

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MICHELLE VIVIANE VIEIRA DE ALMEIDA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO CONTEXTO DA
PANDEMIA DA COVID-19: UMA ANÁLISE DA EFICÁCIA DAS MEDIDAS
PROVISÓRIAS 927 E 936/2020**

SÃO CRISTÓVÃO

2021

MICHELLE VIVIANE VIEIRA DE ALMEIDA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO CONTEXTO DA
PANDEMIA DA COVID-19: UMA ANÁLISE DA EFICÁCIA DAS MEDIDAS
PROVISÓRIAS 927 E 936/2020**

Trabalho de Conclusão de curso
apresentado ao Departamento de Direito
da Universidade Federal de Sergipe, como
pré-requisito para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientação: Edmilson da Silva Pimenta

SÃO CRISTÓVÃO

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MICHELLE VIVIANE VIEIRA DE ALMEIDA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO CONTEXTO DA
PANDEMIA DA COVID-19: UMA ANÁLISE DA EFICÁCIA DAS MEDIDAS
PROVISÓRIAS 927 E 936/2020**

Prof. Esp.

Edmilson da Silva Pimenta

Eduardo Lima de Matos

Examinador 1

Arnaldo de Aguiar Machado

Examinador 2

SÃO CRISTÓVÃO

2021

“Não é o que acontece com você, mas é como você reage que importa.”
Epicteto

RESUMO

É notório que o direito trabalhista vem sofrendo, ao longo da sua formação normativa, processos de desregulamentação e de flexibilização sendo diretamente influenciado pelo contexto histórico em que a sociedade se apresenta. Neste sentido, este trabalho traz a discussão acerca da efetividade das Medidas Provisórias que foram editadas para enfrentamento da pandemia causada pela disseminação da Covid-19. Como objetivo geral buscou-se compreender qual a efetiva contribuição ou interferência desse período de recessão frente à flexibilização que mitigou os direitos trabalhistas e a sua efetividade ao pôr em prática essas medidas. Para tanto, nos procedimentos metodológicos, foram utilizados a pesquisa bibliográfica e os dados estatísticos primários. Em seguida, observou-se a problemática existente no cenário do judiciário brasileiro, analisando as estatísticas, conforme disponibilizado pelo TST, das ações que foram ajuizadas durante o período de calamidade, bem como a classificação das principais matérias dessas ações, e em contrapartida foi utilizada jurisprudência para chegar à demonstração dos efeitos das Medidas Provisórias. Como resultado, verifica-se a ineficácia das Medidas Provisórias, visto que a manutenção de empregos e de renda não foi atendida, pelo contrário, os índices de desemprego aumentaram significativamente. Logo, verifica-se que as edições das Medidas Provisórias não alcançam a sua efetividade, devido à falta de clareza e ao excesso de poder atribuído aos empregadores frente à manipulação dos contratos. Além disso, a imprevisibilidade do prolongamento do estado de calamidade vem gerando dificuldade econômica para os empregadores e, conseqüentemente, para os trabalhadores que tiveram redução salarial e, principalmente, para aqueles que perderam seus empregos.

Palavras-chave: Coronavírus. Direito do Trabalho. Efetividade. Flexibilização. Impactos nos Direitos.

ABSTRACT

It is notorious that labor law has suffered, throughout its normative formation, processes of deregulation and flexibilization, being directly influenced by the historical context in which a society presents itself. In this sense, this work brings the discussion about the effectiveness of the Provisional Measures that were edited to face the pandemic caused by the dissemination of Covid-19. As a general objective, we sought to understand what is the effective contribution or interference of this period of recession against the flexibilization that mitigated labor rights and its effectiveness by putting measures into practice. Therefore, in the methodological procedures, a bibliographic research and primary statistical data were used. Then, an existing problem in the Brazilian judiciary scenario is observed, analyzing the statistics, as provided by the TST, of the actions that were filed during the calamity period, as well as the classification of the main functions of these actions. jurisprudence to arrive at the demonstration of the effects of the Provisional Measures. As a result, the ineffectiveness of the Provisional Measures is verified, since the maintenance of jobs and income was not mitigated, on the contrary, the unemployment rates increased complacently. Therefore, it appears that the editions of Provisional Measures do not reach their effectiveness, due to the lack of clarity and the excess of power attributed to employers in the face of contract manipulation. In addition, the unpredictability of the extension of the state of calamity has generated economic difficulties for employers and, consequently, for workers who have reduced wages and, especially, for those who have lost their jobs.

Keywords: Coronavirus. Labor Law. Effectiveness. Flexibilization. Impacts on Rights.

SIGLAS

BEm	Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda
CFRB	Constituição Federal da República Federativa Brasileira
CLT	Consolidações das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LRT	Lei da Reforma Trabalhista
MP	Medida Provisória
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS: CONCEITOS E BREVE HISTÓRICO	11
3 DA CHINA AO BRASIL: CONTEXTUALIZAÇÃO DA DISSEMINAÇÃO DO CORONAVÍRUS E PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS PARA ENFRENTAMENTO À PANDEMIA.....	27
4 AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 E 936/2020 E SUAS PRINCIPAIS CONTROVÉRSIAS.....	34
5 DISCUSSÃO.....	42
5.1 APLICAÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 e 936/2020 E SUA EFETIVIDADE – ANÁLISE ESTATÍSTICA, PRINCIPIOLÓGICA E JURISPRUDENCIAL	42
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

Em 2020, as Medidas Provisórias 927 e 936 foram editadas para enfrentamento da pandemia, ponto de partida para a observação do quão eficaz diante da máxima: “*Sem trabalho não há progresso*” (SANTOS, 2020, p.87).

Inicialmente, expor-se-á um breve histórico constitucional em sede de direitos brasileiro, com o fito a estabelecer uma linha do tempo em que se verifica a existência de flexibilização e desregulamentação da normatização trabalhista ao longo do processo legislativo brasileiro, traduzindo a diferença entre flexibilização e desregulamentação; bem como trazendo a elucidação da flexibilização necessária durante a ocorrência desse fenômeno atípico (pandemia).

Em seguida, contextualizar-se-á a disseminação do novo coronavírus desde a descoberta em Whan/China até sua chegada em solo brasileiro, descrevendo brevemente as principais medidas que foram adotadas pelo Poder Executivo para enfrentamento da pandemia e as suas implicações no Poder Judiciário, levando em consideração o contexto de disseminação, uma vez que surge preocupação derivada da ausência de estratégias a serem aplicadas, seja no combate/controle da disseminação da Covid-19, e na prevenção de danos que a disseminação da doença poderia ocasionar em todas as esferas sociais.

Seguindo essa lógica, discutir-se-á alguns pontos específicos e considerados mais relevantes acerca das Medidas Provisórias 927 e 936/2020, que são o foco deste trabalho, excluindo-se a análise de constitucionalidade para apenas observar a efetividade da flexibilização de direitos trabalhistas e aplicabilidade frente ao período de recessão, haja vista as medidas provisórias 927 e 936/2020 surgirem como medidas de atenuação aos impactos provocados nas relações de trabalho em decorrência da limitação das atividades econômicas em consequência às restrições impostas pela pandemia do novo coronavírus.

Destaca-se que, para a obtenção das informações, foram utilizados a pesquisa bibliográfica e a base de dados da fonte (IBGE, Ministério da Saúde, Ministério da Economia, TST), os quais estão aqui expostos e comparados. Em seguida analisou-se o cenário do judiciário brasileiro, abordando as estatísticas das ações que foram ingressadas durante o período de calamidade, bem como a

classificação das principais matérias dessas ações, e em contrapartida foram utilizadas jurisprudências e dados estatísticos para chegar a demonstração da ineficácia das Medidas Provisórias para o fim o qual se propuseram, qual seja: a preservação de empregos e renda.

2 A FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS: CONCEITOS E BREVE HISTÓRICO

O Direito do Trabalho é conceituado por Martins (2015, p. 18) como sendo um conjunto de regras, princípios e instituições alusivos à relação de trabalho subordinado que procura assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que são designadas.

Delgado (2019, p.50) por sua vez enuncia que a melhor definição para Direito do Trabalho diz respeito às concepções mistas, definindo o que seria Direito do Trabalho individual, coletivo e material da seguinte forma:

(...) o Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações(5).

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo — e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato —, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Nesse cenário, imperioso se faz trazer à existência que toda a estrutura do Direito do Trabalho, conforme elucida Delgado (2019, p.231), se constrói “(...) *a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico.*”. De modo que a disparidade na relação empregador/empregado faz surgir um Direito Individual do Trabalho amplamente protetivo caracterizado por “(...) *métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego.*”.

Consequentemente, consoante enuncia Delgado (2019, p. 232) os princípios especiais justralhistas mais relevantes indicados pela doutrina são:

Os mais importantes princípios especiais justralhistas indicados pela doutrina são: a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.

Desta forma, considerando a importância do trabalho para o desenvolvimento da sociedade, Santos (2020, p.87): alude: *“Sem trabalho não há progresso”, é imprescindível compreender que os direitos, principalmente os trabalhistas, devem ser resguardados com o intuito de proteger a sociedade*, e, por esse motivo, acredita-se ser importante traçar um histórico constitucional em sede de direitos trabalhistas.

O trabalho é a coluna vertebral do desenvolvimento de uma sociedade. Sem trabalho não há progresso. Sem trabalho digno as pessoas não conseguem se realizar sob diversos aspectos, como a cultura, o cívico reitere-se, o econômico, que perpassa pelas demais engrenagens sociais (SANTOS, 2020, p.87).

Todavia, no decorrer da formação e consolidação do Direito do Trabalho, como um ramo autônomo, diversas alterações legislativas foram impostas , sendo possível verificar, em determinadas épocas, a existência de flexibilização ou ainda a predominância da desregulamentação da norma trabalhista, haja vista a questão principiológica acima retratada ser mais recente e não ter influenciado diretamente na formação deste ramo.

Delgado (2019, p.71-74) dispõe acerca da diferença entre flexibilização e desregulamentação trabalhista, a fim de sanar quaisquer dúvidas. Haja vista o autor exaltar que *“As fórmulas de flexibilização e de desregulamentação trabalhistas, na*

verdade, ostentam importante correspondência com período histórico de crise do Direito do Trabalho (...)”, vejamos:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

(...)

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa

Em suma, a desregulamentação está ligada à exploração do labor humano com poucas garantias e proteções normativas, enquanto a flexibilização surge diante do permissivo legal que atenua a força imperativa das normas podendo mitigar ou ampliar seus efeitos de acordo com a norma heterônoma estatal ou instrumento coletivo negociado.

Seguindo esse contexto, é possível observar através do cenário histórico que o direito do trabalho sofreu evolução gradual no decorrer da História das Constituições brasileiras, sempre em consideração aos aspectos políticos e sociais, ao passo que os direitos foram sendo moldados às necessidades da época, bem como sofreram alterações conforme necessário.

