, que envolve não apenas a preservação da vida, mas também a qualidade de vida em todas as suas dimensões.

Para Cautela Júnior (1999) do conceito de saúde vai além da ausência de sintomas e não pode ser entendido de forma universal, linear e estável. O contexto da sociedade pós-industrial capitalista e moderna impõe tensões e exigências que impactam a saúde dos indivíduos de maneira complexa.

Nesse sentido, a saúde é um processo dinâmico e multifacetado, no qual o sujeito busca construir e manter um bem-estar psicológico e biológico por meio de suas relações sociais e experiências vivenciadas. A visão psicossocial da saúde mental reconhece a interconexão entre aspectos biológicos, psicológicos e sociais na compreensão e promoção da saúde mental.

Dentro desse campo, encontra-se uma rede complexa de saberes, que inclui disciplinas como psiquiatria, neurologia, neurociências, psicologia, psicanálise, geografia, filosofia, entre outras. Essa abordagem reconhece a pluralidade de perspectivas e a importância da interdisciplinaridade na compreensão e abordagem da saúde mental.

É fundamental considerar que o campo da saúde mental abrange tanto conhecimentos científicos quanto saberes populares. A experiência e o conhecimento das comunidades, grupos sociais e indivíduos também são valiosos na compreensão dos fenômenos relacionados à saúde mental.

Nesse contexto, faz-se imprescindível afastar-se da perspectiva individualista e atomizadora da saúde mental e situá-la como um processo construído no âmbito intersubjetivo, a partir de determinadas condições sociais, históricas, culturais e políticas.

Dentro da abordagem social, a saúde mental também é compreendida como um processo subjetivo e objetivo, que se desenvolve nas interações sociais. Segundo Santos (2016), o transtorno mental é percebido como um fenômeno construído ao longo da trajetória de vida, influenciado por um conjunto de relações sociais, culturais, biológicas e familiares. O profissional, nesse contexto, tem o papel de buscar junto ao usuário a ressignificação de suas experiências, promovendo a construção de novas formas de lidar com as situações cotidianas.

Entretanto, nos tempos atuais, abordar a saúde mental não se limita à discussão sobre a loucura. Conforme observado por Santos (2016), se anteriormente qualquer indivíduo que sofresse de doenças relacionadas à saúde mental era rotulado como louco, hoje há uma compreensão de que a saúde mental engloba também o bem-estar psicológico, não se restringindo apenas à ausência de patologias.

Além disso, a Reforma Psiquiátrica, entendida como um movimento histórico que criticou intensamente o paradigma psiquiátrico tradicional, desempenhou um papel significativo na mobilização social e na crítica ao sistema hospitalar e asilar, resultando na

entrada desse tema na agenda estatal e nas primeiras experiências de humanização e controle da internação hospitalar e da rede de saúde mental.

Conforme apontado por Vasconcelos (2008), as principais demandas relacionadas à infraestrutura física e à equipe profissional das instituições voltadas para o tratamento de pessoas com transtornos psíquicos incluem investimentos na saúde pública, especialmente na área da saúde mental; melhorias nas condições físicas das instalações; bem como capacitação e ampliação do corpo de profissionais de saúde.

O objetivo da luta antimanicomial e da reforma psiquiátrica é promover a inclusão e a participação plena de toda a sociedade, visando resgatar a subjetividade e a individualidade dos indivíduos considerados "doentes" no contexto da saúde mental. A proposta é superar o modelo manicomial, que os segregava e excluía, e buscar alternativas de cuidado que valorizem a autonomia, a dignidade e os direitos dessas pessoas. A interação da sociedade é fundamental nesse processo, pois envolve a sensibilização, a conscientização e a responsabilidade de todos os atores sociais na construção de uma sociedade mais inclusiva e respeitadora da diversidade humana (Vasconcelos, 2008).

Portanto, As discussões sobre melhores condições de trabalho e a transformação na abordagem da saúde mental no Brasil requerem a participação ativa da sociedade, pois todos têm responsabilidades na promoção da saúde mental e na busca por tratamentos fora das instituições que nem sempre proporcionam uma melhoria na qualidade de vida. A desinstitucionalização na saúde mental, conforme mencionado por Vasconcelos (2008), requer a desconstrução de conhecimentos, discursos e práticas antigas, visando estabelecer novos paradigmas na construção de redes substitutivas ao modelo centrado nos hospitais.

Além disso, é fundamental compreender que a saúde mental não deve ser vista apenas como uma questão patológica. É necessário pensar em medidas que promovam a saúde mental e a preservem, o que envolve a criação de normas tanto no âmbito interno como no Direito Internacional.

Contudo, não se pretende aprofundar na análise da promoção da saúde mental do trabalhador. O que se busca é contextualizar a temática de forma ampla, pois especificamente, no que tange a redução de riscos psicossociais, a questão será objeto de tópico específico.

Conforme mencionado por Carvalho (2017), a Organização Mundial de Saúde (OMS), em sua Constituição de 1946, estabelece a definição de saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças. Além disso, enfatiza que desfrutar do melhor estado de saúde possível é um direito fundamental de todo ser humano, independentemente de raça, religião, crença política, condição econômica ou social.

É importante salientar que a busca pela efetivação do direito à saúde envolve a implementação de políticas de prevenção de doenças que afetam tanto o corpo como a mente dos indivíduos, bem como o acesso a tratamentos adequados para aqueles que necessitam.

No contexto brasileiro, a proteção à saúde começou a ser considerada no Estado ainda durante a fase imperial, com a promulgação da primeira Constituição em 1824. Esse movimento teve início com a chegada da corte portuguesa em 1808, e tinha como objetivo estabelecer algum tipo de controle sanitário visando a prevenção de doenças (Raeffray, 2005).

De fato, a falta de saneamento básico sempre foi um grande obstáculo para a promoção da saúde no Brasil. Durante o período do Brasil Império, a disseminação de doenças como cólera, varíola e febre amarela era diretamente relacionada à precariedade do saneamento. Nessa época, a proteção à saúde possuía um enfoque predominantemente administrativo, associado à saúde do trabalhador. O direito à saúde não era plenamente garantido, uma vez que a Constituição da época refletia um caráter individualista, seguindo os moldes do constitucionalismo europeu e apresentando poucos avanços em relação à proteção da saúde (Raeffray, 2005).

De fato, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu diversos direitos fundamentais sociais, incluindo a saúde, a educação, o trabalho, a moradia, entre outros. Esses direitos compartilham a característica de exigir a implementação de políticas públicas por parte do Estado para sua efetivação, com a participação ativa da comunidade e atribuições detalhadas no próprio texto constitucional.

