



BREVES ASPECTOS SOBRE OS EFEITOS DO CORONA VÍRUS E A DURAÇÃO DO TRABALHO NOS CONTRATOS DE EMPREGO.

BOTTER, Ruan Freitas de¹
SOUZA, Vítor Vinicius Cordeiro de²

RESUMO: A inesperada, ou não tão inesperada assim, aparição da pandemia, trouxe consigo uma avalanche de infortúnios que atingiram o globo em inúmeros tópicos, tirando da humanidade a normalidade através de muitas vidas perdidas, cancelamento e adiamento de eventos e confraternizações, mudanças no meio ambiente, entre outros. Mas o presente artigo irá tratar e discutir a pandemia de COVID-19 como uma consequência das principais característica do Antropoceno e, também, as evidências do impacto humano sobre o meio ambiente após o surto da pandemia e a adoção de medidas restritivas em diferentes países do mundo, das consequências no que se diz respeito às relações trabalhistas e o papel exercido pelo Direito do Trabalho com mais clareza e fundamentos, apresentando e analisando fatos, dados concretos e opiniões de especialistas que debatem sobre o assunto, além de pontuar e discutir os resultados causados pela COVID-19 no futuro tendo como base o presente.

Palavras-chave: Pandemia, Direito do trabalho, relações trabalhistas, consequências, futuro.

¹ Estudante do 4º Termo do Curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” – Toledo Prudente. E-mail: Botterruan2020@gmail.com

² Estudante do 4º Termo do Curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” – Toledo Prudente. E-mail: souzavictor805@icloud.com.

INTRODUÇÃO

Ultimamente podemos encontrar na internet discursos inflamados dos mais diversos tipos e assuntos com apenas alguns cliques. Nessa gama de assuntos um tema vem ganhando importante espaço e destaque nas discussões acaloradas: o novo corona vírus e as suas consequências no âmbito trabalhista. Sem sombra de dúvidas, o ano de 2020 ficará marcado e certamente será contado nos livros de história como um período negro, carregando consigo um sentimento de tristeza aliado ao de superação, devido ao alto grau de dificuldade que a humanidade vivenciou nesta época.

No dia 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi informada de vários casos pouco usuais de pneumonia em Wuhan, capital da Província de Hubei na China.^{10,11} No dia 7 de janeiro de 2020 foi identificado e confirmado um novo coronavírus (SARS-CoV-2), pertencente à mesma família que já tinha ocasionado as epidemias de SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome) e de MERS (Middle East Respiratory Syndrome).^{12,13} A nova doença, que foi chamada de COVID-19 (Coronavirus disease 2019), se disseminou rapidamente pela China e, em poucas semanas, atingiu outros países da Ásia.

O primeiro caso confirmado na América Latina ocorreu no Brasil (confirmado no dia 26 de fevereiro) e poucos dias depois foi reportado o primeiro caso na Argentina. Ambos pacientes tinham viajado à Itália.^{10,15-17} Em março o único continente não atingido pelo vírus era a Antártica e, em 11 de março de 2020, a OMS declarou a COVID-19 como uma pandemia.

Como uma ampulheta, o mundo foi posto de cabeça para baixo, onde se percebe que o anormal, aos poucos vem se tornando rotina da maioria da população mundial, então passamos a praticar atos totalmente fora da realidade em que vivíamos, mudando o estilo de vida por necessidade ou de maneira não planejada como deveria, causando danos e alavancando diversas modalidades de crises como: econômica, política, alta taxa de desemprego e colapso do sistema de saúde. Logo, por obrigação, foi preciso uma flexibilização e a busca de alternativas para dançar conforme a música.

No presente trabalho, apresentamos um breve parecer sobre a COVID-19 e as relações trabalhistas para que possamos conceituá-lo através da visão do ordenamento jurídico brasileiro. Após exposto tratamos dos estilhaços e consequências da pandemia que atingiram o Direito do trabalho e o trabalhador com sua importância não só para o ordenamento jurídico brasileiro, como para o mundo todo.