Neste sentir, Vaz (2017, p. 3-4) complementa esse raciocínio:

No Brasil, desde 1824 até os dias atuais, oito Constituições já foram promulgadas, e em cada uma delas os direitos trabalhistas foram moldados de acordo com a situação social e política do período, sendo que ora os direitos eram ampliados e ora reduzidos porém o leitor poderá constatar com a leitura do presente artigo, que o Estado brasileiro, gradativamente foi assegurando ao trabalhador melhores condições de trabalho, assegurando aos cidadãos brasileiros através das Cartas Políticas direitos básicos para a condição de uma vida digna, deixando de ser um Estado liberal e inerte e intervindo na relação capital-trabalho até colocar os direitos do trabalho na ordem dos direitos sociais e fundamentais a todos os seus cidadãos. (...). Logo, tendo sido a primeira constituição brasileira promulgada em 1824, no período do Brasil Império, e pouco tempo após a França ter editado a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, ainda não

traz menção ao direito do trabalho, porquanto insculpida com ideais iluministas.

Ainda segundo Vaz (2017, p.23), o surgimento dos direitos trabalhistas concatena com a edição da Lei Áurea, e para tanto, o autor exprime que a abolição do regime escravocrata permite *“Historicamente, podemos precisar o surgimento dos direitos trabalhistas no Brasil, com a edição da Lei Áurea que aboliu o regime escravocrata.”*

De outro lado, Santos (2020, p.85) defende a constituição de 1891 como sendo o marco inicial para o desenvolvimento do direito do trabalho, a julgar por ser a primeira constituição com viés republicano, ressaltando que a força de trabalho anteriormente utilizada não harmonizava com uma tutela eficiente de direitos trabalhistas.

O desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil pode ter como marco inicial a Constituição de 1891, nossa primeira Constituição Republicana e segunda Constituição da história do país, sucessora da Constituição Imperial de 1824. A primeira Constituição da República foi promulgada três anos após a abolição da escravidão no Brasil, que se deu em 1888, logo, não existia propriamente uma tutela eficiente de direitos trabalhistas.

Somente em 1934, que surge a preocupação com os direitos sociais, uma vez que essa era a temática debatida na Europa, e acaba influenciando a assembleia constituinte formada à época, que teve como missão elaborar uma constituição adequada aos novos ideais. Neste aspecto, Vaz (2017, p.7) diz que:

(...) a Constituição Brasileira de 1934, que foi a primeira a tratar especialmente sobre as normas trabalhistas, com base no consagrado princípio da dignidade da pessoa humana, pois referida constituição deixou de ser liberal e teve cunho extremamente social, determinando a limitação de lucros, nacionalizando as empresas, estipulando um salário mínimo e autorizando o Estado a intervir na relação capital-trabalho.

Silva (2012, p.283) acrescenta:

A primeira Constituição brasileira que tratou especificamente do direito do trabalho foi a de 1934. Essa versou basicamente

sobre a organização dos sindicatos, o caráter nacional do trabalho, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas de trabalho, a proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas, os acidentes de trabalho, as convenções coletivas e a Justiça do Trabalho.

Outros aspectos relevantes do texto constitucional de 1934 dizem respeito à fixação de jornada de trabalho, direito de férias, equiparação salarial e criação da Justiça do trabalho. Neste sentido Vaz (2017, p. 7) complementa:

(...) primeira vez fixou-se uma jornada de trabalho não compatível com as condições humanas, proibiu-se o trabalho de crianças, assegurou-se o direito a férias anuais remuneradas, garantiu-se o direito à equiparação salarial e criou Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos trabalhistas, com a participação de representantes dos empregados e empregadores.

Neste ponto, relevante mencionar que o texto constitucional nunca demonstrou ser suficiente para reger toda a demanda juslaboral, de modo que as legislações esparsas preenchiam as lacunas, tendo a CLT unificado as diversas disposições em um único diploma legal, vindo a institucionalizar o Direito do Trabalho, tornando-se um marco legislativo em 1943 (DELGADO, 2013, p. 271).

Nesse contexto, Silva (2012, p. 284-285) assevera:

(...) a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), legislação que trouxe a reunião das disposições trabalhistas até então dispersas em decretos para um diploma legal único. Tal legislação possui suma importância pois veio definitivamente estabelecer regras concretas a serem observadas na relação estabelecida entre empregadores e empregados, estando vigente até o momento, embora tenha isso alterado em alguns aspectos de seu corpo normativo.

(...)

A CLT brasileira foi concebida em um momento onde o direito do trabalho apresentava-se fragmentado e com lacunas demasiadamente exacerbadas, pois cada profissão detinha seu regramento e havia muitos outros profissionais que ficavam à margem da legislação, sem nenhuma proteção (...)

(...) há que se destacar que a CLT constitui-se em um importante marco normativo do trabalho na medida em que trouxe uma maior segurança jurídica às relações de trabalho naquele momento histórico e permitiu a expansão do trabalho livre, remunerado e

subordinado mediante as regras próprias e aptas a disciplinar as relações de trabalho em seus aspectos mais gerais.

Adiante, em 1946, em virtude do golpe militar ocorrido no ano anterior, uma nova constituição fora elaborada e promulgada, “(...) *trazendo em seu corpo normas de um conteúdo social que a colocou entre as mais completas do mundo, com um texto muito semelhante ao da Constituição de 1934*” (VAZ, 2017, p.11-12).

Seguindo este lume, segue a seguinte tabela comparativa dos dispositivos que versavam sobre os direitos trabalhistas no texto constitucional de 1934 e 1946.

Dispositivos da Constituição de 1934	Dispositivos da Constituição de 1946
<p>Art 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:...</p> <p>13) É livre o exercício de qualquer profissão, observadas as condições de capacidade técnica e outras que a lei estabelecer, ditadas pelo interesse público;</p> <p>34) A todos cabe o direito de prover à própria subsistência e à de sua família, mediante trabalho honesto. O Poder Público deve amparar, na forma da lei, os que estejam em indigência...”</p> <p>Art 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.</p> <p>Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.</p> <p>§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:</p> <p>a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;</p> <p>b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;</p>	<p>Art 122 - Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:</p> <p>I - Tribunal Superior do Trabalho;</p> <p>II - Tribunais Regionais do Trabalho;</p> <p>III - Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.</p> <p>§ 1º - O Tribunal Superior do Trabalho tem sede na Capital federal.</p> <p>§ 2º - A lei fixará o número dos Tribunais Regionais do Trabalho e respectivas sedes.</p> <p>§ 3º - A lei instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento podendo, nas Comarcas onde elas não forem instituídas, atribuir as suas funções aos Juízes de Direito.</p> <p>§ 4º - Poderão ser criados por lei outros órgãos da Justiça do Trabalho.</p> <p>§ 5º - A constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho serão reguladas por lei, ficando assegurada a paridade de representação de empregados e empregadores.</p> <p>Art 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial.</p> <p>§ 1º - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária.</p>

<p>c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;</p> <p>d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;</p> <p>e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;</p> <p>f) férias anuais remuneradas;</p> <p>g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;</p> <p>h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;</p> <p>i) regulamentação do exercício de todas as profissões;</p> <p>j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.</p> <p>§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.</p> <p>§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.</p> <p>§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.</p> <p>§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.</p> <p>Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do</p>	<p>§ 2º - A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.</p> <p>Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:</p> <p>I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;</p> <p>II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;</p> <p>III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;</p> <p>IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;</p> <p>V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;</p> <p>VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;</p> <p>VII - férias anuais remuneradas;</p> <p>VIII - higiene e segurança do trabalho;</p> <p>IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;</p> <p>X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;</p> <p>XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;</p> <p>XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;</p>
--	--

<p>Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.</p> <p>Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual. (BRASIL, 1934)</p>	<p>XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;</p> <p>XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;</p> <p>XV - assistência aos desempregados;</p> <p>XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;</p> <p>XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.</p> <p>Parágrafo único - Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios.</p> <p>Art 158 - É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.</p> <p>Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público." (BRASIL, 1946)</p>
---	---

É certo a similaridade dos textos, embora a constituição de 1934 tenha previsto o reconhecimento dos sindicatos e de associações profissionais, somente em 1946 que "(...) *houve o reconhecimento da greve enquanto direito, embora o tenha feito com uma série de limitações*" (SANTOS, R. 2020, p.85).

A este respeito, Silva (2012, p. 285) discursa:

A Constituição seguinte, datada do ano de 1946, por sua vez, restabeleceu o regime democrático no Brasil e rompeu com o sistema corporativo previsto na Constituição anterior. Observou-se a repetição de alguns direitos outrora concebidos aos trabalhadores, bem como, a instituição da participação dos trabalhadores nos lucros, do repouso semanal remunerado, da previsão da estabilidade e também foi assegurado ao trabalhador, o direito à greve. A Justiça do trabalho foi incorporada ao rol dos órgãos que compunham Justiça Federal.

Em 1967, com o advento do regime ditatorial, a nova Constituição foi promulgada mantendo “(...) a linha da Constituição anterior, com alguns consideráveis retrocessos no que concerne aos direitos trabalhistas, haja vista que nesse período o país encontrava-se num momento histórico turbulento(...)”, chegando “(...) ao ponto de diminuir a idade dos menores no mercado de trabalho, de 14 para 12 anos de idade.”, conforme preconiza o art. 158, X da CF de 1967 (SANTOS, R. 2020, p.85-86).

Art. 158, X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres (BRASIL, 1967).

Nesse âmbito, Silva (2012, p. 286) assevera:

A Constituição Federal de 1967, por sua vez, marcou o recesso do Congresso Nacional e o retorno à expedição de decretos-lei, o que veio a permitir a criação de novas leis em sede trabalhista que alteraram e melhoraram o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Importante mencionar que tal postura estatal expressava o novo regime político vivenciado no Brasil naquela época, a ditadura militar.

Além disso, a inserção dos novos direitos ampliou o rol de garantias fundamentais. Vaz (2017, p. 14 e 17) alude:

Em 1967, nova Carta Maior é promulgada, e na nova Constituição o rol de direitos e garantias fundamentais foi ampliado, prevendo-se, por exemplo, norma protetiva aos direitos políticos e a inclusão de direitos laborais, como por exemplo, a previsão de aplicabilidade das normas trabalhistas para os trabalhadores temporários admitidos pela construção civil ou de pessoas contratadas para funções técnicas ou especializadas e previu-se o direito de aposentação da mulher após 30 (trinta) anos de tempo de serviço e houve a previsão de criação de colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença que deveriam ser mantidas pela União.

Houve também retrocessos, pois contrariando as normas internacionais e aviltando a dignidade da pessoa humana, a Carta de 1967 reduziu o limite de idade do trabalho para 12 anos (art. 158, X). Nas questões de direito coletivo houve retrocesso, pois foi proibido o direito de greve aos servidores públicos e aos trabalhadores em atividades essenciais. (art. 157, §7º). A intervenção estatal nas questões sindicais também permaneceu.

(...)