É importante ressaltar que foi somente com a promulgação da Constituição de 1988 que a saúde recebeu o devido destaque, sendo reconhecida como um direito fundamental supremo. O constituinte reconheceu a saúde como um dos pilares essenciais da vida, atribuindo-lhe grande importância e colocando-a em posição de destaque na ordem jurídica do país.

De fato, a saúde é de extrema importância para uma vida de qualidade, o que se torna ainda mais relevante quando se considera que tais direitos decorrem diretamente da dignidade humana. A dignidade da pessoa humana foi elevada a princípio fundamental na Constituição Federal de 1988, conforme disposto no inciso III do artigo 1º.

Conforme destacado por Sarlet (2015), a dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca de cada indivíduo, que deve ser respeitada e considerada tanto pelo Estado quanto pela comunidade. Nesse sentido, pode-se afirmar que todo ser humano tem o direito a uma vida digna, e a dignidade humana é o princípio fundamental que embasa o direito à saúde.

Dessa forma, é dever do Estado proporcionar aos cidadãos o acesso à saúde, planejando e implementando políticas públicas que respeitem a dignidade humana. Essa responsabilidade

do Estado está prevista em sua própria Constituição, que estabelece as atribuições relacionadas à saúde. Assim, a garantia do direito à saúde é uma forma de assegurar a dignidade das pessoas e cumprir com as obrigações constitucionais.

De fato, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o direito à saúde foi reconhecido como um direito fundamental. Isso significa que cada indivíduo ou pessoa é titular desse direito e o Estado tem o dever de garantir sua efetivação. Nesse contexto, estabelece-se uma relação jurídica em que o indivíduo é o titular do direito à saúde e o Estado é o seu responsável por assegurar as condições necessárias para sua promoção e proteção.

É importante ressaltar que a responsabilidade pela saúde não recai apenas sobre o Estado, mas também sobre cada indivíduo. Cabe a cada pessoa cuidar da sua própria saúde, adotando hábitos saudáveis e buscando os cuidados necessários. Além disso, cada um também tem a responsabilidade de contribuir para a saúde coletiva, aderindo a medidas de prevenção, participando de programas de vacinação e adotando comportamentos que não coloquem em risco a saúde das demais pessoas (Costa, 2012).

Dessa forma, a Constituição estabelece uma relação de reciprocidade entre o direito à saúde e a responsabilidade individual e coletiva. O Estado tem o dever de garantir os meios para a promoção da saúde, enquanto os indivíduos têm o dever de cuidar de sua própria saúde e contribuir para o bem-estar coletivo. Essa visão ampla e abrangente do direito à saúde reforça sua importância como um elemento essencial para a qualidade de vida e a dignidade humana.

De acordo com Costa (2012), na atual ordem constitucional, a saúde é reconhecida como um direito fundamental de natureza social, que requer uma atuação proativa por parte do Estado. Além disso, é um direito subjetivo, o que significa que pode ser exigido do poder público perante o Judiciário.

O conceito de saúde está relacionado ao estado em que os órgãos e as funções do corpo humano operam em harmonia, enquanto a presença de lesões ou alterações nessas funções caracterizam-se como doenças. Dessa forma, a saúde é considerada um direito subjetivo, conferindo às pessoas o poder de demandar do Estado as ações necessárias para a garantia desse direito. Caso haja negligência ou descumprimento por parte do poder público, é possível recorrer ao sistema judiciário para buscar a reparação ou ações que assegurem o acesso aos serviços de saúde (Ventura, 2013).

Essa compreensão reforça a importância da saúde como um direito fundamental, que não apenas envolve a ausência de doenças, mas também a promoção de um estado de bem-estar físico, mental e social.

O Poder Público assume a responsabilidade pela preservação do acesso à saúde, porém, enfrenta desafios diante dos elevados custos envolvidos. Os avanços na área da saúde demandam recursos consideráveis, o que torna difícil a concretização desses direitos para toda a população. O atendimento adequado à saúde requer tanto serviços e ações de recuperação e tratamento quanto medidas de prevenção, muitas vezes exigindo intervenções legislativas. Um exemplo disso foi a promulgação da Lei Orgânica da Saúde - Lei nº 8.080/1990, que estabeleceu o Sistema Único de Saúde. Essa legislação teve como objetivo regular e organizar a prestação de serviços de saúde, buscando garantir o acesso amplo e igualitário à assistência médica e hospitalar (Cueto, 2020).

É importante ressaltar que o Ministério da Saúde foi estabelecido em 1953, por meio da Lei nº 1.920. No entanto, na época de sua criação, suas atribuições abrangiam não apenas a promoção da saúde, mas também questões relacionadas à educação. Além disso, no contexto específico da saúde, o foco do Estado era principalmente voltado para questões sanitárias. Houve uma dispersão de pessoal e recursos entre vários órgãos responsáveis pela implementação dessas políticas, o que resultou em ações fragmentadas e pouco direcionadas pelo Ministério da Saúde mencionado (Cueto, 2020).

No ano de 1956, foi criado o Departamento Nacional de Endemias Rurais, que tinha como principal responsabilidade a organização e execução de serviços voltados para o combate de doenças específicas, como malária e doença de Chagas, que ainda eram prevalentes no país, especialmente em áreas rurais. Nesse contexto, eram adotadas medidas pontuais para a imunização da saúde, com foco em regiões rurais específicas. O Instituto Oswaldo Cruz assumia a responsabilidade pelos investimentos e pesquisas relacionadas à produção de imunizantes, enquanto a Escola Nacional de Saúde Pública era responsável pela capacitação do pessoal envolvido na área da saúde pública (Ventura, 2013).

No ano de 1960, as discussões em torno da saúde pública passaram a abordar também as disparidades econômicas existentes no país, uma vez que a maioria das riquezas estava concentrada nas mãos de poucos, o que dificultava o planejamento e a implementação de políticas de saúde abrangentes. Diante desse contexto, em 1961, foi estabelecida a Política Nacional de Saúde, que tinha como uma de suas preocupações a promoção da igualdade social. Além disso, durante a realização da Conferência Nacional de Saúde em 1963, foram propostos mecanismos de municipalização da saúde, com o objetivo de fortalecer abordagens descentralizadas (Ventura, 2013).

Após o Golpe Militar de 1964, houve uma reestruturação do governo e o Ministério da Saúde passou a integrar a área voltada à promoção da Previdência Social. Essa mudança foi

discutida durante a Terceira Conferência Nacional de Saúde. Em 1967, foram implantadas medidas de reforma da Administração Pública Federal, que também afetaram as questões relacionadas à saúde pública. No entanto, muitas das atribuições previstas para o Ministério da Saúde durante o período da Ditadura Militar não foram efetivamente implementadas, permanecendo apenas no papel. Durante esse período, o Ministério da Saúde tinha como principais atividades as práticas médicas, medidas preventivas gerais, vigilância das fronteiras, controle de drogas, entre outras questões específicas, o que comprometeu a efetivação do direito à saúde no país (Ventura, 2013).