E por último, mas não menos importante, é preciso discutir embasado e banhado a argumentos quais serão, ou poderão ser os efeitos deixados pela pandemia no futuro, sejam negativos como as inúmeras mortes por falta de um adequado programa de governo por parte de muitos países, aliados à falta de estrutura mínima de combate ao contágio excessivo, sejam positivos como o crescimento de estilos ou modos de produção que antes eram desvalorizados e desconhecidos, onde ambos estarão presentes no decorrer do trabalho. O trabalho é composto através do método dedutivo e conclui relacionando como a pandemia do novo corona vírus mostrou o despreparo dos líderes mundiais e gerais que abarca todos os outros dentro de si.

1 Conceituação e Cronologia da Evolução Histórica do Direito do Trabalho.

Assim como são difícil o debate e o entendimento da sociedade sobre o Direito do trabalho e a sua conceituação requer um demandado esforço para se aproximar da real situação que se enfrentam. Antes de tentar conceituar esse fenômeno é deverás necessário abordar sua historicidade.

O Direito do Trabalho é fruto do capitalismo e uma reação da Revolução Industrial. O advento e a evolução capitalista é que propiciaram a sua existência. Este ramo especializado do Direito serviu não apenas ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra. Na verdade, ele fixou controles para o sistema capitalista, dando uma certa dose de civilidade, buscando evitar e eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

A principal forma de prestação de serviços disciplinada pelo Direito do Trabalho, e sem a qual esse ramo jurídico especializado não existiria, é o trabalho subordinado, ou seja, a relação de emprego. O trabalho subordinado surgiu séculos após a crescente destruição das relações servis. Assim, o contrato de trabalho estruturou-se como categoria específica no desenrolar do processo da Revolução Industrial, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo daquela época.

No final do século XVIII e durante o século XIX, maturaram-se, na Europa e nos Estados Unidos, as principais condições para a prevalência do trabalho livre, mas subordinado. Este é, pois, um produto cultural do século XIX, mais precisamente das transformações econômicas-sociais e políticas vivenciadas naquela época e que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo do processo produtivo característicos daquela sociedade.³

O Direito do trabalho não surgiu em decorrência de fenômenos isolados, mas sim da combinação de diversos fatores, de ordem econômica, social e política.⁴

Do ponto de vista econômico, os fatores que favoreceram o aparecimento desse ramo do Direito foram a utilização da força de trabalho livre, mas subordinado, como principal instrumento da relação de produção e o fato desse sistema produtivo fazer surgir uma modalidade diferente de organização de produção, denominada grade industrial, que reforçou o artesanato e a manufatura.⁵

Em termos sociais, a concentração proletária norte-americana e da Europa, à volta das grandes cidades industriais, exerceu forte influência para o surgimento do Direito do trabalho.⁶

Sob o prisma político, “as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e o gerenciamento da força de trabalho que fazia parte do sistema produtivo daquela época, foram fatores que também contribuíram para o surgimento

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 83-86

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 87

⁵ *Ibidem*, p 87-88

⁶ *Ibidem*, loc. cit

do Direito do Trabalho. No que respeita aos trabalhadores, a descoberta da ação coletiva como instrumento de atuação, tanto no âmbito político quanto na esfera exclusivamente profissional, teve fundamental relevância.

Ainda no século XIX, o Estado começa, então, a incorporar as normas autônomas, surgidas entre empregadores e empregados, compatibilizando o direito autônomo (negociado) com o heterônomo (produzido pelo Estado). O Direito do Trabalho é, portanto, uma das expressões principais dessa contraposição e generalização da vontade coletiva vida das classes sociais mais baixas, tendo surgido, pois, de um processo de luta, organização e representação dos interesses do conjunto da classe trabalhadora.⁷

Cerca de sessenta anos depois, no final dos anos 1970 e início dos anos 1980, deflagra-se um processo de desestabilização e reforma dos padrões normativos trabalhista até então imperantes, desencadeados com o início da desconstrução do Estado de Bem-estar Social e o desmoronamento dos projetos de pleno emprego, em virtude da inserção das novas tecnologias no processo produtivo. Esses fatos produziram reflexos mais fortes no Brasil somente a partir do final dos anos 1980 e início dos anos 1990.