Durante o regime militar, houve a edição de diversas emendas à Constituição de 1967, porém praticamente não houve alteração dos direitos trabalhistas, tendo ocorrido por exemplo, a redução do tempo de aposentadoria para os professores, que podiam pleitear aposentadoria após 30 (trinta) anos de trabalho para homem e 25 (vinte e cinco) anos para mulher com salário integral, (art. 165, XX da Constituição), que foi inserido pela Emenda Constitucional nº 18 de 1981.

Em 1988, após o restabelecimento do regime democrático, foi promulgada nova constituição, e em comparação aos textos anteriores, é possível verificar que o texto constitucional não só amplia as garantias fundamentais como também insere os direitos trabalhistas nesse rol, destacando-se, pois nas constituições anteriores estavam previstos dentre as regras da ordem econômica e social conforme.

VAZ (2017, p.17) diz a esse respeito:

A atual Constituição ampliou os direitos do trabalhadores, prevendo por exemplo, a jornada de 06 horas para os trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento, amplitude do salário mínimo, que deve ser quantia suficiente para atender as necessidades básicas do ser humano, piso salarial, criminalização da retenção dolosa do salário, percentual mínimo para remuneração do serviço extraordinário, licença paternidade, ampliação da idade para início da atividade laboral para 16 anos (exceto se menor aprendiz).

Seguindo esse contexto, Silva (2012, p. 286) acrescenta:

(...) norma constitucional contribuiu de forma mais abrangente e positiva com o regramento trabalhista e com o direito do trabalho propriamente dito foi a Constituição Federal de 1988, na medida em que, afirmou e estendeu o rol de garantias acerca das relações de trabalho (...).

Batizada de Constituição Cidadã, haja vista a amplitude com que tratou sobre a variedade de temas sociais em seu texto, perfeitamente compreensível, na medida em que ambiciona criar mecanismos que protegessem os cidadãos e o próprio Estado de eventuais rupturas institucionais. Neste sentido Santos (2020, p.85) diz:

Passado o longo período ditatorial, finalmente em 1988 o Brasil festeja a promulgação da Constituição Cidadã, que trouxe em seu texto uma

série de direitos sociais trabalhistas importantes como mecanismo de proteção para os cidadãos e também para o próprio Estado. Do texto constitucional de 1988 tiram-se princípios que são de fundamental importância para a manutenção da ordem social, tais como o princípio da igualdade, o da igualdade e o princípio que veda o retrocesso social.

Os direitos dos trabalhadores estão previstos no Título II que trata “Dos direitos e Garantias Fundamentais”, dentro do Capítulo II – “Dos Direitos Sociais”, mais precisamente no art. 7º da CF/88, que dispõe o seguinte:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

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

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

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

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; [\(Vide Del 5.452, art. 59 § 1º\)](#)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)](#)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:
- a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
- b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)
- a) (Revogada). [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)
- b) (Revogada). [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz ;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis

anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#). (BRASIL, 1988)

Assim, é perceptível a preocupação do legislador tocante à proteção do trabalhador devido ao grande número de dispositivos reservados à matéria trabalhista. Neste ponto, Silva (2012, p. 287) explana:

Fruto de um processo de redemocratização da nação brasileira, a Constituição Federal de 1988, promulgada em cinco de outubro do mesmo ano, alterou por completo o sistema de proteção do direito do trabalho em seu viés constitucional. Notou-se por parte do legislador constituinte uma grande preocupação em proteger o trabalho, especialmente, pelo grande número de dispositivos constitucionais reservados à matéria trabalhista na Carta Magna de 1988.

Vaz (2017, p. 17) acrescenta:

A atual Constituição ampliou os direitos do trabalhadores, prevendo por exemplo, a jornada de 06 horas para os trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento, amplitude do salário mínimo, que deve ser quantia suficiente para atender as necessidades básicas do ser humano, piso salarial, criminalização da retenção dolosa do salário, percentual mínimo para remuneração do serviço extraordinário, licença paternidade, ampliação da idade para início da atividade laboral para 16 anos (exceto se menor aprendiz).

Ressalta-se ainda que não apenas o art. 7º da CF/88 traduz a matéria trabalhista, outros mais também enfocam, a exemplo dos artigos seguintes: 8º, 9º, 10º e 11, bem como os artigos 111 a 116.

Além do exposto, importante citar que a “constituição cidadã” também mitigou direitos em relação às constituições anteriores, uma vez que “(...) *foi fixada jornada de quarenta e quatro semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*” (VAZ, 2017, p.17).

Além do mais, verifica-se que o texto constitucional por si só não supre regulamentar todos os institutos necessários a uma boa aplicação do Direito trabalhista, de modo que é perceptível no próprio texto constitucional a necessária complementação para sua efetivação prática e finda por ser regulada através de outros dispositivos legais.

Neste aspecto, Silva (2003, p. 288) relata:

São direitos dos trabalhadores os enumerados nos incisos do art. 7º além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Temos, assim, direitos expressamente enumerados e direitos simplesmente previstos. Dos enumerados, uns são imediatamente aplicáveis, outros dependem de lei para sua efetivação prática [...]

A saber, Delgado (2013, p. 269) explana, haja vista o papel da CLT como um diploma legal único, unificador, das diversas disposições trabalhistas, conforme supracitado, que apesar de ter sofrido alterações no decorrer das últimas décadas, ainda sustenta espaço para novas criações legislativas, bem como protege os trabalhadores inseridos no mercado de trabalho. Vejamos:

(...) na perspectiva de análise do processo histórico-legislativo trabalhista brasileiro o que se percebe é que a CLT, aos seus 70 anos de existência, mantém-se dinamicamente situada num tempo criador, assumindo espaço para novos traçados, ângulos, projetos de renovação e de inserção econômico social protegida de dezenas de milhões de trabalhadores no mercado de trabalho formal do país. Assim, nestas últimas décadas, caminha rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado

Seguindo este lume, outra mudança significativa no contexto trabalhista surgiu com a aprovação da Lei 13.467/2017, amplamente conhecida como LRT (Lei da Reforma Trabalhista), que dentre as teses “(...) *sobrelevam-se as vertentes de desregulamentação e da flexibilização trabalhistas*” (DELGADO, M. 2019, p.76).

Ademais, consoante aduz Delgado, (2019, p. 76-77), os principais aspectos que sofreram desregulamentação foram:

a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT); b) introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (novo art. 11-A da CLT); c) eliminação das horas *in itinere* da CLT (novo texto do § 2º do art. 58 da CLT, com a revogação do § 3º desse mesmo preceito legal); d) exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do § 4º do art. 71 da CLT); e) exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do art. 457 da CLT); f) restrições na regulamentação dos danos moral e material no campo das relações de trabalho (novo Título II-A da CLT, art. 223-A até art. 223-G); g) inúmeras situações de exacerbação do poder empregatício do empregador na relação de emprego; h) incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442-B da CLT); i) criação do “contrato de trabalho intermitente” (art. 443, *caput* e § 3º, c.c. art. 452-A, *caput* e §§ 1º até 9º, todos da CLT); j) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado, criando-lhe grave situação de segregação (novo parágrafo único do art. 444 da CLT); k) diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial (novo texto do art. 461 da CLT); l) eliminação da possibilidade de incorporação, pela média, da gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (novo § 2º do art. 468 da CLT); m) eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato (novo texto do art. 477 da CLT); n) igualação jurídica das dispensas individuais, plúrimas e coletivas (novo art. 477-A da CLT); o) permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo art. 507-A da CLT); p) permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas (novo art. 507-B da CLT); q) alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista.

Noutro aspecto, no que se refere à flexibilização trabalhista, Delgado (2019, p. 76-77) pontua:

(...) os 15 grandes temas franquados no art. 611-A da CLT, aliados à tentativa feita pelo art. 611-B da Consolidação, no sentido de fixar taxativamente as restrições negociais coletivas que elenca (observe-se que no *caput* do art. 611-B se usa a palavra “exclusivamente”), tudo interpretado em conjugação lógica, evidencia o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País.

Em virtude de todo o mencionado, e considerando que os contextos políticos e sociais refletiram em toda a construção legislativa que alicerça o Direito Trabalhista, astuta a classificação trazida por Delgado, (2013, p. 269) acerca dos tempos do processo histórico e legislativo trabalhista a como sendo:

.....

(...) o período de institucionalização do Direito do Trabalho, dos anos 1930 a 1945; o período de expansão da legislação trabalhista, de 1945 a 1988 e o período de consolidação democrática constitucional do Direito do Trabalho brasileiro, de 1988 até os dias atuais.

Dessa forma, considerando que a Constituição pode sofrer alterações por meio dos processos legislativos¹, para o contexto aqui delineado, nos capítulos que se seguem, serão tratadas as alterações promovidas pelas Medidas Provisórias 927 e 936/2020.

¹ “O processo legislativo compreende a elaboração, análise e votação de vários tipos de propostas: leis ordinárias, medidas provisórias, emendas à Constituição, decretos legislativos e resoluções, entre outras. Cada tipo de proposta segue um caminho (tramitação) diferente.” Conceito extraído do site da Câmara dos Deputados - Disponível em <<https://www.camara.leg.br/entenda-o-processo-legislativo/>> Acesso em: 16/08/2021)

3 DA CHINA AO BRASIL: CONTEXTUALIZAÇÃO DA DISSEMINAÇÃO DO CORONAVÍRUS E PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS PARA ENFRENTAMENTO À PANDEMIA

Dezembro de 2019, mais precisamente 08 de dezembro², um surto de pneumonia, com causa até então desconhecida, passou a intrigar a comunidade médica e científica, pondo a comunidade da cidade de Wuhan/China em alerta. A partir de então, a cidade Chinesa serviu como observatório mundial, uma vez que diversos veículos jornalísticos passaram a noticiar o caos que ali se estabelecia.

Pouco se sabia acerca dessa doença que teve seu código mapeado geneticamente – vindo a ser identificado como o novo agente do coronavírus (nCoV-2019) – em 29 de dezembro de 2019.

Não houve muita demora entre o surgimento dos primeiros casos até a decretação do *lockdown* pela província chinesa, pois o vírus apresentava-se com alta velocidade de transmissão e taxa de mortalidade. Todavia, até o momento do fechamento das fronteiras da cidade de Wuhan/China – onde surgiram os primeiros casos –, ainda não havia indícios de que o caos produzido pela doença poderia vir a romper fronteiras internacionais.

É inegável que o fenômeno da globalização contribuiu com o espalhamento da doença, porque a propagação do vírus atingiu níveis catastróficos em decorrência da mobilidade entre os países, atingindo populações distintas e em espaços territoriais tão distantes entre si. Filho (2020, p.248), ressalta que, “*O mundo vive um estado de perplexidade generalizada*”.

Rodrigues (2020, p.38-39) afirma:

Essa disseminação com grande velocidade e em diversas escalas geográficas é fruto da fluidez e mobilidade rápida de pessoas, recursos e informações (fenômeno da globalização e do capitalismo sem fronteiras), aglomerações urbanas e inchaço populacional em grandes capitais⁹. Para se ter uma ideia, em um dia é possível atravessar vários países europeus (de carros, ônibus e/ou trens) ou pelo menos se conseguiria, antes do fechamento de fronteiras¹⁰. Como destaca Latour (2014), é difícil detectar as fronteiras devido à

² <https://coronavirus.saude.gov.br/linha-do-tempo/> (acesso em 16/10/2020)

fluidez, mas isso não significa que não existam territórios, seres humanos e barreiras naturais, assim como conflitos que emergem com essas novas carto(geo)grafias e práticas (espaciais).