Nos anos 1970, várias modificações na estrutura do Ministério da Saúde ocorreram. No entanto, foi com a promulgação da Constituição Federal em 1988 que se estabeleceu o compromisso do Estado de assegurar assistência médica a toda a população. Nesse contexto, surgiu o Sistema Único de Saúde (SUS), cujas operações são reguladas pela Lei Orgânica da Saúde, promulgada em 1990. O SUS tem a responsabilidade de coordenar e implementar políticas de saúde em todo o território nacional, visando proporcionar a todos os cidadãos acesso universal, atendimento abrangente e equitativo aos serviços de saúde (Cueto, 2020).

É evidente, com base nas informações apresentadas até o momento, que o Sistema Único de Saúde (SUS) representa um marco histórico no campo das políticas de saúde pública. Embora sua criação tenha sido estabelecida pela Constituição Federal de 1988, sua efetiva implementação ocorreu em 1990, por meio da regulamentação por uma legislação específica.

Com efeito, no Brasil, o Estado desempenha o papel de fornecer serviços de saúde à população por meio do SUS. Tal sistema foi implementado no mesmo ano em que a Constituição da República foi promulgada, ou seja, em 1988. Desde então, o SUS busca assegurar princípios fundamentais como a universalidade, integralidade e equidade, garantindo o acesso gratuito e igualitário a serviços de saúde de qualidade para todos os cidadãos. O art. 198 da Constituição da República de 1988 institui que:

Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

I – descentralização, com direção única em cada esfera de governo; II – atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais;

III – participação da comunidade (Brasil, [2023a], *online*).

É correto afirmar que os serviços de saúde prestados pelo Poder Público são baseados em uma estrutura que se fundamenta na regionalização e hierarquia. Nesse contexto, os órgãos descentralizados devem observar as disposições e orientações dos órgãos hierarquicamente

superiores. Essa divisão de atribuições visa à proteção, defesa e cuidado da saúde da população, e é de responsabilidade das três esferas de governo: União, estados e municípios. Dessa forma, a União, os estados e os municípios têm a capacidade de executar serviços sanitários de controle e assistência de forma conjunta e organizada, visando ao benefício da população. Essa cooperação entre as diferentes esferas de governo busca garantir a efetividade do Sistema Único de Saúde (SUS) e promover a oferta de serviços de saúde adequados e acessíveis em todo o território nacional (Tanaka; Oliveira, 2007).

Adicionalmente ao que foi mencionado, é relevante destacar que o controle social representa uma das diretrizes fundamentais do Sistema Único de Saúde (SUS). Esse princípio consiste na efetiva participação da comunidade na administração, supervisão e monitoramento das políticas de saúde. A envolvimento da população desempenha um papel essencial para assegurar que os serviços de saúde estejam alinhados com as necessidades reais da comunidade, ao mesmo tempo em que fortalece a transparência e a prestação de contas no sistema de saúde (Rocha, 2016).

Além do setor público, a iniciativa privada também desempenha um papel significativo na promoção dos serviços de saúde. O SUS reconhece a complementaridade entre o setor público e o setor privado, estabelecendo parcerias e contratualizações para ampliar o acesso e a oferta de serviços de saúde. Dessa forma, o setor privado pode atuar tanto na prestação direta de serviços como em atividades de apoio, como fornecimento de medicamentos, tecnologias médicas e serviços especializados (Rocha, 2016).

Portanto, o SUS surgiu pelo fato de que o Sistema Nacional de Saúde, na época, encontrava-se ineficiente. Muitos autores defendem que o SUS é uma cópia do Sistema de Saúde Britânico (NHS), como Tanaka e Oliveira (2007), que fazem uma clara explicação sobre o tema:

A criação do Sistema Único de Saúde (SUS) na Constituição Brasileira de 1988 (Brasil, 1992), e os 18 anos que transcorreram de sua implantação/implementação, têm levado estudiosos de sistemas de saúde a compará-lo ao sistema de saúde britânico, o National Health Service (NHS). Essa analogia decorre essencialmente das características comuns: a universalidade e o caráter público de ambos. Muitos asseveravam que o sistema de saúde do Reino Unido havia servido de modelo ao nosso, principalmente por adotar os mesmos princípios básicos definidores: universalidade, integralidade e gratuidade. De maneira semelhante, assim como o nosso sistema passou por profunda reforma no período pós-redemocratização, o NHS também foi reformulado no início dos anos 1990.

O Sistema Único de Saúde foi regulado pelas Leis nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 - Lei Orgânica da Saúde, e nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, dois anos depois de sua

instituição. O artigo 4º da lei nº 8.080/90 conceitua o SUS como sendo “o conjunto de ações e serviços de saúde, prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público” (Brasil, 1990).

A institucionalização do Sistema Único de Saúde (SUS) nos anos 1990 marcou uma mudança significativa no modelo de organização do sistema de saúde no Brasil. Essa transformação rompeu com a tendência "estadualista" do Sistema Unificado e Descentralizado de Saúde (SUDS), adotando o caminho da "municipalização" como forma de descentralização do sistema (Rocha, 2016).

A municipalização representou um processo em que as responsabilidades e recursos foram transferidos para os municípios, permitindo uma gestão mais próxima das necessidades locais e uma maior participação da comunidade na tomada de decisões e controle social. Essa abordagem descentralizada visou promover maior equidade, eficiência e capacidade de resposta do sistema de saúde, adaptando-se às particularidades de cada localidade e fortalecendo a atenção primária e a integração entre os diferentes níveis de cuidados de saúde (Tanaka; Oliveira, 2007).

Destarte, dentre as estratégias de saúde se encontra a promoção da saúde mental, pois parte-se do pressuposto de que a saúde decorre de um conjunto de fatores físicos e psíquicos, existindo inclusive políticas sociais e psicossociais voltadas à promoção da saúde mental. Porém, em tempos de pandemia, e tendo em vista o fomento do trabalho em domicílio para conter a disseminação do coronavírus, ganhou evidência a saúde mental do trabalhador.

A relação entre trabalho e ser humano é uma parte essencial da existência humana, envolvendo aspectos significativos que dão sentido e prazer à vida, mas também abrindo espaço para desprazer, disputas e dominação, levando até mesmo à "destruição do ser". Essa dicotomia presente nas relações de trabalho também se reflete no âmbito jurídico, onde o risco psicossocial no ambiente de trabalho pode ser um indicativo de como as questões legais relacionadas ao trabalho são abordadas no Brasil, considerando o sofrimento e o risco de adoecimento mental presentes nessas relações.