2 Reforma Trabalhista e as Transformações do Trabalho

Como falar em dignidade no trabalho a partir dos paradigmas que são construídos para o trabalho humano? As premissas existentes para o trabalho humano são o máximo de exploração com o emprego do menor número possível de trabalhadores, conseguindo-se a máxima produtividade. Trata-se do pensamento econômico sem ética. Como estabelecer o diálogo entre o econômico e os objetivos perseguidos pelo Direito? Qual deve ser a genuína concepção de trabalho enquanto um bem social tratado como um direito fundamental? A defesa que se fazia a respeito da tecnologia, ou seja, se ela poderia libertar o homem do trabalho dando a ele condições de ter um maior tempo para o lazer e para a sua família, acabou se perdendo em face da dura realidade atualmente vivida. Em outras palavras e parafraseando a historiadora Marilena Chauí (2000): “o sonho acabou”.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 89.92

Dessa feita, a “manipulação” sofrida a partir do trabalho se estendeu para a manipulação quanto ao objeto de consumo. Com isso, iniciou-se uma sociedade de massa, uma espécie de tentativa de uniformização contínua, vencendo diferenças culturais/históricas e expandindo-se sem limites de fronteiras, o que se traduz na expressão imposição de um novo modo de vida. “O trabalho e o consumo são apenas dois estágios do mesmo processo, imposto ao homem pela necessidade da vida” (ARENDR, 2010, p. 156).

Sob o rótulo “reforma trabalhista” abrigam-se com conteúdo bastantes distintos, que envolvem desde a reformulação das leis de proteção ao trabalho até a mudança na forma de organização sindical. Assim, se é possível observar alguns temas recorrentes nos discursos sindicais, patronais e também em algumas iniciativas governamentais, esses temas adquirem feições distintas no decorrer do movimento histórico. Em alguns momentos, as posições estão indefinidas, em outros, a correlação de forças impõe uma modificação no conteúdo das demandas. Mesmo quando se considera cada um dos agentes sociais isoladamente, verifica-se que as questões envolvidas nesse debate são polêmicas, não podendo ser compreendidas de maneira unívoca e linear.

Os diferentes projetos de Reforma Trabalhista em confronto têm em comum a tentativa de modificar a relação entre Estado e grupos de interesse organizados. Esta relação é tanto à participação das associações patronais e dos sindicatos de trabalhadores no processo de negociação coletiva, quanto à forma de constituição das organizações que representam seus interesses. Tanto num caso como no outro propõe-se revisar o papel da lei, mas existem diferenças substanciais entre a reforma pretendida por parcela dos sindicatos e a reforma preconizada pelos neoliberais, embora em alguns pontos elas possam convergir.

Em 23/12/2017, o projeto de lei que originou a reforma trabalhista era apresentado na Câmara dos Deputados, iniciando sua tramitação. Em 11/07/2017, aproximados sete meses após, seguia à sanção presidencial. De forma apressada e sob o argumento de que seria preciso modernizar a legislação trabalhista como

impulso à geração de empregos para salvar o país da crise econômica, adveio a Lei 13.467/2017 publicada em 13/07/2017.

Mas haveria crise econômica de modo a permitir o atentado contra as próprias raízes do Direito do Trabalho? A resposta se auxilia das palavras de Jorge Luiz de Souto Maior:

Não há crise econômica, portanto, que possa nos remeter ao passado em termos da compreensão da dignidade humana, pois o conhecimento é, necessariamente, evolutivo. Neste sentido, se há uma crise que fundamente o argumento da retirada de direitos trabalhistas, para socorrer os capitalistas, trata-se de uma crise educacional, que desconsidera o conhecimento em torno da história da humanidade, ou de uma crise moral, que não requer explicações (SOUTO MAIOR, 2013, p. 12).

O trabalho, portanto, com a reforma trabalhista, passa a ser tratado em seu aspecto puramente econômico, esquecendo-se o legislador de seu status de direito fundamental social. A condição humana dá lugar, mais uma vez na evolução da história, à reificação do trabalhador, em flagrante atentado à Constituição Federal, que erigiu o valor social do trabalho e a dignidade humana como pilares do Estado Democrático de Direito.⁸

2. 2 Teletrabalho

O processo de reestruturação global da economia dado pelo desenvolvimento científico – tecnológico está levando-nos para as relações no mundo virtual, mudando as formas de vida e de trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas. Com os meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar na sede principal da empresa, e sim em seu próprio domicílio ou até mesmo no carro, trem etc., fazendo que as atividades econômicas cada vez mais se distanciem do modelo de concentração de trabalhadores no mesmo lugar.