Na mesma velocidade (proporção), desses tipos de circulação deu-se o novo vírus (SARS-COV-2), e a doença COVID 19 (novo coronavírus). Não houve apenas a dispersão, a disseminação de infectados, mortes e medo¹¹, mas também contribuiu nas/para mudanças das dinâmicas de cidades (no mundo todo): de encontros e passeios em parques, praças, teatros, museus, feiras, restaurantes, bares e shoppings, como também no fluxo de aviões, ônibus, carros, motos e bicicletas. Além de provocar mudanças discursivas e também a produção de narrativas (e usos), principalmente no plano político, brasileiro e mundial. (p.39)

Bittencourt (2020, p.170) acrescenta:

Como em um mundo globalizado é muito difícil que a ameaça viral fique restrita em um só país, em pouco tempo a situação do COVID-19 se tornou pandêmica, ocasionando grande letalidade em países que demoraram a adotar medidas sanitárias restritivas, infelizmente inevitáveis nesse tipo de calamidade social. (p.170)

Destarte, até a confirmação do primeiro caso de coronavírus, em território brasileiro, em 26 de fevereiro de 2020³, na cidade de São Paulo, levou-se em média dois meses após o início do surto na cidade chinesa.

Neste sentido, ainda que não fale diretamente sobre o fenômeno da globalização, Santos (2020, p.4) afirma que o meio social é um fator determinante para a propagação e distribuição interna da doença, haja vista ser incontestável a importação viral.

O vírus foi trazido do exterior para o país por estratos mais privilegiados ou médios que estão localizados particularmente em regiões mais desenvolvidas. A questão geral é saber se e como o 'meio social', de natureza relacional e estruturada, afeta a propagação e a distribuição interna da doença entre os grupos. A pandemia não é um processo puramente biomédico, pois o vírus se espalha por meio de contatos sociais.

Dada a velocidade de propagação do vírus, a OMS (Organização Mundial de Saúde) passou a acompanhar o aumento exponencial dos casos que avançava cada

³ Dados obtidos no sítio do Ministério da Saúde < <https://coronavirus.saude.gov.br/linha-do-tempo/#dez2019>> (acesso em 16/10/2020)

vez mais por diversos países, emitindo boletins epidemiológicos que determinavam o nível do risco, elevando o risco para alto em 28 de janeiro de 2020, vindo a decretar o status de pandemia em março de 2020⁴.

Levando em consideração o contexto de disseminação, surge uma preocupação derivada da ausência de estratégias a serem aplicadas, seja no combate/controlado da disseminação do coronavírus, na prevenção de danos que a disseminação da doença poderia ocasionar em todas as esferas sociais⁵.

Neste sentir, Freitas, Napimoga e Donalisio (2020, p.1), ressaltam que:

Desde o início do atual surto de coronavírus (SARS--CoV-2), causador da Covid-19, houve uma grande preocupação diante de uma doença que se espalhou rapidamente em várias regiões do mundo, com diferentes impactos. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 18 de março de 2020, os casos confirmados da Covid-19 já haviam ultrapassado 214 mil em todo o mundo. Não existiam planos estratégicos prontos para serem aplicados a uma pandemia de coronavírus – tudo é novo.

Em verdade, em que pese o conhecimento que era compartilhado pela cidade chinesa que vinha aprendendo na prática a lidar com o cenário provocado pela doença, ao romper as fronteiras, a pandemia atingiu todos os países de surpresa, provocando incertezas, seja pela ausência de conhecimento efetivo pela comunidade científica em comparação com o avanço da doença, alta velocidade de disseminação e letalidade, ou ainda pela diversificação dos sintomas manifestados em cada localidade. Assim, o vírus exigiu a elaboração de estratégias para o enfrentamento, consoante discorre Barreto *et al* (2020, p.2):

O insuficiente conhecimento científico sobre o novo coronavírus, sua alta velocidade de disseminação e capacidade de provocar mortes em populações vulneráveis geram incertezas quanto à escolha das

⁴ Disponível em: <<https://www.sanarmed.com/covid-19-a-situacao-do-novo-corona-virus-aor-dor-do-mundo-colunistas>> (acesso em 19/10/2020)

⁵ Conceito de Viana apud Marques: “(...) *esferas sociais são um fenômeno típico da sociedade capitalista e só existem nesta, sendo expressão da complexificação da divisão social do trabalho e sendo explicadas pelo modo de produção capitalista e seu desenvolvimento.*” (MARQUES, Edmilson. Um veredicto sobre a teoria das esferas sociais. Ciências Sociais Unisinos, São Leopoldo, Vol. 52, N. 2, p. 274-277, mai/ago 2016)

melhores estratégias a serem utilizadas para o enfrentamento da epidemia em diferentes partes do mundo. No Brasil, os desafios que se apresentam são ainda maiores, pois pouco se sabe sobre as características de transmissão da Covid-19 num contexto de grande desigualdade social e demográfica, com populações vivendo em condições precárias de habitação e saneamento, sem acesso constante à água, em situação de aglomeração e com alta prevalência de doenças crônicas.

Além disso, relevante mencionar que a pandemia desafiou não apenas a comunidade médica, vindo a desafiar também os poderes executivo, legislativo e judiciário, uma vez que exigiu a implementação de medidas urgentes que permitissem a continuidade da prestação dos serviços, no âmbito judicial Veiga e Sivolella (2020, p.50) destacam:

Numa velocidade paralela à disseminação do novo vírus, Atos Normativos, Resoluções, Portarias e Recomendações de todas as esferas do Poder Judiciário tentaram coadunar a necessidade de medidas urgentes de prevenção destinadas aos usuários e prestadores de serviços judiciais, com a premência inafastável da continuidade da prestação jurisdicional (...).

Outrossim, diante da necessidade da edição de novas regulamentações que servissem com sustentáculo para a exigência repentina de mudança de hábitos sociais em virtude da promessa de instauração do caos e a ausência de elementos normativos preestabelecidos, bem como diante da promessa de letalidade, que além de afetar a saúde, as relações sociais, a comunidade jurídica, a economia, também viria a afetar as relações de trabalho. Veiga e Sivolella (2020, p.50), pontuam:

Não há dúvidas de que a pandemia do COVID-19 mesclou ingredientes aptos a ensejar um verdadeiro caos social e institucional: a necessidade repentina de mudança de hábitos sociais arraigados de convivência, a ausência de elementos normativos pré-estabelecidos e a promessa de letalidade, chegaram sem avisar também à comunidade jurídica, a qual assistiu, em poucas semanas, uma alteração completa de paradigmas concernentes à maneira com que os operadores do direito se relacionam com a sociedade, e ao próprio *modus operandi* do Poder Judiciário.

Nesse contexto, Veiga e Sivolella (2020, p.50) acrescenta que a mutação viral nos costumes sociais provocou o direito diante da necessidade de regulamentar o imprevisível:

(...) com uma mutação de velocidade ímpar, quase “viral”, de seus costumes sociais, o direito segue como paciente ansioso por novos princípios e procedimentos capazes de lidar com a ponderação de valores do imprevisível.

Assim, diante do cenário social produzido pelo espalhamento da covid-19 e imprevisibilidade dos danos, a primeira medida produzida no Brasil, com o fito de enfrentamento à pandemia da Covid-19 foi o Projeto de Lei de Quarentena, - enviado pelo Ministério da Saúde ao Congresso Nacional -, vindo a ser efetivado pela Lei 13.979/2020, que após sancionada pelo atual presidente do Brasil Jair Messias Bolsonaro, entrou em vigor no dia 06 de fevereiro de 2020, trazendo disposições acerca das medidas iniciais para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Destaca-se que a Lei 13.979/2020 encontra-se alinhada à definição estabelecida pelo art. 1º do Regulamento Sanitário Internacional, dispondo em seu art. 2º⁶ a diferença entre isolamento social e quarentena, bem como traz, em um primeiro momento, um ponto relevante ao presente estudo, posto que prevê em seu art. 3º, § 3º que *“Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”*.

Neste ponto, relevante esclarecer a diferença entre transmissão importada, local, comunitária e sustentada, que segundo o Instituto Couto Maia⁷:

A transmissão importada ocorre quando alguém é diagnosticado num país, sendo que foi infectado em outro país. A local é quando a pessoa

⁶ Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

- I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e
- II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

Parágrafo único. As definições estabelecidas pelo Artigo 1 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020, aplicam-se ao disposto nesta Lei, no que couber.

⁷ <http://www.institutocoutomaia.com.br/saiba-tudo-sobre-o-coronavirus/> (acesso em 28/10/2020)

infectada não esteve em outro país com registro da doença, mas teve contato com um paciente infectado por transmissão importada. Já a transmissão comunitária ou sustentada ocorre quando há um aumento de casos e as autoridades de saúde não conseguem mais mapear a origem do vírus.

Dessarte, até o momento da edição da lei mencionada no parágrafo anterior, não existiam casos de transmissão sustentada, termo esse que nas palavras do professor Wildo Araújo, epidemiologista do colegiado de graduação em saúde coletiva da Faculdade de Ceilândia (FCE/UnB), *“significa que os casos já estão acontecendo nas comunidades, ou seja, uma pessoa infectada passa para outra no local em que convivem”*.⁸

Até então, e mesmo após confirmado o primeiro caso de transmissão importada no Brasil, ou ainda após a confirmação de transmissão local, não se exigiam medidas extremas, de modo que as recomendações giravam em torno da higienização das mãos e evitar contato íntimo com pessoas doentes.

Todavia, o cenário mais uma vez foi modificado pela imprevisibilidade da disseminação, exigindo novas adequações sociais após a confirmação de circulação do vírus em diversos estados sem que houvesse identificação da transmissão, ou seja, o surgimento de casos de transmissão sustentada.

Foi nesse cenário, que diversos estados passaram a decretar estado de calamidade ou emergência, pois o risco de colapso dos hospitais era iminente, junto a essas medidas, também se implementou na maioria das capitais o fechamento do comércio e da indústria, permanecendo aberto apenas às atividades essenciais.