O sofrimento no contexto do trabalho pode ser compreendido através de uma construção histórica marcada por conflitos entre empregados e empregadores, criando um ambiente de lutas e disputas que favorecem o surgimento de sofrimento mental e riscos psicossociais. Nesse sentido, o contexto histórico do desenvolvimento do trabalho resultou em uma complexa rede de relações e construções jurídicas que ainda hoje suscitam discussões e debates.

A pandemia do Covid-19 revelou um cenário até então pouco explorado por muitas organizações, relacionado ao trabalho remoto, como o teletrabalho e o home office, que

compartilham a dificuldade de controle de jornada e, conseqüentemente, afetam o direito à desconexão.

Dentre as modalidades de trabalho à distância, o teletrabalho é uma das mais destacadas. De acordo com Almeida e Severo (2016), o teletrabalho é definido como uma forma de trabalho que utiliza novas tecnologias de informação e comunicação, sendo realizado em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não tem contato direto com colegas ou superiores, mas se comunica com eles por meio dessas tecnologias. Essa modalidade de trabalho apresenta desafios significativos em relação à desconexão do ambiente de trabalho, devido aos meios tecnológicos e de comunicação envolvidos.

Durante a pandemia, o teletrabalho se tornou uma realidade para muitos profissionais, porém, a falta de limites claros entre vida profissional e pessoal, a disponibilidade constante e a dificuldade em desligar-se do trabalho têm impactado negativamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. A ausência de uma separação física entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico pode levar a uma invasão constante do trabalho na vida pessoal, tornando difícil estabelecer limites saudáveis.

É fundamental que as organizações e os profissionais busquem meios de promover a desconexão e garantir o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, estabelecendo políticas e práticas que respeitem os direitos dos trabalhadores à desconexão e ao descanso. Além disso, é necessário considerar a importância do monitoramento e da gestão adequada do tempo de trabalho, para evitar o esgotamento e preservar a saúde física e mental dos trabalhadores em tempos de trabalho remoto.

Conforme observado anteriormente, o teletrabalho possui aspectos positivos e negativos. No entanto, como destacado por Linero e Rocha (2020), a pandemia global de Covid-19 ressaltou os benefícios dessa modalidade. No contexto brasileiro, a Medida Provisória nº 927/2020 abordou várias questões relacionadas ao trabalho remoto, incluindo a possibilidade de notificação prévia do empregado em um prazo de 48 horas, com o intuito de incentivar o teletrabalho (ou mais especificamente, o trabalho em home office). Essa medida foi adotada como uma estratégia para promover o teletrabalho durante a pandemia e se adequar às necessidades impostas pelo contexto de saúde pública, proporcionando maior flexibilidade para empresas e trabalhadores se adaptarem a essa nova forma de trabalho.

De acordo com Linero e Rocha (2020), ao apressar a regulamentação do teletrabalho, o Executivo Federal falhou ao não incluir, por exemplo, a obrigação do empregador de reembolsar as despesas incorridas pelo empregado para realizar o trabalho remoto. Isso acabou transferindo o ônus financeiro da atividade para o empregado. Além disso, a legislação não

abordou adequadamente as responsabilidades do empregador em relação à fiscalização das condições de trabalho e à garantia de um ambiente de trabalho seguro, mesmo em um contexto domiciliar. Essas omissões criam lacunas e desafios para a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores que realizam suas atividades remotamente.

É importante destacar que o sistema de trabalho em teletrabalho foi aplicado em uma variedade de áreas, abrangendo não apenas o setor privado, mas também o serviço público. Um exemplo disso é a implementação de iniciativas pelo Conselho Nacional de Justiça ao longo do ano de 2020, através de diversos regulamentos, com o propósito de estabelecer diretrizes para a prestação dos serviços notariais e de registro durante o período da pandemia.

Essas ações refletem a necessidade de adaptação das atividades laborais para garantir a continuidade dos serviços, ao mesmo tempo em que se busca proteger a saúde dos trabalhadores e cumprir as medidas de distanciamento social impostas pela pandemia.

Além disso, Souza *et al.* (2020) destacam que a rede pública de educação também teve que se adaptar durante a pandemia, adotando o trabalho em home office em quase todos os Estados e Municípios. Essa medida foi adotada com o objetivo de garantir a continuidade das atividades educacionais, minimizando os impactos na educação do país. Nesse sentido, os professores passaram a utilizar os recursos tecnológicos como meio de ensino, rompendo com o formato tradicional de educação presencial. Essa adaptação evidencia a importância da tecnologia como ferramenta para viabilizar a educação em momentos de crise e distanciamento social.

De fato, como apontam Brant e Mourão (2020), o trabalho em home office durante a pandemia requer atenção redobrada por parte dos empregadores, a fim de preservar o bem-estar dos trabalhadores. Os autores ressaltam a importância de cuidados com a saúde mental nesse contexto, enfatizando que o trabalho não deve ser exaustivo a ponto de causar problemas de saúde. Não se trata de defender a redução das atividades ou da jornada de trabalho, mas sim de garantir o respeito a essa jornada, estabelecendo metas realistas para evitar os efeitos negativos da flexibilização da rotina de trabalho. Portanto, é essencial que as atividades e prazos sejam estabelecidos levando em consideração o tempo necessário e a disponibilidade dos recursos adequados para sua realização de forma efetiva. Essa abordagem contribui para a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores em tempos de trabalho remoto.

É verdade que o trabalho em home office pode acarretar sérios danos à saúde mental dos trabalhadores, e a falta de respeito à jornada de trabalho é um dos problemas que contribuem para essa situação. A não observância do direito ao lazer e a dificuldade de desconexão do trabalho podem comprometer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, gerando danos

existenciais. Um dos principais danos enfrentados pelos trabalhadores é a falta de desconexão do ambiente de trabalho.

Devido ao distanciamento e isolamento social necessários durante a pandemia, muitos trabalhadores têm enfrentado jornadas exaustivas e permanecido conectados ao trabalho vinte e quatro horas por dia. Isso tem levado ao surgimento de problemas como a síndrome de Burnout, além de aumentar os casos de depressão, ansiedade e outras patologias. É fundamental que sejam adotadas medidas para preservar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, garantindo o direito ao descanso e à desconexão, a fim de evitar o agravamento desses problemas de saúde mental.