Teletrabalho é aquela pessoa que desenvolve atividades laborais através de antigas e novas tecnologias de informação e comunicação, distante da

⁸ Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 93-121, set./dez. 20

sede da empresa ou da pessoa física à qual presta serviços, prescindindo da presença do trabalhador em lugar específico de trabalho, sendo capaz de produzir tantos empregos altamente especializados quanto àqueles que demandam menos especialização, atingindo, portanto, uma grande quantidade de trabalhadores, inclusive que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho.

Por mostrar em sua natureza intrínseca a flexibilidade do tempo e do espaço, mediante o uso de tecnologias da informação, possibilita um alcance extraterritorial, neste caso podemos afirmar que esta forma de trabalho seria a mais conveniente para as exigências da globalização.

Para o teletrabalho, não importa raça, sexo, deficiência física ou lugar onde o trabalhador estiver, barreiras muito comuns para o mercado tradicional de trabalho, podendo ser desenvolvido no campo ou na cidade, atuando deste jeito, como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos, é só fazer a divulgação das tecnologias da informação a lugares que ainda não foram atingidos por este tipo de infraestrutura.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

2.3 Home office

O home office surgiu nos anos de 1970 com a crise do petróleo. Essa estratégia visava a amenizar problemas do trânsito, o que foi possível com o avanço das tecnologias e a competição empresarial em escala mundial. Foi a partir dos anos de 1990 que o assunto avançou, em particular nos países desenvolvidos, devido à massificação da tecnologia (Bernardino, Carneiro, Roglio & Kato, 2009; Boonen, 2003; Costa, 2007). Contudo, para Villarinho e Paschoal (2016) a literatura sobre home office ainda necessita de maior aprofundamento, com a ilustração de práticas sobre o tema.

Para entender o home office é necessário observar o cenário em que as empresas estão inseridas. Temas como tempo, distância, espaço, cultura, fazem refletir sobre as novas formas organizacionais da sociedade pós-moderna (Hanashiro & Dias, 2002). M. S. Brik & A. Brik (2013) ressaltam que home office é um termo superficial para definição do trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho e trabalho à distância. Segundo Trope (1999), o conceito de home office é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho. Percebe-se que não há consenso entre os autores sobre as terminologias para identificar o home office, também conhecido como trabalho à distância, trabalho em casa, trabalho virtual, escritório virtual, teletrabalho (Bellini et al., 2011).

A modalidade de trabalho home-office se caracteriza pela inserção em um espaço, sem tamanho ou propriedades definidas, destinado somente a atividades profissionais e localizado na residência do trabalhador, sendo facultativo o uso de tecnologias informacionais para a realização das atividades (Ellison, 1999; Lim & Teo, 2000). Para Mendonça (2010), a nomenclatura do home-office é exclusividade do uso do local residencial, mesmo que compartilhado por outros moradores. Explicita, também, que as atividades possuem horários estabelecidos de forma mais ou menos flexível e são de cunho profissional, sejam elas de empresários/autônomos ou ligadas a uma organização privada, como, por exemplo, de prestação de serviços. Para fins de definição deste estudo, trabalhar em home-office se caracteriza por desempenhar as atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside.

Portanto, o home office é a forma simples e ágil para reduzir os espaços físicos dos escritórios. Estudos demonstram que se os funcionários trabalharem em suas residências, as empresas conseguem economizar de 30% até 70% (M. S. Brik & A. Brik, 2013).

2. 4 Propagação do novo Corona Vírus.

Em dezembro de 2019, casos desconhecidos de pacientes com uma espécie de pneumonia foram relatados na cidade de Wuhan, localizada na China,

causaram um alerta local sobre uma possível epidemia ocasionada por um antigo inimigo chinês: cientificamente nomeado “Corona vírus”. Segundo alguns cientistas e especialistas no assunto, não foi uma completa surpresa o começo do surto da enfermidade em território chinês, devido ao enorme contingente de pessoas vivendo, muitas vezes de maneira desagradável, em uma porção não compatível e adequada para abranger essa densidade de cidadãos, aliado a falta de estrutura urbana, sanitária e social, fruto de um governo despreparado para combater eventuais problemas desta magnitude.