É neste momento que surge o objeto de pesquisa deste trabalho, visto que é inegável a preocupação quanto a disseminação no ambiente de trabalho, bem como a necessidade de implementação de novas medidas que viessem a atender e amparar àqueles que estavam impossibilitados de permanecer funcionando, conforme alude Filho (2020, p.248-249):

⁸ “É a transmissão sustentada que se dá em determinada comunidade ou localidade. Não se dá dentro das unidades de saúde, se dá dentro das casas das pessoas, ou nos ambientes de trabalho, ou devido a quaisquer relações interpessoais que o paciente infectado tenha tido.” - informação extraída do site <http://noticias.unb.br/112-extensao-e-comunidade/4025-covid-19-entenda-a-fase-de-transmissao-sustentada-e-as-recomendacoes> (acesso em 27/10/2020)

No caso do Brasil, o Poder Executivo Federal usou da sua prerrogativa de publicar medidas provisórias, instrumentos legais de vigência imediata e sujeitos a validação parlamentar peremptória, em ordem a intentar disciplinar as relações sociais no lapso de duração do estado de emergência ou de calamidade pública. No caso específico das relações de trabalho, as Medidas Provisórias destinadas a tal desiderato receberam os números 927 (22.03.2020) e 936 (01.04.2020). (p. 248-249)

Nesse contexto, foram editadas as medidas provisórias 927 de 22/03/2020 (teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020), e a MPV 936 de 01/04/2020 (convertida na Lei nº 14.020, de 06/07/2020) que terão as suas controvérsias abordadas no capítulo seguinte.

4 AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 E 936/2020 E SUAS PRINCIPAIS CONTROVÉRSIAS

As medidas provisórias são espécies dos processos legislativos especiais e estão previstas no art. 62 da CF/88 que preconiza:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

Novelino *apud* Celso Antônio Bandeira de Melo (2016, p. 625) configura as Medidas Provisórias como uma “*categoria especial*’ de atos normativos primários emanados do Poder Executivo, que se revestem de força, eficácia e valor de Lei” distintas dos outros processos legislativos pelas seguintes características: Competência do Chefe do Poder Executivo; Caráter excepcional e efêmero; precariedade, devido a possibilidade de serem rejeitadas a qualquer momento pelo Congresso Nacional; perda de eficácia *ex tunc*; relevância e urgência.

Seguindo este lume, é certo que a pandemia provocada pela Covid-19 atingiu diferentes setores, trazendo inúmeros desafios para a sociedade, como menciona Neto (2020, p.1), “(...) diversos especialistas da área da saúde, econômica e jurídica trazem informações sobre o colapso social e econômico vivido, sendo certo que ‘o mundo, a economia e o direito, não estavam preparados para um problema em escala global”.

E, foi justamente nesse contexto que, no Brasil, surgiram as Medidas Provisórias 927 e 936/2020 como forma de organização legislativa com o fito de atenuar as dificuldades advindas das restrições impostas pela pandemia às atividades laborais, pois, “Seguindo as orientações da Organização Mundial da Saúde, diversas medidas são adotadas pelas autoridades públicas, entre elas, o distanciamento social e restrições à circulação de pessoas e ao exercício de atividades econômicas” (NETO, 2020, p.1).

Além disto, Filho (2020, p. 248-249) complementa:

No caso do Brasil, o Poder Executivo Federal usou da sua prerrogativa de publicar medidas provisórias, instrumentos legais de vigência imediata e sujeitos a validação parlamentar peremptória, em ordem a intentar disciplinar as relações sociais no lapso de duração do estado de emergência ou de calamidade pública. No caso específico das relações de trabalho, as Medidas Provisórias destinadas a tal desiderato receberam os números 927 (22.03.2020) e 936 (01.04.2020).

Congruente, Lopes e Santos (2020, p.74):

(...) visando proteger a coletividade, impôs o isolamento social e a quarentena a fim de conter o surto do novel virus e o colapso dos serviços de saúde, muitos setores tiveram que reduzir ou até mesmo cessar a sua atividade econômica, o que, jungido à redução do consumo, ocasionou desastrosos impactos nas relações laborais.

Assim, considerando a urgência e relevância que a decretação do estado de calamidade, a primeira medida editada para este fim foi a MP 927/2020, que dispôs, conforme enumerou Neto *et al* (2020, p. 2-12), em suma, sobre: a) Aplicação da MP 927: setores da economia e trabalhadores; b) “Força maior” como o fundamento jurídico da alteração bilateral individual por escrito durante a pandemia e o contrato de trabalho; c) Teletrabalho; d) Antecipação de férias individuais; e) Férias Coletivas; f) Do aproveitamento e da antecipação dos feriados; g) Sistema de compensação de jornada de trabalho (banco de horas); h) A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; i) O diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço; j) Estabelecimentos de saúde e a jornada de trabalho; k) O coronavírus e a responsabilidade civil do empregador; l) Ultratividade das normas coletivas; m) Atuação ao auditor fiscal do trabalho e n) Aplicação retroativa da MP 927.

Mormente, embora existam vários pontos controversos, foram separados os assuntos considerados mais problemáticos para melhor desenvolver a temática, haja vista a extensão das matérias não tornar possível uma avaliação mais criteriosa pertinente ao formato deste trabalho.

Assim, considerando o disposto nos artigos publicados, um dos pontos de maior problemática da medida em comento se refere ao disposto em seu art. 2º, pois, afinado com Lopes e Santos (2020, p. 74), tal dispositivo afronta à imperatividade das normas trabalhistas, haja vista a exaltação do negociado individual em prejuízo dos

direitos trabalhistas reconhecidos e irrenunciáveis, condição descrita pelos autores como “caráter disruptivo”.

O art. 2º da Medida Provisória 927/2020 prescreve *in verbis*:

Art. 2º- Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020)

Observando o cenário, percebe-se que tal preocupação encontra guarida, posto que, consoante pontua Lopes e Santos, (2020, p.74) *“A medida, portanto, trouxe uma predominância da vontade individual sobre a lei infraconstitucional e sobre a norma coletiva, contendo-se, segundo a letra fria do artigo 2º, apenas na CRFB.”*

Ainda neste sentido, Lopes e Santos (2020, p.74-75) destacam:

(...) a MP n. 927/2020 que reuniu um arcabouço de maleabilidades no contrato de trabalho e, como seu próprio texto dispôs, buscou a preservação do emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

(...) a interpretação literal do artigo em comento, de fato, pode levar à concepção de inconstitucionalidade, pois, indubitavelmente, vai de encontro ao núcleo essencial dos direitos sociais não valorizando a implementação das garantias constitucionalmente já asseguradas, ao arrepio do princípio da vedação ao retrocesso (art. 7º, caput, Constituição Federal - CRFB), pois diminui e esvazia direitos que já passaram a compor a esfera subjetiva do trabalhador.

Diante da atenta leitura do artigo 2º da MP n. 927/2020 tem-se que tal artigo somente pode ser interpretado no contexto limite do próprio ato normativo, ou seja, com o objetivo de flexibilizar diversas regras previstas na legislação infraconstitucional trabalhista somente durante o estado de calamidade pública.

Em outras palavras, há que se ponderar a sua aplicabilidade, haja vista que, mesmo direcionada aos destinatários específicos, porquanto, sob a égide do princípio protetor, as previsões ali contidas atacam direitos já incorporados à esfera subjetiva do trabalhador, de forma que a sua flexibilização só deveria ser levada em conta se aplicadas em benefício do empregado e somente durante a permanência do estado de calamidade pública.

Lopes e Santos (2020, p.76) complementam:

Embora se defenda que a medida provisória tenha destinatários limitados, ante as restrições que possa impor ao contrato de trabalho, entende-se que algumas das medidas dispostas no art. 3º da MP n. 927/20 podem ser utilizadas indistintamente pelo empregador se, e somente se, puderem ser aplicadas em benefício do empregado e, com base no princípio protetor, puderem assegurar a melhoria na qualidade de vida, da saúde e da segurança do trabalhador.

Além disso, Lopes e Santos (2020, p. 82) acrescentam que as disposições contidas na MP 927/2020 podem ser aproveitadas a outros destinatários que não tenham sido afetados diretamente pela pandemia “(...) *desde que para preservar a saúde e integridade física do trabalhador, a exemplo do teletrabalho*”.

Seguindo esse contexto, Ferreira (2021, p.109) assevera que:

“(...) as modalidades de trabalho remotas são expressamente equiparadas às jornadas de trabalho presencial, possuindo os trabalhadores que atuam em regime de home office ou teletrabalho os mesmos direitos garantidos aos trabalhadores que prestam serviço presencialmente, bem como também possuem os mesmos deveres estabelecidos aos mesmos.

Com toda a certeza, outro tema arriscado que também se tornou alvo de debate por ser prejudicial, dizia respeito ao disposto no art. 18 da MP 927/2020, posteriormente revogado pela MP 928/2020. A escritura previa a suspensão dos contratos de trabalho, para que fossem realizados cursos de qualificação, eximindo, contudo, os empregadores de encargos sociais e pagamento de salários. Vejamos o que Horn (2020) comenta a esse respeito:

“(...) uma regra em particular foi motivo de acirrado debate. Trata-se do art. 18, depois revogado pela MP 928, que autorizava os empregadores a suspender os contratos de trabalho, por um período de até quatro meses, para que os empregados realizassem cursos de qualificação não presenciais. Nesses meses, os empregadores estariam eximidos de pagar os salários e encargos sociais, podendo conceder voluntariamente algum benefício aos trabalhadores.

Ademais, outro ponto que merece destaque diz respeito a alteração trazida pelo legislador tocante ao banco de horas, uma vez que o art. 14 da MP 927/2020 assim dispõe:

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020).

Neste aspecto, “(...)fato é que com sua implantação surgem muitas dúvidas e até mesmo dificuldades para sua implantação.” (VAZ, 2020, p.21). Dentre as quais, o primeiro destaque que se faz é acerca da dificuldade de compensação, posto que, como Vaz (2020, p.21) exemplifica “Se considerada uma suspensão de atividades por 2 (dois) meses, isso pode ensejar aproximadamente 380 horas para compensação”, levando a uma lógica de que a compensação dentro do limite de horas extras permitido pela CF ensejaria um intervalo de aproximadamente 7 (sete) meses e meio para a compensação do período sem atividade. Isso, se levado em consideração um curto prazo de tempo de suspensão, o que leva ainda a outra dúvida; “(...) será que num contexto de recessão e até mesmo depressão, com diminuição intensa da atividade econômica, as empresas terão essa necessidade de horas extras?”.

Vaz (2020, p.21-22) também pondera:

Outro cuidado importante a ser tomado se refere à coexistência de um banco de horas anterior, feito sob a CLT, e um banco de horas extras feito sob a égide da MP 927/2020. Se não houver grande cautela no controle dessas horas extras, corre-se grande risco de “promiscuidade” entre esses bancos de horas, sendo que o prazo de compensação dos bancos não é o mesmo. Essa falta de controle pode inclusive ensejar a declaração judicial do banco de horas, e

consequentemente, o pagamento de adicional de horas extraordinárias.

E prossegue apontando a seguinte preocupação:

É preocupante, ainda, a constatação de que no Brasil normas que surgem para regular situações temporárias, especiais ou anômalas não raro se tornam regra geral, ou seja, o excepcional torna-se ordinário. Sob o fundamento de que é necessário desburocratizar, simplificar, criar mais empregos, não se duvida que o banco de horas extras seja objeto de legislação para torna-lo permanente, a despeito de a história recente ter evidenciado, por mais de uma vez, que a diminuição de direitos trabalhistas não é causa de oferta de empregos. (VAZ, 2020, p. 22-23)

Neste cenário, verifica-se que a MP 927/2020 criou um banco de horas atípico, que pelo texto em si não é suficiente para dirimir as dúvidas advindas da sua previsão deixando em aberto os seguintes *questionamentos* “(...) o risco de existir saldo negativo no momento da rescisão contratual é significativo? Poderiam ser descontadas as horas?”. (VAZ, 2020, p.21-22).