De acordo com Saniele (2021), um estudo realizado pela Fundação Oswaldo Cruz revelou que o isolamento social teve um impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores. Cerca de 47% dos trabalhadores apresentaram sintomas de ansiedade e depressão, e muitos viram seus sintomas pré-existentes agravarem-se durante esse período. O contexto de distanciamento social, incertezas e mudanças na rotina de trabalho contribuiu para um aumento nos níveis de estresse e desequilíbrio emocional. Esses dados evidenciam a importância de se abordar a saúde mental dos trabalhadores e adotar medidas para mitigar os impactos negativos do isolamento social no bem-estar psicológico.

Conforme dados da OMS, o Brasil enfrenta um alto número de pessoas afetadas pela depressão, com cerca de 11,5 milhões de casos. Estima-se que até 2030 a depressão se torne a doença mais comum no país. Além disso, a Síndrome de Burnout, caracterizada pelo esgotamento profissional, tem se tornado um problema crescente nas empresas. Um estudo realizado em 2019 revelou que aproximadamente 20 mil brasileiros solicitaram afastamento médico no ano devido a doenças mentais relacionadas ao trabalho (Saniele, 2021, s.p.). Esses dados ressaltam a necessidade de uma atenção prioritária à saúde mental dos trabalhadores e a implementação de medidas de prevenção e apoio psicossocial nos ambientes de trabalho.

O livro "A sociedade do cansaço" de Byung-Chul Han, filósofo coreano residente em Berlim, traz uma análise pertinente sobre o modo atual de viver, que pode ser correlacionado com as dificuldades enfrentadas no trabalho nos dias de hoje. Segundo o autor, o excesso de positividade é resultado do excesso de estímulos e informações, o que provoca uma modificação na estrutura da economia e da atenção (Han, 2015).

A prática de multitarefa, ou seja, realizar várias tarefas simultaneamente, leva à perda de tempo e impede o indivíduo de se desconectar do trabalho, já que está constantemente conectado. Han alerta para um retrocesso nessa acumulação de tarefas, comparando-a com a vida selvagem em que os animais são obrigados a dividir sua atenção em diversas atividades

(Han, 2015). Essa reflexão do autor nos convida a repensar a forma como estamos inseridos nessa sociedade do cansaço e como podemos buscar um equilíbrio entre o trabalho e a saúde mental.

Han (2015) enfatiza que o cansaço na sociedade contemporânea não é apenas físico ou mental, mas sim um cansaço nas relações humanas. Ele argumenta que o esgotamento não é um cansaço resultante de uma potência positiva, que impulsiona a ação, mas sim um cansaço que nos incapacita de fazer qualquer coisa.

Nesse contexto, as pessoas se sentem exauridas não apenas individualmente, mas também nas interações sociais, devido ao excesso de demandas e estímulos constantes. O cansaço resultante desse esgotamento afeta a capacidade de engajamento e de desfrutar da vida de forma plena. Han chama a atenção para a importância de repensar a forma como estamos vivendo e buscar alternativas que promovam uma relação mais saudável e equilibrada com o mundo ao nosso redor (Han, 2015).

A pandemia tem desencadeado graves problemas na saúde mental dos trabalhadores, sendo evidente o impacto causado. As demandas do trabalho remoto, a falta de fronteiras claras entre o espaço doméstico e o ambiente de trabalho, bem como a sensação de isolamento social, têm comprometido significativamente o bem-estar psicológico dos indivíduos. O trabalho em home office tem destacado não apenas a importância da saúde como um direito fundamental dos trabalhadores, mas também as consequências negativas que surgem quando questões aparentemente simples, como a jornada de trabalho, a desconexão adequada e a ergonomia, não são observadas. É essencial reconhecer a importância de cuidar da saúde mental dos trabalhadores e adotar medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável, mesmo em situações adversas como a pandemia.

É fundamental que as empresas adotem medidas adequadas para enfrentar o "novo normal" tanto durante como após a pandemia, a fim de prevenir a Síndrome de Burnout e promover a saúde mental dos trabalhadores. Isso envolve dar uma atenção especial à saúde mental dos funcionários, capacitando os líderes para lidar com essas questões e implementando ações que visem reduzir os problemas emocionais da equipe. Além disso, é importante acompanhar de perto a saúde de cada funcionário, garantindo que eles tenham suporte e recursos disponíveis para enfrentar os desafios psicológicos que possam surgir. Ao priorizar a saúde mental dos trabalhadores, as empresas podem contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Para Prata e Pragmácio Filho (2020), é importante ressaltar que os trabalhadores em home office podem enfrentar jornadas de trabalho extenuantes, uma vez que sua avaliação é

baseada quase exclusivamente em sua produtividade. Isso pode levar a jornadas desproporcionais e à dificuldade de desconexão do trabalho. Além disso, o isolamento decorrente do trabalho remoto também é um problema, pois os trabalhadores não vivenciam o ambiente de trabalho e perdem a interação e integração com os colegas.

Os autores apontam que isso compromete diversos outros direitos dos trabalhadores. Portanto, é fundamental considerar esses aspectos e buscar soluções que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, assim como a integração e o bem-estar dos trabalhadores em home office (Prata; Pragmácio Filho, 2020).

Exatamente, a sensação de não pertencimento a uma equipe de trabalho devido ao isolamento e à falta de contato com os colegas pode ter um impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores. A ausência de interação social e de um ambiente de trabalho colaborativo pode levar à solidão, ao estresse e ao sentimento de desconexão. Essa falta de apoio e de senso de pertencimento pode afetar negativamente a saúde mental dos trabalhadores e prejudicar a qualidade de vida no trabalho.

Além disso, o direito fundamental a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado também é comprometido nesse contexto. Um ambiente de trabalho saudável envolve não apenas as condições físicas do local, mas também as relações interpessoais, a colaboração e o suporte mútuo entre os membros da equipe. A falta de interação presencial e de um ambiente de trabalho adequado pode prejudicar a saúde mental e emocional dos trabalhadores, tornando necessário encontrar formas de promover o bem-estar e garantir um ambiente de trabalho equilibrado, mesmo em situações de trabalho remoto.

Destarte, e com base nas informações apresentadas, é claro que o trabalho em home office se tornou uma realidade prevalente tanto na iniciativa privada quanto no serviço público. No entanto, esse regime de trabalho remoto ainda suscita diversas discussões e questões que estão longe de serem completamente resolvidas. Isso ocorre principalmente devido à natureza recente dessa prática, a ausência de precedentes no ordenamento jurídico brasileiro e a lacunas na legislação que abordam o tema. Diante desse cenário, é sugerido que sejam realizados estudos futuros para aprofundar a compreensão dessas questões e contribuir para o desenvolvimento de diretrizes e regulamentações mais claras e abrangentes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, ao longo do presente estudo, refletir sobre a vulnerabilidade do trabalhador em tempos de pandemia. Verificou-se que o teletrabalho e o trabalho em *home office* ganharam devido às medidas de distanciamento social durante a pandemia, é necessário analisar os impactos dessa modalidade de trabalho na saúde mental do trabalhador. Embora o teletrabalho não seja recente, foi somente em 2017 que foi regulamentado de forma efetiva pela Reforma Trabalhista.