No mês de março desse ano, a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarou que o mundo estava vivendo sob uma pandemia, e que fariam de tudo para controlá-la, pois seus efeitos poderiam ser catastróficos. Dito e feito. As recomendações proferidas pela OMS foram tratadas como prioridade em âmbito global, como por exemplo, o isolamento social ou Lockdown, afim de frear a investida do vírus sobre a população e o avanço da pandemia. Além de imensos danos e sobrecarga no sistema de saúde do mundo todo, a pandemia alavancou crises políticas, sociais, trabalhistas e econômicas, deste modo, levando muitos países ao estado de calamidade pública.

O governo brasileiro, está tendo muito trabalho e dificuldade para controlar as diversas crises, que na verdade sempre foram uma pedra no sapato, mas que agora merece uma maior atenção. Para ter sucesso foram feitos projetos governamentais e idéias como uma breve solução para atuar em diferentes áreas ao mesmo tempo, como o auxílio emergencial para aquela parcela da sociedade menos favorecida, que seria uma ajuda financeira por parte do Estado, afrouxamento da meta fiscal, ampliação da liquidez dos mercados, apoio financeiro aos Estados Membros, ajuda do BNDS e bancos públicos, a flexibilização das leis e relações trabalhistas para a manutenção do emprego, que nada mais é uma tentativa desesperadora de manter o maior número de empregos possíveis, gerando uma serie de controversas, mas que será devidamente tratado ao discorrer do artigo.

Um ponto que não recebeu tanta atenção, mas que sofreu impactos relevantes e que devem ser descritos, é em relação ao meio ambiente. Em meio a tanto desastre, a pandemia resultou em melhoras no que se diz respeito a emissão

de gases poluentes se comparado a dados anteriores, razão da imposição do lockdown, ocasionando a paralisação das diversas formas de produção e de transporte ou circulação de pessoas.

De acordo com os dados da Agência Espacial Europeia (European Space Agency, ESA) e da NAZA, no território chinês houve uma redução de 10-30% da emissão de gases considerados poluentes como o dióxido de nitrogênio (NO₂) e de 20-30% de material particulado fino em várias regiões da China. Além da China, a Itália, outros países da Europa e até mesmo o Brasil, principalmente as regiões de São Paulo e Rio de Janeiro, tiveram diminuições notáveis de NO₂, CO₂ e CO.

2.5 Lei do isolamento social

A lei 19.979/2020 determina as ações corretas a serem tomadas, afim de garantir a proteção da coletividade. Entre elas destacam-se a quarentena, o isolamento, tratamento gratuito, determinação da ocorrência compulsório de testes, exames e amostras clínicas, além de outras recomendações necessárias de comprovação científica. A lei ainda afirma o direito da população de ser informada a todo momento mantendo-a atualizada e que um ato realizado pelo ministro da saúde disporá sobre a duração da situação de emergência de saúde pública de que trata esta norma.

2.6 Lei do auxílio emergencial

Assim como a lei descrita acima, este dispositivo objetiva combater o contágio do novo corona vírus, através de medidas preventivas e eficientes nas situações de emergência e instabilidade sanitária e social, todavia a lei 13.982/2020 tem como principal característica a novidade do auxílio emergencial, além de definir os critérios para sua disponibilização. Os aptos a serem contemplados com o benefício são os cidadãos maiores de idade sem emprego formal ativo, empregados intermitentes inativos, trabalhador informal, seja, autônomo, empregado ou desempregado, entre outros requisitos.

O pagamento inicialmente girava em torno do valor de 600 reais por mês durante três meses, ou seja, o total seria de 1800 reais, pagos por meio dos bancos públicos federais autorizados pelo governo, mas que atualmente o Presidente da República, por meio de MP, estendeu o prazo até dezembro deste ano, porém com a metade do valor ao mês.

2.7 Medidas provisórias.

Segundo dados do IBGE, a taxa de desemprego brasileira atingiu a porcentagem de 12,8%, a maior marca desde março de 2018 quando era de 13,1% e o PIB nacional recuou 11,3% se comparado com o segundo trimestre de 2019, aliado a perda de incríveis 7,8 milhões de postos de trabalho em relação ao primeiro trimestre deste ano.

Como resposta á ameaça do risco desses números aumentarem, foram publicadas algumas MPs pelo presidente da república como tentativas de preservar o emprego de uma enormidade de pessoas, autorizando e promovendo mudanças nas leis trabalhista amparado a uma maior flexibilização, para, desta forma, assegurar uma renda para os trabalhadores e empresas residentes em território nacional.