Além disso, uma questão paralela à suspensão das atividades econômicas diz respeito à alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, pois a MP 927/2020 admite essa troca como prerrogativa unilateral do empregador. (NETO ET AL, 2020, p. 4).

Durante o estado de calamidade pública, o empregador unilateralmente (*ius variandi*) poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (art. 4º, *caput*, MP).

Apesar da regra específica para o teletrabalho (art. 4º), a própria MP prevê que os empregados e empregadores poderão celebrar acordos individuais para as questões de natureza trabalhista (art. 2º) e também exige um contrato escrito ou mesmo aditivo contratual em relação à aquisição e manutenção de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para o trabalho remoto (art. 4º, § 3º). O que parece um pouco mais adequado ao sistema de proteção trabalhista (art. 468, CLT).

Na prática, vislumbra-se que “*Enquanto a MP 927 oscila entre providências burocráticas de pouca transcendência real e inconstitucionalidades latentes ou*

evidentes, tudo temperado com uma elegia subliminar ao empregador, a MP 936 prescreve medidas de alto impacto prático, amparadas em suficiente coerência sistêmica.” (FILHO, 2020, p. 258)

Vailon e Vieira (2020, p. 99) ressaltam:

Ambas as MP fazem menção à possibilidade de aplicar as mesmas medidas por meio de acordo coletivo e preveem a atuação e fiscalização sindical. Entretanto, é nítida a preferência pelo acordo individual, que contrariando a legislação trabalhista ordinária – especialmente a CLT – ganha contornos prevalentes. Assim, coloca-se a negociação coletiva em segundo plano, privilegiando a tratativa direta entre empregador e trabalhador.

De certo, a MP 936/2020 (convertida na Lei nº 14.020/2020) surgiu com o intuito de trazer providências mais práticas e garantidoras, e, para tanto, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - que ficou popularmente conhecido por BEm -, em seu texto, extrai-se previsões de medidas mais efetivas para manutenção do emprego durante o estado de calamidade pública, *“(...) a União autorizou aos empresários/empregadores: I - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e II - a suspensão temporária do contrato de trabalho.”* (BARUFFI e BARUFFI, 2020, p.155)

Ainda nesta senda, Horn (2020) pontua:

Em 1º de abril, por meio da MP 936, o governo federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, afastando-se da regra do art. 18 da MP 927 e aproximando a política pública brasileira do grupo de países que estipularam subsídios à manutenção do emprego em face da pandemia. A essência desta norma é a criação de um benefício emergencial de preservação do emprego e da renda a ser pago nos casos de suspensão do contrato de trabalho e de redução da jornada.

Klering e Neto (2020, p. 10) acrescentam:

O valor do benefício, custeado pelo Estado, terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Em complemento, a MP 936 traz que a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário pode ser de até 90 dias, e a suspensão de até no máximo de 60 dias, observados os

requisitos de preservação do valor do salário-hora de trabalho, mediante acordo individual por escrito.

Do exposto, vislumbra-se que, em comparação à medida provisória 927/2020, *“que atribui ao empregador um poder diretivo para adotar medidas para enfrentamento da crise econômica provocada pela COVID-19”* a medida 936/2020 *“tem por objetivo primário resguardar ambas as partes da relação jurídica, sem destacar primazias, porque empregador e empregado são dependentes entre si”* (BARUFFI E BARUFFI, 2020, p. 164).

5 DISCUSSÃO

5.1 APLICAÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927/2020 e 936/2020 E SUA EFETIVIDADE – ANÁLISE ESTATÍSTICA, PRINCIPIOLÓGICA E JURISPRUDENCIAL

Conforme tratado no capítulo anterior, as medidas provisórias 927 e 936/2020 surgiram como ordem normativa trabalhista para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, instaurado no país devido à disseminação do coronavírus.

Considerando que as relações trabalhistas foram impactadas pelo fechamento das atividades econômicas (lojas e comércios) consideradas não essenciais, passa-se a análise da eficácia das medidas provisórias editadas sob a ótica da análise estatística, jurisprudencial, documental e principiológica.

Assim sendo, Bittencourt (2020, p.170) afirma que, independentemente de os mecanismos terem sido criados sob a aparência de preservação do emprego, a maior preocupação não estava voltada para o social, mas para o capital e a continuidade da atividade empresarial, *ipsis litteris*:

“(...) a COVID-19 é mais um evento dizimador que exige a problematização de nossa configuração hegemônica de Estado sob a égide do desajuste ultraliberal e da predominância dos interesses corporativos em relação aos sociais”, ou seja, percebe-se que embora tenham sido criados mecanismos com a máscara de preservação do emprego, na verdade, a maior preocupação é com o capital e a continuidade da atividade empresarial”.

Coincidentemente, Filho (2020, p.250) aponta que dois objetivos centrais estão ligados ao empregador, uma vez que não faz menção aos empregados ou aos sindicatos, À vista disso, os objetivos observados no texto da Medidas Provisórias são: “1) estabelecer critérios ou parâmetros legais de índole trabalhista, direcionados aos empregadores, em ordem a, mínima e simultaneamente, preservar o emprego e a renda durante o estado de calamidade pública ocasionado pela pandemia da COVID-19” e “2) equiparar legalmente o estado de calamidade pública à situação de força maior definida pela CLT, fixando assim as potenciais consequências jurídicas que poderão advir da manutenção, ou não, da relação de emprego no lapso emergencial em questão, o qual, de acordo com o artigo 1º do Decreto Legislativo n. 6, poderá perdurar até 31.12.2020”.

Filho (2020, p.250) prossegue examinando:

O exame do contido no primeiro objetivo já desde logo denuncia aquele que parece mesmo ser o principal problema desta Medida Provisória: dirigir-se ou estabelecer interlocução apenas com os empregadores. Não se faz menção direta aos trabalhadores ou a seus sindicatos, como se estes não fossem, igualmente, atores fundamentais no contexto e no drama ocasionado pela pandemia da COVID-19. Aparentemente, o legislador parte da premissa de que aquilo que for bom ou adequado para os patrões também necessariamente o será para os seus respectivos empregados, que assumem, portanto, a condição de meros itens acessórios ou súditos tutelados na estratégia geral de enfrentamento do problema. Já o segundo objetivo possui o desiderato de dissipar eventuais dúvidas acerca de como enquadrar o cenário pandêmico em termos jurídico-laborais, equiparando-o desde logo à situação de força maior, cuja definição vem tratada no artigo 501 da CLT (...). (FILHO, 2020, p.150)

Com efeito, o conjunto de disposições da MP 927/2020, como acima explicitado, não se demonstra convincente tanto jurídica quanto empiricamente, pois *“Assemelha-se a uma improvisação construída de afogadilho, daquelas que, porque precariamente pensadas, costumam ordinariamente fazer mais mal do que bem”*. (FILHO, 2020, p. 256).

Robortella e Peres (2020, p. 77) aduzem que *“As políticas públicas, dentre as quais a disciplina do mercado de trabalho em face da calamidade, devem ter como prioridade a preservação da saúde – e, portanto, da vida – sem descurar dos empregos e da produção.”*, de modo que, no momento pandêmico, *“(…), a lógica interpretativa do ordenamento jurídico não é e não pode ser a usual. Em tempos excepcionais, a interpretação é de exceção”*.

Fato é que consoante discorre Filho (2020, p. 249), a figura da medida provisória foi criada para situações como a presente, onde não se questiona a relevância e a urgência, todavia, busca-se a sua viabilidade jurídica quanto a eficácia ou conveniência prática, *ipsis litteris*:

Não se discute que, em tese, a figura constitucional da assim denominada medida provisória foi idealizada justamente para situações como a presente. Então, a rigor, não há como questionar, desde uma perspectiva global, a relevância e a urgência dos diplomas legais em apreço. O que sim se pode fazer é avaliar a pertinência ou constitucionalidade específica de cada qual de seus preceitos, de modo a buscar inferir tanto sua potencial viabilidade jurídica quanto a sua eficácia ou conveniência prática. (FILHO, 2020, p.249)

Desta forma, partindo do pressuposto de que a eficácia se refere à aplicação da norma jurídica enquanto momento da conduta humana, de forma que, reconhecido o Direito, ele será incorporado à maneira de ser e de agir da coletividade, e “(...) *não raro resulta de atos de adesão aos modelos normativos em virtude de mera intuição de sua conveniência ou oportunidade. O certo é, porém, que não há norma jurídica sem um mínimo de eficácia, de execução ou aplicação no seio do grupo*” (REALE, 200, p.91).

Considerando esses aspectos, num primeiro momento, ressalta-se que o texto da Medida Provisória 927/2020 é problemático por exaltar o negociado individual em prejuízo dos direitos trabalhistas já reconhecidos e irrenunciáveis, de modo que se observa a violação de diversos princípios justralhista, a saber: o princípio da proteção, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da irredutibilidade salarial, entre outros.

Noutro aspecto, analisando julgamentos recentes cujas matérias são decorrentes da pandemia do coronavírus, é possível perceber como as medidas provisórias 927 e 936/2020 estão influenciando nas decisões dos magistrados, bem como a dificuldade do empregador para entender as medidas e colocá-las em prática.

Com efeito, pertinente os seguintes julgados:

RESCISÃO CONTRATUAL. PANDEMIA. COVID-19. FORÇA MAIOR. NÃO CONFIGURAÇÃO. Mesmo que se tenha em mente a grave crise econômica, profundamente agravada pela pandemia da Covid-19, bem como seus públicos e notórios desdobramentos, o fato é que, *in casu*, esta não configura força maior para efeitos do art. 502 da CLT, tendo em vista que a ré não encerrou suas atividades, não se podendo transferir os riscos do empreendimento ao empregado (art. 2º da CLT).

(TRT-03- RO: 00107001420205030038 MG, Relator: Marco Tulio Machado Santos, Data de Julgamento: 10/12/2020, Sétima Turma, Data de Publicação: 11/12/2020)

RESCISÃO CONTRATUAL DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19). VERBAS RESCISÓRIAS. É certo que, nos termos da MP nº 927/2020, o estado de calamidade pública em decorrência pandemia do CORONAVÍRUS configura, para fins trabalhistas, evento de força maior, previsto no art. 501 da CLT. No entanto, somente se constitui em justo motivo para rescisão contratual e, conseqüentemente, redução do montante rescisório, nos casos em que a afetação econômico-financeira "*determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado*" (art. 502 da CLT), situação sequer alegada nestes autos. Dessa forma, correta a sentença quanto ao reconhecimento de dispensa sem justa causa, com o deferimento das diferenças rescisórias decorrentes.