Diferentemente de outras modalidades de trabalho remoto ou externo, o teletrabalho requer o uso de tecnologias e meios de comunicação para sua configuração. Inicialmente, essa forma de trabalho apresenta benefícios, especialmente como uma alternativa em tempos de crise sanitária, pois permite que o trabalhador exerça suas atividades a partir de sua residência, por exemplo, utilizando-se de recursos de comunicação e tecnologia da informação.

No entanto, é necessário dar atenção especial a certas questões, especialmente quando o teletrabalho ocorre no ambiente doméstico, como tem sido amplamente difundido devido à pandemia da Covid-19. Nesse cenário, os limites entre o ambiente familiar e o de trabalho se confundem, e muitas vezes o trabalhador deixa de observar os limites de jornada, entre outros aspectos.

A dificuldade de controle da jornada de trabalho, que já era uma crítica ao teletrabalho antes da pandemia, torna-se ainda mais evidente, principalmente quando a extensão da jornada beneficia o empregador. O trabalhador, por sua vez, pode tentar compensar a sensação de não se dedicar exclusivamente ao trabalho, estendendo sua jornada de trabalho, muitas vezes de forma inconsciente.

As limitações legais em relação à jornada de trabalho têm como objetivo proteger a integridade física e mental do trabalhador, reconhecendo a importância do descanso e do restabelecimento. Quando esses limites são ignorados, compromete-se a saúde do trabalhador, o seu bem-estar, o que, aliado às exigências do mercado por resultados constantes, pode causar danos diversos a médio e longo prazo.

Além disso, a falta de controle da jornada de trabalho, aliada à constante conexão com o ambiente de trabalho, compromete a capacidade de desconexão. Muitos profissionais estão enfrentando uma sobrecarga de trabalho, desenvolvendo transtornos mentais, como a síndrome de burnout. Isso é particularmente sentido no teletrabalho, pois os meios de comunicação e informática permitem que empregados e empregadores estejam constantemente conectados. A

falta de bom senso, por exemplo, pode levar a exigências de respostas a qualquer hora, exigindo do trabalhador atenção constante ao trabalho.

Nesse cenário, fica evidente que os impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador são inegáveis. Questões como a falta de controle da jornada, a sobrecarga de trabalho, a falta de desconexão, entre outras, têm consequências significativas. No entanto, é importante destacar que esse tema ainda é pouco debatido e objeto de escassos estudos.

Diante das medidas adotadas pelo Poder Público para enfrentar os impactos da pandemia do novo coronavírus na economia brasileira, foi possível observar um reflexo significativo nas relações de trabalho e emprego. A flexibilização das normas trabalhistas, por meio de regras transitórias como a Medida Provisória nº 936/2020, por exemplo, teve como objetivo equilibrar a situação econômica do país. No entanto, é importante destacar que tais medidas impactaram as relações de trabalho, levantando preocupações sobre a vulnerabilidade do trabalhador em tempos de crise.

Embora o Poder Público tenha buscado amparar todas as classes trabalhadoras, como evidenciado na análise da Medida Provisória nº 927/2020, que possibilitou a adoção do regime de teletrabalho para preservar o emprego e a renda, é necessário reconhecer que essas ações tiveram consequências nas relações laborais. A flexibilização das normas trabalhistas permitiu a antecipação de férias, a ampliação do teletrabalho e do trabalho em home office, além de outras medidas que impactaram direitos trabalhistas.

Nesse contexto, torna-se evidente a vulnerabilidade do trabalhador durante a pandemia da Covid-19. A flexibilização das normas e a mitigação de direitos trabalhistas ocorreram sem garantias efetivas de proteção à saúde, colocando em risco a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, a preocupação se estendeu também à preservação dos postos de trabalho e ao comprometimento da economia.

Diante desses desafios, é fundamental que sejam estabelecidos substratos sólidos para comprovar a hipótese de que a vulnerabilidade do trabalhador se tornou ainda mais evidente em tempos de pandemia. É necessário buscar soluções que conciliem a proteção dos direitos trabalhistas com as demandas econômicas, garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro, bem como a manutenção dos empregos.

Destarte, constata-se que a flexibilização das normas trabalhistas em tempos de pandemia, embora tenha sido adotada como uma medida para mitigar os impactos econômicos da crise, pode agravar a vulnerabilidade do trabalhador. A ampliação do teletrabalho, a flexibilização da jornada de trabalho e a redução de direitos trabalhistas podem resultar em condições de trabalho precárias, sobrecarga de tarefas, dificuldade de estabelecer limites entre

o trabalho e a vida pessoal, e a exposição a riscos psicossociais. Além disso, a falta de regulamentação adequada para o trabalho remoto pode deixar o trabalhador desprotegido, sem garantias de saúde, segurança e direitos trabalhistas. Nesse contexto, é fundamental que as medidas adotadas pelo Poder Público considerem não apenas a necessidade de preservar a economia, mas também a proteção e bem-estar dos trabalhadores, garantindo condições dignas e saudáveis de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **O direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

ANPT. Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. **ADIs 6342 e 6363: em defesa da Constitucionalidade**. 14 abr. 2020. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3653-entidades-de-classe-divulgam-cartaem-defesa-da-constitucionalidade-das-adis-6342-e-6363>. Acesso em: 20 maio 2023.

BACCELLI, Marcela Silva *et al.* Desafios da Assistência Social no Enfrentamento da Covid-19: Relato de Experiência. **Revista Enfermagem e Saúde Coletiva - REVESC**, [s. l.], v. 5, n. 1, p. 58-63, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BERINGUY, Adriana. Pela primeira vez, menos da metade das pessoas em idade de trabalhar está ocupada. **Agência de Notícias**, 30 jun. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28111-pela-primeira-vez-menos-da-metade-das-pessoas-em-idade-de-trabalhar-esta-ocupada?app=1>. Acesso em: 20 maio 2023.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 9 de junho de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista 300420125040026**. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 24 mar. 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442351769/recurso-de-revista-rr-300420125040026>. Acesso em: 09 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**: Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735#:~:text=Art.,objetivam%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o%20da%20coletividade>. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 06 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363**, Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, 2020c. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 20 maio 2023.