MP 927

No dia 22 de março deste ano, dias após a OMS declarar a Pandemia do COVID-10, foi publicada a medida provisória 927, medida esta que trouxe consigo métodos de conservação do emprego e ao mesmo tempo um encolhimento burocrático presente na relação entre empregado e empregador.

A referida MP autoriza uma maior rapidez na mudança do trabalho comum ou presencial para o teletrabalho, onde a alternância pode ser feita em menos tempo por acordo individual, não sendo necessário, durante o estado de calamidade pública, o registro da mudança em contrato de trabalho, mas sendo obrigatório notificar o empregado em até 48 horas e fornecer ao mesmo uma estrutura adequada para a realização.

As férias coletivas e individuais, no período em que a MP 927 estava valendo, poderiam ser antecipadas, tendo em ambas a obrigação de notificar o empregado em até 48 horas. Já os profissionais dos chamados “serviços essenciais”, que são fundamentais em tempos como este, não foram autorizados a se juntarem aos atingidos pela antecipação de férias, pode se observar a título de exemplo o caso dos atuantes na área da saúde.

Seu alvará para produzir efeitos se sessou na segunda metade de julho, pois sua votação foi travada no Senado Federal, ocasionando a perda de sua validade, porém medidas adotadas pelas empresas durante a vigência da MP 927 não são afetadas enquanto durar o prazo estabelecido e o Estado de Calamidade Pública, mas novos atos não podem ser praticados, nem renovados.

MP 936

No mês seguinte após a publicação da MP 927, outra foi editada como forma de complementar e reafirmar o trabalho do governo para manter os vínculos empregatícios, batizada de MP 936. De acordo com a MP, a suspensão do contrato de trabalho teria no máximo 60 dias de duração, sendo que o empregado não poderia exercer nenhuma função para a empresa nem mesmo remotamente, sob pena de multa. As empresas que faturam até 4,8 milhões de reais por ano, somente garantirão benefícios e auxílios como o vale-alimentação que continuará sendo pago, porém o seguro desemprego será pago 100% pela União. Por outro lado, as empresas que faturam um valor superior ao citado, deverão pagar cumulativamente os benéficos/auxílios e também 30% do valor do seguro desemprego, já que os 70% que restam será por conta do governo.

No que se refere à redução do salário proporcional ao da jornada de trabalho, poderão valer em até 90 dias, obedecendo algumas regras e critérios: para reduzir em 25% não necessitaria de um acordo coletivo em qualquer faixa salarial, nas demais proporções como na redução de 50 e 70 %, regra, se estabeleceria mediante ao acordo coletivo, entretanto caso o trabalhador ganhe um salário inferior R\$ 3.135 ou superior a R\$ 12.202,12, em ambos os casos, será possível por acordo

individual com a própria empresa, ou seja, sem a participação sindical. É imprescindível observar que os trabalhadores que recebem um salário cujo valor se encaixa entre esses já citados, a negociação contará com a participação do sindicato.

O auxílio emergencial presente na MP, que mais tem um caráter compensatório, pode variar de acordo com a redução de salário e jornada, ou em outras palavras, quanto maior for a redução, maior será o amparo financeiro: se a redução for de 25% o trabalhador receberá 75% do salário e os outros 25%, que foram tecnicamente reduzidos, serão pagos pelo Estado. As reduções de 50%, 70% ou qualquer outro valor estabelecido, seguirão este sistema e ganharão a chamada “estabilidade de emprego” após o término do ajuste pelo mesmo tempo da duração do contrato firmado.

Ocorreu que em julho, a MP 936 se tornou a lei 14.020/2020, mantendo as regras gerais, mas com algumas alterações em relação a antes. A primeira e mais clara transição está presente nos lapsos temporais permitidos para redução salarial equilibrado ao da jornada, assim como na suspensão do contrato de trabalho, que de acordo com o Decreto Nº 10.470, de 24 de agosto, ambos sofreram uma prorrogação de 180 dias ou até se cessar o Estado de calamidade pública.