(TRT-10- 00020476720205100801 DF, Data de Julgamento: 19/05/2021, Data de Publicação: 22/05/2021)

EMENTA

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA. COVID-19. FORÇA MAIOR. INEXISTÊNCIA. Não se discute a legalidade da MP 927/2020, sequer a sua prevalência sobre as normas gerais da CLT, eis que as medidas provisórias, como cediço, em que pesem tratarem-se de normas temporárias, quando não transformadas em lei, regem as relações jurídicas durante sua vigência.

Entretanto, não há como se acolher a tese da ocorrência de força maior, isso porque, a edição da MP 927/2020 visava a manutenção do emprego e da renda do trabalhador "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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020", e não o contrário .

(TRT-1- RO: 01007277520205010013 RJ, Relator: VALMIR DE ARAUJO CARVALHO, Data de Julgamento: 30/06/2021, Segunda Turma, Data de Publicação: 14/07/2021)

A priori, é possível verificar a existência de uma certa dificuldade, por parte dos setores econômicos, em identificar os destinatários e as situações em que o dispositivo se aplica, uma vez que não basta alegar a existência do estado de

calamidade e dificuldades financeiras para que o empregador possa se eximir do pagamento das suas obrigações trabalhistas, ou interpretar a medida provisória ao seu contento, ao contrário, deve-se observar que as medidas são exceções, que não sobressai a CLT e a CF, conforme preconiza o art. 2º, *caput*, da MP 927/2020, e somente incidirão nos casos em que se verifique efetivamente a incidência dos efeitos ocasionados pela pandemia.

Assim, ao analisar os julgados transcritos, depreende-se que as empresas alegam dificuldade financeira como motivo de força maior para rescindir contratos sem pagar as verbas devidas em casos de rescisão.

Outro ponto controverso que revela a preocupação tocante à criação de um banco de horas atípico, porquanto, pelo texto em si, insuficiente para dirimir as dúvidas advindas da sua previsão, e o risco de, na prática, implicar em sua invalidade.

Neste sentir, o seguinte julgado não apenas legitima essa preocupação, bem como ratifica o comportamento do empregador frente a aplicação das medidas.

EMENTA:

Direito do Trabalho. Decretação do estado de calamidade pública. MP 927/2020. O Decreto Legislativo 6/20 reconhece caracterizado, em todo o País, o "Estado de Calamidade Pública" decorrente da pandemia do novo coronavírus (Covid-19), sendo, nesse contexto, editada a Medida Provisória nº 927, vigente de 22/03/2020 e 19/07/2020, tendo por escopo a "preservação do emprego e da renda". Contudo, é público e notório que o ramo de alimentos não foi atingido pelas restrições impostas pela MP. não se justificando o banco de horas quando o empregado é colocado em casa, aguardando ordens e depois é demitido.

(TRT-1- RO: 01008644020205010342 RJ, Relator: DALVAAMELIA DE OLIVEIRA MUNOZ CORREIA, Data de Julgamento: 22/02/2021, Oitava Turma, Data de Publicação: 04/03/2021)

Deste modo, encontramos, outra vez, a dificuldade no entendimento do setor acerca dos destinatários e a permissividade de extensão da aplicação das medidas a outros âmbitos, pois somente seria permitido a sua extensão aos setores não afetados diretamente pela pandemia quando em benefício do trabalhador e desde que sirva para preservar a saúde e integridade física, não sendo possível a aplicação das desvantagens.

Logo, ressalta-se a consideração de Vaz (2020, p. 22):

Considerando que o banco de horas, segundo a MP, é para a preservação do emprego e não para sua ruptura, e que a empresa poderia adotar outras medidas como a redução de jornada acompanhada de redução salarial ou a suspensão do contrato, previstas pela MP 936, a tendência é se concluir que não será possível esse desconto.

Adiante, outro ponto que gerou confusão toca o permissivo de suspensão e redução da carga horária, previsão esta que só foi devidamente regulada após a edição da MP 936, todavia ante o alvoroço causado pelo fechamento abrupto do comércio devido a restrição de circulação da população imposta pelo isolamento, é sabido que a inobservância dos requisitos para a implementação, seja do banco de horas ou da suspensão de contrato, enseja a invalidação deste.

Logo, identifica-se a irregularidade no seguinte julgado:

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA E SALÁRIO. IRREGULARIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. Não há como conferir validade à redução de carga horária e salário adotada pela empregadora durante o período de pandemia sem respaldo na legislação e sem a observância dos requisitos definidos na MP nº 927, com vigência já encerrada, e na MP nº 936, convertida na Lei nº 14.020/2020, editadas para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública em razão do coronavírus (COVID-19) e preservação do emprego e renda.
(TRT-12- RO 00004426320205120047 SC, RELATORA: GISELE PEREIRA ALEXANDRINO, Data de Julgamento: 10/11/2020)

Ademais, os julgados analisados corroboram com o levantamento estatístico divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho referente às ações ajuizadas com o assunto “Covid-19” e os principais assuntos relacionados às demandas são: verbas rescisórias e pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).
Vejamos:

No levantamento relativo ao período de janeiro a abril, divulgado em 26/5, havia 1.444 novas ações nas Varas do Trabalho e 295 casos

novos nos TRTs, um total de 1.739 ações. O relatório anterior, no entanto, contemplava números de apenas 15 dos 24 TRTs. No Tribunal Superior do Trabalho, até o momento, 31 ações tratam do assunto.

O novo levantamento, apurado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, com dados de 21 TRTs, registrou 6.689 novas ações com a temática no primeiro grau e 1.033 no segundo grau de jurisdição, totalizando 7.722 novas ações.

Os dados foram extraídos do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (E-Gestão). De acordo o relatório, apenas três Regionais não haviam inserido os dados no Sistema até o fechamento do relatório: TRT da 10ª (DF/TO), da 17ª (ES) e da 20ª (SE) Regiões.

No primeiro grau, os assuntos principais das demandas ajuizadas são relacionados às verbas rescisórias e ao pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Mais de 1,5 mil processos (22,9%) buscaram o levantamento ou a liberação do FGTS. Já no segundo grau, o levantamento/liberação do FGTS aparece como assunto mais frequente (12,58% das ações), seguido de ações sobre tutelas cautelares e mandados de segurança.

Seguindo esse contexto, percebemos que os julgamentos acima transcritos demonstram o papel do magistrado como limitador da vontade do empregador que tenta utilizar as medidas, indiscriminadamente, em seu favor, sem ao menos ponderar as regras de aplicabilidade.

Congruente com o descrito por Veiga e Sivoletta *apud* Alvim e Dantas (2020, p.51) acerca da cobrança do que existe em torno do juiz para que em sua atividade cotidiana profira decisões justas e funcionais, o que torna essa cobrança ainda mais contundente no contexto da pandemia. Vejamos:

No cenário da pandemia, essa cobrança se torna mais contundente. Ao lado da produtividade crescente e altamente divulgada⁷, atingida por meio dos novos instrumentos de prestação jurisdicional como as audiências e sessões por videoconferência⁸, os magistrados se confrontam com a angústia de proferir decisões rápidas, capazes de atender às novas urgências demandadas, e, ao mesmo tempo, sem parâmetro normativo estanque ou claro a nortear as medidas a serem implementadas. A cada dia, junto às mudanças exponenciais nas estatísticas de contágio e letalidade, e à dinâmica do prognóstico crescente da duração da quarentena e do isolamento social, surgem novos questionamentos, a partir de premissas básicas (...)

Assim, num primeiro momento conclui-se que a MP 936/2020 traduz medidas mais enérgicas com participação ativa do Estado, o texto melhor elaborado e mais inteligível, possui como objetivo a preservação do emprego e a renda dos trabalhadores brasileiros, desse ponto inicial poder-se-ia afirmar que é mais eficaz do que a medida anterior a ela, tanto que foi convertida na Lei 14.020/2020, a qual permanece em vigor.

Além do exposto, o terceiro e último aspecto analisado diz respeito às pesquisas divulgadas pelo IBGE e Ministério da Economia, destarte, não houve manutenção dos postos de emprego, 11% no 4º trimestre de 2019, aumentando para 12,2% no 1º trimestre de 2020, chegando à 13,3% no 2º trimestre de 2020. Em 2021 esses números só aumentaram, chegando a 14,7% no 1º trimestre.

Lado outro, segundo os dados divulgados pelo site do Ministério da Economia, datado de 12 de maio de 2020, o número de empregos preservados em decorrência do BEm supera a marca de 7,2 milhões, sendo estes beneficiados da seguinte forma:

De acordo com o balanço, 54,9% dos beneficiados são para suspensão de contrato de trabalho. Em valores absolutos, o percentual equivale a 3.956.915 empregos. A redução de 50% na jornada e salário representa 17,2% (1.239.084), enquanto a diminuição de 25% tem 13,4% (964.073). A redução de 70% chegou a 12,2% (879.774) e os trabalhadores intermitentes respondem por 2,3% (167.069) do total.

Deste total de benefícios, 52% (3.757.862) ocorreram a partir dos acordos entre trabalhadores e empresas com receita bruta anual menor que R\$ 4,8 milhões, 44% (3.143.775) nos casos de empresas com receita bruta anual maior que este valor, e 4% (305.278) nos casos de empregados domésticos e de trabalhadores intermitentes.

Neste ponto, relevante mencionar que, inesperadamente, encontramos no site do Ministério da Economia informações que, - através de ações realizadas por auditores fiscais do Trabalho, em Sergipe – revelaram os seguintes desvios: “(...) 96 trabalhadores em situação irregular em Sergipe. Deste total, 57 recebiam o BEm por suspensão de contrato e continuavam trabalhando”, além disso, “Também foram encontrados 39 empregados sem registro formal, sendo que 18 estavam recebendo o seguro-desemprego de forma irregular. As empresas sergipanas fiscalizadas possuíam um total de 1.812 empregados”.

Neste sentido, uma questão que merece ser frisada é que na prática, foi possível visualizar diversas empresas burlando as recomendações e resistindo às medidas para combate à doença. Robortella e Peres (2020, p.78) explicam:

Na prática, a resistência às medidas para conter a doença e ao mesmo tempo conformar o mercado acaba por desestimular o necessário isolamento. Afinal, muitos – empresas e trabalhadores – não suportarão a ausência de receitas por mais tempo. Há o risco de brasileiros ficarem sem saúde e sem ocupação.

Ademais, somado a isso, foi possível constatar através de fiscalização dos auditores do trabalho, irregularidades no recebimento dos benefício, que somente no estado de Sergipe, segundo o site do Ministério da Economia (2020), estima-se que “(...) o prejuízo seja de, pelo menos, R\$ 119.130,00 no pagamento irregular do BEm e outros R\$ 56.430,00 do seguro-desemprego”.

Além disso, não obstante os dados divulgados pelo Ministério da Economia no que diz respeito à quantidade de pessoas que estão recebendo o BEm, percebe-se a existência de incongruências entre esses e os índices de desemprego divulgados pelo site de IBGE, inclusive, este último apresenta dados mais atualizados, uma vez que apresenta o índice até o primeiro trimestre de 2021, enquanto aquele traz as estatísticas datadas de maio de 2020.