BRASIL. Caixa Econômica Federal. **Auxílio emergencial**: últimos números, 2020d. Disponível em: <https://caixanoticias.caixa.gov.br/noticia/22125/auxilio-emergencial-clique-aqui-para-ver-os-ultimos-numeros-2>. Acesso em: 20 maio 2023.

BRASIL. Ações do Ministério da Saúde avançam para fortalecer estados e municípios durante a pandemia. **Ministério da Saúde**, 20 ago. 2020e. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/47377-acoes-do-ministerio-da-saude-avancam-para-fortalecer-estados-e-municipios-durante-a-pandemia>. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**: Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020f. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 20 maio 2023.

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 nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020g. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 20 maio 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%E7ao_Compilado.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2023b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 09 maio 2023.

BULOS, Uadi Lâmega. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2014.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004

CARVALHO, Ralph Knochenhauer. **A judicialização do acesso à saúde no Brasil: O caso HIV – AIDS**. 2017, 61 f. Monografia (Pós-graduação em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Coronavírus** – Impactos nas relações trabalhistas. 2020. Disponível em: <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/coronavirus-covid19-impactos-nas-relacoes-trabalhistas>. Acesso em: 09 maio 2023.

CAUTELA JÚNIOR, Walter. Plantão Psicológico em Hospital Psiquiátrico. In: MORATO, Henriette Tognetti Penha. **Aconselhamento psicológico centrado na pessoa: novos desafios**. São Paulo: Casa do psicólogo, 1999.

CORREIA, Henrique. Minirreforma trabalhista: análise do projeto de conversão em lei da MP 1.045/2021. **Migalhas**, [s. l.], 17 set. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/351845/analise-do-projeto-de-conversao-em-lei-da-mp-1-045-2021>. Acesso em: 09 maio 2023.

COSTA, Nelson Nery. **Constituição Federal anotada e explicada**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

COSTA, Ana Maria. RIZZOTTO, Maria Lucia Frizon. LOBATO, Lenaura de Vasconcelos Costa. **Na pandemia da Covid-19, o Brasil enxerga o SUS**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/PbzsnQF5MdD8fghmbVJf9r/?format=pdf&lang=pt>

CUETO, Marcos. O COVID-19 e as epidemias da globalização. **História, Ciências, Saúde**, [s. l.], mar. 2020. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/40654/2/O%20Covid-19%20e%20as%20epidemias%20da%20Globaliza%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 09 maio 2023.

DELGADO, MAURICIO GODINHO. **Curso de Direito do Trabalho**. [s.l.] LTr Editora, 2020.

FALEIROS, Vicente P. **O que é Política Social**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

FIUZA, Michelle. A epidemia ocasionada na relação de emprego pela pandemia do Covid-19. **Migalhas**, 30 mar. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/323034/a-epidemia-ocasionada-na-relacao-de-emprego-pela-pandemia-do-covid-19>. Acesso em: 20 maio 2023.

FONGARO, Gislaine *et al.* SARS-CoV-2 in human sewage in Santa Catalina, Brazil, November 2019. **MedRxiv**, 2020. Disponível em: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.06.26.20140731v1>. Acesso em: 09 mar. 2023.

FONSECA, Maria Hemília e SCODRO, Catharina Lopes. Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade? 2020, Anais. Florianópolis, SC: CONPEDI, 2020. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/7va7p7f3/9f841aL14Rn7PV7g.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2023.

FRANKOWIAK, Daniela Odebrecht dos Santos. **Teletrabalho**: Nova forma de trabalho do Poder Judiciário Estadual na Comarca de Jaraguá do Sul/SC. 2021. 178 f. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

FREITAS, Fernando Garcia de; MAGNABOSCO, Ana Lelia; BANDEIRA, Andrea Camara. A pandemia do COVID-19 e seus impactos na economia mundial e brasileira. **Confederação Nacional De Serviços**, 2020. Disponível em: <http://www.cnservicos.org.br/wp-content/uploads/2020/05/Impactos-economicos-do-Covid-19-versao-2020-05-12.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **DIREITO DO TRABALHO** - 9ªED. (2018) - Livro. [s.l: s.n.].

GARRIDO, Rodrigo Grazinoli; GARRIDO, Fabiola de Sampaio Rodrigues Grazinoli. COVID-19: um panorama com ênfase em medidas restritivas de contato interpessoal. **Interfaces Científicas - Saúde e Ambiente**, [s. l.], v. 8, n. 2, p. 127-141, 16 abr. 2020.

GAZETA DO POVO. Quatro efeitos negativos da COVID-19 na economia brasileira. **Gazeta do Povo**, 2021. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/efeitos-covid-19-coronavirus-economia-brasileira-ifi/>. Acesso em: 02 maio 2023.

GRIEBLER, Jaqueline Beatriz; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. O impacto do Covid-19 nos contratos de trabalho e os desafios da justiça do trabalho para a garantia do acesso à justiça aos trabalhadores no Brasil. In: MARTINI, Sandra Regina; STURZA, Janaína Machado; GIMENEZ, Charlise Paula Colet (coord.). **O direito à saúde frente à pandemia Covid-19: da crise sanitária à crise humanitária no Mercosul**. Porto Alegre: Evangraf, 2020.

GROSS, Nicoli Francieli; GRIEBLER, Jaqueline Beatriz; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. O colapso no direito do trabalho: uma análise reflexiva e ponderativa sobre o direito trabalhista em tempos de pandemia à luz do projeto de pesquisa "políticas públicas de acesso à justiça em tempos de Covid-19". In: **Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, 3., 2021, online. **Anais [...]**. online.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

JUSTIANO, Jeibson. A quem interessa a (in)constitucionalidade da Medida Provisória 936/2020. **Consultor Jurídico**, [s. l.], 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-26/miraglia-justiniano-inconstitucionalidade-mp-936#author>. Acesso em: 09 maio 2023.

KLERING, Maria Angelita Vanzella; NETO, José Adalberto Rodrigues Gonçalves. Flexibilização das leis trabalhistas frente à crise econômica amplificada pela pandemia do covid-19. **Anuário Pesquisa e Extensão Unesco São Miguel do Oeste**, São Miguel do Oeste, v. 5, p. e24538-e24538, 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho - 11ª edição de 2019**. Ano edição 2019 ed. [s.l.] Saraiva Jur, 2018.

LINERO, Cibelle; ROCHA, Larissa Medeiros. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT 4ª Região**, [s. l.], v. 2, n. 4, p. 125-148, 2020.

LOLE, Ana. STAMPA, Inez; GOMES, Rodrigo Lima. **Para além da quarentena: Reflexões sobre a crise e pandemia**. Rio de Janeiro: Mórula Editorial, 2021.