Os critérios para selecionar qual a correta espécie de contrato a ser convencionado mudaram. Os que sofreram redução de 25% são autorizados a utilizar o contrato individual, porém nas demais proporções, o acordo só poderá ser determinado mediante a contrato individual se:

I. O trabalhador ou funcionário, que exerce função em uma empresa que faturou em 2019 uma receita superior a 4,8 milhões reais, ganha até ou igual ao valor correspondente a dois salários mínimos (R\$2.090,00)

II. O trabalhador ou funcionário que exerce função em uma empresa que faturou em 2019 uma receita de até 4,8 milhões reais, ganha até ou igual ao valor correspondente a três salários mínimos (R\$3.135,00)

III. O trabalhador for hipersuficiente, ou seja, ganha duas vezes o teto do INSS, um valor correspondente a R\$12.202,12

Os acordos firmados durante a vigência da MP, isto é, anteriormente à conversão desta em lei, terão validade, no entanto caso uma concordância coletiva for ajustada posteriormente ao contrato individual, contendo cláusulas e pontos conflitantes, ficou determinado o entendimento de que o acordo individual anterior ao coletivo será seguido no tempo da sua vigência, mas após a realização da norma coletiva, este prevalecerá diante do anterior, a menos que o precedente for mais benéfico aos empregados.

2.8 Profissões com alta demanda no Brasil em meio à pandemia do novo coronavírus.

Com a pandemia do novo coronavírus se alastrando rapidamente pelo Brasil, mostrou para muitas empresas e funcionários a necessidade de novas contratações. Muitos profissionais temem perder o emprego ou enfrentam dificuldades em encontrar um novo trabalho.

Mesmo com muita gente cancelando processos seletivos presenciais para evitar o contágio, alguns profissionais passaram a ser buscados com urgência devido à pandemia. Em algumas plataformas de emprego, vagas específicas relacionadas à doença acabaram surgindo. Um levantamento feito pela plataforma Glassdoor, por exemplo, revela que elas envolveram muitos profissionais da área da saúde, especialistas em dados e cientistas. Especialistas em comunicação e consultores também passaram a ser procurados para contratação. A grande maioria dos cargos em aberto com alta demanda estão ligados às áreas da saúde, logística e comércio, mas também há trabalho em atendimento ao cliente e telemarketing.

É importante considerar ainda que, em tempos da pandemia COVID-19, o isolamento social se tornou um privilégio de poucos. #Fiqueemcasa, não se contamine e, qualquer coisa, peça para entregar. Os serviços de entrega, nestes tempos difíceis, tornaram-se atividades essenciais e cresceram exponencialmente. A título de exemplo, a plataforma de transporte de alimentos iFood, que opera em mais de 1 mil cidades em todo o Brasil, recebeu em março de 2020 175 mil inscrições de candidatos interessados em atuar como entregadores da plataforma ante 85 mil em

fevereiro do mesmo ano⁹. Completamente expostos ao risco de contaminação pelo coronavírus, entregadores de aplicativos estão encurralados entre a necessidade econômica, os riscos de atividade e uma “parceria” desigual.

Os trabalhadores de aplicativos tem direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, incumbindo à plataforma o dever de zelar pelas condições de saúde e segurança no desenvolvimento da tarefa. Neste sentido, decisão judicial em ação civil pública, com abrangência nacional, obrigou as plataformas iFood e Rappi a fornecerem materiais de higienização aos entregadores de mercadorias e refeições. Além disso, as empresas foram obrigadas a oferecer espaços para a higienização de veículos, bags que transportam as mercadorias, capacetes e jaquetas, bem como credenciar serviços de higienização. Por fim, a decisão determinou que as plataformas digitais repassassem o equivalente à média dos valores diários pagos nos 15 dias anteriores à decisão, garantindo, pelo menos, o pagamento de um salário mínimo mensal. A medida compreendeu trabalhadores que integram grupos de alto risco (como os maiores de 60 anos, os portadores de doenças crônicas, os imunocomprometidos, as gestantes, e os afastados por suspeita ou efetiva contaminação pelo vírus).¹⁰

Por fim, em tempos de pandemia, os riscos da atividade não podem ser suportados integralmente pelo “parceiro” trabalhador. As plataformas que gerenciam o trabalho, em especial, como por exemplo dos entregadores, devem assumir a responsabilidade em garantir o direito fundamental de sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho do mesmo.