Por todo o exposto, verifica-se ser inegável os esforços do executivo ao editar as Medidas Provisórias 927 e 936/2020, entretanto, na realidade, não se vislumbra a sua efetividade, seja pela obscuridade e confusão do texto elaborado (principalmente no que diz respeito à MP 927) a qual confunde os empregadores e desconsidera princípios basilares do Direito Trabalhista, dificultando a sua aplicação trazendo como consequência a judicialização.

Neste aspecto, acredita-se que: *“O estado de calamidade pública pede interpretação especial do capítulo dos direitos sociais. Deve-se promover harmônica articulação com outros princípios e normas constitucionais(...)”*. (ROBORTELLA E PERES, 2020, p.78).

Não há como olvidar que o ideal seria a não retirada ou diminuição dos direitos, contudo, a mitigação torna-se efetiva quando analisada sob a égide do

princípio da supremacia do interesse público em detrimento do privado, ou ainda, em relação à tentativa de manutenção dos empregos e preservação da renda.

Dessarte, é indiscutível que o objetivo das Medidas Provisórias aqui tratadas converge com o princípio da Supremacia do interesse público, porquanto se preservada a renda e o emprego, há preservação do montante que circula na economia e a diminuição destes interfere diretamente na economia.

Dessa maneira, considera-se que a flexibilização de direitos, ainda que momentânea torna-se mais efetiva do que a manutenção das garantias, e no que se refere ao contexto pandêmico, o discurso é justamente no sentido de tentar resguardar os postos de empregos e continuidade das atividades empresariais. Todavia, na prática, não se vislumbra que as medidas provisórias 927 e 936/2020 foram suficientes para preservar o emprego e a renda.

Todavia, se tem de um lado um texto confuso, elaborado às pressas, que confere poderes de negociação dos contratos de trabalho pelo empregador, sem considerar os princípios basilares do Direito Trabalhista, relativizando o princípio da hipossuficiência do trabalhador que não está em condições de igualdade para realizar negociações.

Rodrigues (2020, p. 44) critica:

(...) há uma configuração de um Estado que aprofunda e institucionaliza (vulnerabiliza ainda mais) a precarização do trabalho e as suas relações; amparando-se na narrativa estatal (capturada do setor empresarial e econômico), ou, no caso, na premissa de que “menos direitos” assegurarão mais empregos. Portanto, as frações hegemônicas de classe (“patrões”) ainda possuem fortes correlações de forças, isto é, forte apoio, legitimação e incentivo por parte do Estado (...)

Filho (2020, p. 254-255) complementa:

A MPV 927 inverteu essa lógica, ancorando-se na excepcionalidade fática referente à pandemia da COVID-19. A nosso sentir, o que se alcançou com isso foi apenas agregar um estado de “calamidade jurídica” ao estado de “calamidade pública”, demolindo, ainda que provisória e circunstancialmente, uma estrutura de proteção mínima cuja necessidade tem sido reiteradamente demonstrada e reprisada pela história. Cuida-se, assim, de preceito frontalmente colidente com o caput e o inciso XXVI do artigo 7º, e com o artigo 8º, inciso III, da

CRFB. E, conquanto o Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, em exame liminar, tenha, por maioria, assentado a constitucionalidade do preceito⁵, é justo esperar que, mais adiante, quando o cenário político e sanitário nacional estiver menos turbulento, proceda-se a uma salutar reconsideração desse entendimento inicial.

Nesse contexto, embora objetivem a preservação do emprego e a renda, a redução do poder fiscalizador propiciou que arbitrariedades e fraudes fossem perpetradas pelos empregadores e que findam por aumentar a demanda judicial.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia influenciou mundialmente todas as esferas sociais, no Brasil, além da comunidade médica, moveu os entes federativos e seus poderes constituídos em torno do enfrentamento ao vírus.

Dentre as medidas adotadas, considerou-se o isolamento social como de maior eficácia, todavia, a sua aplicação prática interferiu no fechamento em massa das atividades econômicas consideradas não-essenciais, reduzindo a circulação de pessoas nas ruas e conseqüentemente as atividades laborais, foco desta pesquisa. Neste ponto, acredita-se que a relevância deste trabalho se justifica não apenas pela atualidade da temática, mas sobretudo pela exigência repentina da mudança de hábitos sociais em virtude da ausência de elementos normativos que dessem conta do caos produzido pelo vírus da Covid-19.

Neste aspecto, são inegáveis os esforços do poder executivo ao editar as Medidas Provisórias 927 e 936/2020, porém, diante das análises, não vislumbradas por eficazes, seja pela obscuridade e confusão do texto elaborado (principalmente no que diz respeito à MP 927) que de sobremaneira gera confusão aos empregadores e desconsidera princípios basilares do Direito Trabalhista, pondo em dificuldade a sua aplicação e, a conseqüente necessidade de judicialização.

Lado outro, quanto a efetividade, conclui-se que mesmo insuficientes ao combate das problemáticas decorrentes da pandemia, as Medidas Provisórias são efetivas, porquanto, no rol das espécies do processo legislativo, são as responsáveis por regulamentar políticas públicas em caso de relevância e urgência, ou seja, são os melhores recursos disponíveis pelo Chefe do executivo sob a égide do princípio da supremacia do interesse público, convergindo a, se atingidos os objetivos de preservação do emprego e renda, haveria preservação do montante que circula e aquece a economia.

Desta forma, como sugestão, está a realização de pesquisa de campo com a classe trabalhadora, em busca da análise aprofundada da eficácia dessas medidas, pois, consoante ensina Reale (2002, p.91) “A regra de direito deve, por conseguinte, ser formalmente válida e socialmente eficaz”, uma vez que a eficácia social condicionada ao querer coletivo.

Por todo o exposto, há de se concluir que as Medidas Provisórias discutidas não possuem eficácia prática. Além de insuficientes ao combate das problemáticas decorrentes da pandemia, não cumprem objetivamente a preservar o emprego e a renda, haja vista, desde a criação, terem reduzido o poder fiscalizador, propiciando que arbitrariedades e fraudes fossem perpetradas pelos empregadores aos empregados, principal circunstância para o aumento do ajuizamento de reclamações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1824). Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm> Acesso em: 19/10/2020.

_____. Constituição (1891). Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm> Acesso em: 19/10/2020.

_____. Constituição (1934). Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm> Acesso em: 19/10/2020.

_____. Constituição (1988). Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 19/10/2020.

_____. Lei 13.979/20. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm> Acesso em 19/10/2020.

_____. Lei 14.020/2020. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm> Acesso em 21/07/2020.

_____. Medida provisória nº 927/2020, de 22 de março de 2020. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm> Acesso em: 21/07/2020

BARUFFI, Ana Cristina; BARUFFI, Helder. O acordo de suspensão do contrato de trabalho na mp936 e o poder de direção do empregador. **Revista Jurídica UNIGRAN**. Dourados, MS | v. 22 | n. 43 | Jan./Jun. 2020.

BARRETO, Mauricio Lima; et al. O que é urgente e necessário para subsidiar as políticas de enfrentamento da pandemia de COVID-19 no Brasil? **REV BRAS EPIDEMIOL 2020**; 23: E200032.

BITTENCOURT, Renato Nunes. “Pandemia, isolamento social e colapso global”. **Revista Espaço Acadêmico**, vol. 221, março/abril, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. **Rev. TST**, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e**

jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do Teletrabalho e Home Office em Tempos de Pandemia e Seus Reflexos na Saúde do Trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho**. Encontro Virtual. V.7. n.1. p.101-119. Jan/Jul. 2021.

FILHO, Manoel Carlos Toledo. Covid-19 e o direito do trabalho - um enfoque preliminar. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 247-264, jul. 2020

FREITAS, André Ricardo Ribas; NAPIMOGA, Marcelo; DONALISIO, Maria Rita. Análise da gravidade da pandemia de Covid-19. **Epidemiol. Serv. Saude**, Brasília, 29(2):e2020119, 2020.

HORN, Carlos Henrique. Empregos e salários durante a pandemia – **FCE | UFRGS**. Disponível em: < <https://www.ufrgs.br/fce/empregos-e-salarios-durante-a-pandemia/>> acesso em: maio 2020.

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 Unoesc São Miguel do Oeste** – 2020, publicação 17-12-2019 – ISSN 25256556 <disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/issue/view/410>> Acesso em: 26/07/2021.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solayne Beltrão dos. A interpretação da mp n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde do trabalhador. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, 2020

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho. 31ª ed.**, Cidade: Editora, 2015.

NETO, Francisco Ferreira Jorge, *et al.* O coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020. 26/03/2020 Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2020/03/26/coronavirus-mp-927-2020/>> acesso em: 21/07/2021

NOVELINO, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional / Marcelo Novelino**. - 11. ed. rev., ampl. e atual. - Salvador: Ed. JusPodvim, 2016. 888p.

REALE, Miguel, 1910. **Lições preliminares de direito / Miguel Reale**. — 27. ed. — São Paulo: Saraiva, 2002.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Interpretação jurídica em tempos de pandemia (cap. 3). IN: **Direito do Trabalho na crise da COVID-19 /**

coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão –
Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

RODRIGUES, Jondison Cardoso. capítulo 2, covid-19, narrativas, vulnerabilidades e convulsões sociais no brasil e no mundo. IN: SENHORAS, Elói Martins (organizador). **COVID-19, Política e Direito**. Boa Vista: Editora da UFRR, 2020, 171 p.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Covid-19, causas fundamentais, classe social e território. **Trab. Educ. Saúde** | e-ISSN: 1981-7746 TES | Figueiredo Santos, JA | DOI: 10.1590/1981-7746-sol00280 | 2020; 18(3): e00280112| (disponível em: <http://www.tes.epsjv.fiocruz.br>)

SANTOS, Rosilene dos. Direito do trabalho: princípios constitucionais regentes em tempos de flexibilização de direitos e pandemia. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. A proteção ao trabalho na constituição federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no brasil. Constituição, Economia e Desenvolvimento: **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. Curitiba, 2012, vol. 4, n. 7, Jul.-Dez. p. 274-301

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

VAILON, Kauana ; VIEIRA. Regina Stela Corrêa. Negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise: análise das medidas provisórias 927 e 936/2020, decisões do supremo tribunal federal e recomendações do ministério público do trabalho. **Rev. do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** | e-ISSN: 2525-9857 | Evento Virtual | v. 6 | n. 1 | p. 96-110 | Jan/Jun. 2020.

VAZ, Audrey Choucair; banco de horas: da instituição à medida provisória 927/2020 – da exceção à generalização da compensação da jornada. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

VAZ, Jose Eduardo Parlato Fonseca. **Análise histórica dos direitos trabalhistas nas constituições brasileiras**. Publicação independente, novembro 2017.

VEIGA, Aloysio Corrêa da Veiga; SIVOLELLA, Roberta Ferme. Dejà-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o covid-19. (cap. 2). IN: **Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão –** Salvador: Editora JusPodivm, 2020.