MARTINS, S. P. **Direito Processual do Trabalho - 43ª Edição 2021**. 43ª edição ed. [s.l.] Saraiva Jur, 2021.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos de Coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELLO, Guilherme *et al.* A Coronacrise: natureza, impactos e medidas de enfrentamento no Brasil e no mundo. **Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica - IE/UNICAMP**, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/nota_cecon_coronacrise_natureza_impactos_e_medidas_de_enfrentamento.pdf. Acesso em: 09 mar. 2023.

MENDES, Gilmar; HADASSA, Laís Santana; AFONSO, José Roberto. **Governance 4.0 para COVID-19 no Brasil: propostas para gestão pública para políticas sociais e econômicas**. São Paulo: Almedina, 2020.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 5. ed. Portugal: Coimbra, 2003.

MONTEIRO, Beatriz Carolina Rodolfo da Mata; ATAIDE, Camila Cavalcanti de; ATAIDE, Karina Cavalcanti de. Funções do direito do trabalho em tempos de COVID-19. **Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba**, Sorocaba, v. 2, n. 1, p. 376-384, 2020.

MORAES, Rodrigo Fracalossi. **Índices de medidas legais de distanciamento social**. Brasília: IPEA, 2020.

MORAIS, Pedro Henrique de Paula. MARTINS, Plínio Lacerda Martins. Os efeitos do Coronavírus (COVID-19) nos contratos. **Confluências**, Niterói-RJ, v. 22, n. 2, 2020.

MOURA, Alexandre Sampaio; ROCHA, Regina Lunardi. **Endemias e epidemias: dengue, leishmaniose, febre amarela, influenza, febre maculosa e leptospirose**. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. Iniciação ao Direito do Trabalho. **História Geral do Direito Do trabalho**. Ed. LTR. 2013.

NEVES, Edinalva Felix. As **medidas governamentais de enfrentamento ao desemprego no brasil em razão da COVID-19**. 2020. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2020/07/Textos-para-Discussao-11-Medidas-de-Enfrentamento-ao-Desemprego.pdf>. Acesso em: 09 maio 2023.

OLIVEIRA, Wanderson Kleber de *et al.* Como o Brasil pode deter a COVID-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, v. 29, n. 02, abr. 2020.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Folha informativa – COVID-19** (doença causada pelo novo coronavírus), 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:COVID19&Itemid=875. Acesso em: 02 maio 2023.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo; PRATA, Marcelo Rodrigues . Incidência do art. 62 da CLT em tempos de coronavírus. In: Belmonte, Alexandra Agra; Martinez, Luciano; Maranhão, Ney.. (Org.). **Direito do Trabalho na crise da covid-19**. 1ed.Salvador: JusPodivm, 2020

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Uberização nas relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos: impactos da pandemia da COVID-19**. Juruá: Curitiba, 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **O princípio da “unitas multiplex” do trabalho sob demanda via aplicativos e sua regulação: prenúncio do dever das relações de trabalho pelas lentes da teoria dos sistemas**. 2020, 410 f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5164.pdf>

PINHEIRO, Marina Brito *et al.* **O Financiamento federal dos serviços socioassistenciais no contexto da Covid-19**. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10106/1/NT_80_Disoc_O%20financiamento%20federal%20dos%20servi%c3%a7os%20socioassistenciais.pdf. Acesso em: 20 maio 2023.

QUEIROGA, Fabiana. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19: contribuições da psicologia do trabalho**. Porto Alegre, Artmed, 2020.

RAEFFRAY, Ana Paula Oriola de. **Direito da saúde: de acordo com a Constituição Federal**. São Paulo, Quartier Latin, 2005

REBUÁ, Orestes. **A pandemia de covid-19 e seus impactos nas relações de emprego**. 2020. Disponível em: <https://www.acidadeon.com/campinas/cotidiano/NOT,0,0,1521380,a+pandemia+de+covid+19+e+seus+impactos+nas+relacoes+de+emprego.aspx>. Acesso em: 09 maio 2023.

ROCHA, Carlos Vasconcelos. A cooperação federativa e a política de saúde: o caso dos consórcios intermunicipais de saúde no estado do paraná. **Cadernos Metr pole**, [s. l.], v. 18, n. 36, p. 377-399, dez. 2016.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do trabalho esquematizado  - 5  edição de 2018**. 5  edição ed. [s.l.] Saraiva Jur, 2018.

SANTONE, Paula Corina. MP 1045: votação e rejeição da minirreforma trabalhista no Senado. **Consultor Jurídico**, [s. l.], 05 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-05/santone-mp-1045-votacao-rejeicao-minirreforma-trabalhista>. Acesso em: 09 maio 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SENHORAS, Elói Martins. **COVID-19 Política e Direito**. UFRR, Boa Vista. RR, 2020.

SILVA, Homero Batista Matheus. **Legislação Trabalhista em tempos de pandemia**: comentários às medidas provisórias 927 e 936. Livraria RT. São Paulo, 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, Sandro Pereira *et al.* **Impactos da pandemia de COVID-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Brasília: IPEA, 2022.

SILVA, Silvio Fernandes. **Evolução da pandemia COVID-19**: análise de evidências e projeção de cenários. 2020. Disponível em:
https://www.conasems.org.br/wpcontent/uploads/2020/07/Possi%CC%81veis_Cena%CC%81rios_Ev_Pandemia_Julho2020.pdf. Acesso em: 02 maio 2023.

SILVEIRA, Daniel Barile da. Os direitos fundamentais, sua efetividade e necessidade de declaração. **Migalhas**, [s. l.], 03 out. 2018. Disponível em:
<https://www.migalhas.com.br/FederalismoaBrasileira/124,MI288564,81042-Os+direitos+fundamentais+sua+efetividade+e+necessidade+de+declaracao>. Acesso em: 20 maio 2023.

TANAKA, Oswaldo Yoshimi; OLIVEIRA, Vanessa Elias de. Reforma(s) e estruturação do Sistema de Saúde Britânico: lições para o SUS. **Saúde e Sociedade**, [s. l.], v. 16, n. 1, p. 7-17, abr. 2007.

UJVARI, Stefan Cunha. **História das epidemias**. São Paulo. Contexto, 2020.

VASCONCELOS, Eduardo Mourão. **Abordagens psicossociais**: reforma psiquiátrica e saúde mental na ótica da cultura e das lutas populares, v. II. São Paulo: Aderaldo & Rothschild, 2008.

VENTURA, Deisy. **Direito e saúde global**: o caso da pandemia de gripe A(H1N1). São Paulo: Outras Expressões, 2013.