2.9 Perspectivas para o futuro

“A melhor maneira de prever o futuro é inventá-lo”, B.F. Skinner, autor e psicólogo, no livro *Contingencies of Reinforcement*, de 1969. Esta frase não é

⁹ MELLO, Gabriela. Candidatos a entregador do Ifood mais que dobram após coronavírus. Reuters. 01.04.2020. Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/04/01/candidatos-a-entregador-do-ifeed-mais-que-dobram-apos-coronavirus.htm>> Acesso em 03.09.2020

¹⁰ . Agencia Brasil. 05.04.2020. Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/05/apps-de-comida-devem-garantir-assistencia-a-entregadores-contaminados.htm> Acesso em 03.09.2020

longa, mas tem um significado profundo e se encaixa muito bem no momento atual, que está recheado de crises e incertezas sobre o que o futuro nos proporcionará.

Desde o começo da Pandemia e seu apogeu, surgiram muitas crises e com elas muitas consequências e mudanças radicais no estilo de vida das pessoas em diversos aspectos, mostrando que a sociedade precisa se adaptar e se reinventar externamente como no modo de produção, interação, e internamente, que nada mais seria que uma metamorfose no comportamento dos indivíduos e sua maneira de agir.

Fato é que esse evento catastrófico mostrou um certo despreparo no que se diz respeito aos protocolos formulados a serem seguidos em situações como essa, protocolos ou alternativas estas que em sua maioria se mostraram lentas e apresentaram uma abrangência abaixo do esperado. Muitas empresas, segundo especialistas no enredo, não demonstraram uma adequada organização com o objetivo de amenizar e tentar contornar o infortúnio causado pelo vírus, além de não oferecer a seus funcionários um alternativa de estilo de trabalho, como o teletrabalho, home-office e até mesmo a telemedicina, assim como também o EAD, aliado a uma falta de estrutura pertinente a sua realização e função.

Já as empresas mais bem organizadas e que gozam de um sistema bem elaborado, se adaptaram á crise e mesmo com dificuldades souberam enfrenta-la a partir da mudança ou do aumento do estilo de trabalho remoto como os citados no parágrafo anterior. Estilos estes que aos poucos, nos tempos pré- COVID-19, já estavam crescendo, mas agora a tendência é crescer cada vez mais. Deste modo poderá ocorrer um fenômeno pouco debatido: a perda da procura às metrópoles.

Para entender de uma maneira simples, deve levar em consideração que a maioria ou uma grande parcela da população que estão em busca de novas oportunidade de emprego se mudam para as grandes cidades devido ao alto nível de opções. Essa pandemia mostrou que, para determinadas profissões que não necessitam de contato físico com outros indivíduos, um trabalho bem feito não precisa ser feito em ambiente presencial, podendo ser feito no ambiente que seja de sua escolha, não precisando se deslocar nem mudar de residência e de cidade ou

ate mesmo de país. mas para isso necessita de uma boa estrutura e cursos preparatórios por parte das empresas.

Muitas alterações foram feitas para tentar frear os danos causados pelo COVID-19, mudanças estas que foram devidamente esclarecidas e postas no tópico anterior, então o que vale aqui, é dizer que a flexibilização das leis trabalhistas é uma tendência muito forte atualmente devido ao momento atual, porem ela, juntamente com seus elementos e ferramentas que a compõe, ganhará ainda mais força e utilidade no instante da negociação entre empregado e empregador.

As regras do jogo com certeza irão mudar, os modos de produção ou de trabalho serão mais ágeis, práticos e mais acessíveis, estilos pouco conhecidos e a flexibilização ganharão mais força e se tornarão comuns e rotineiros no mundo. Provavelmente as formas de interação humana sofrerão mudanças, igualmente os costumes e comportamentos apoiados pelo crescimento das mídias sociais e suas formas de comunicação como as redes e compras online onde ambas serão mais utilizadas e terão status de mais importância.

3 CONCLUSÃO

A bomba “Corona Vírus” ou covid-19 explodiu, espalhando estilhaços em forma de caos e alavancando crises em diferentes áreas em todo o planeta, desta forma o patógeno colocou à prova a capacidade de organização e estruturação da sociedade e de seus líderes de contornar e tomar as decisões adequadas para superar esse desequilíbrio.

Números e especialistas indicam que esse fenômeno não se encaixa no rol dos mais imprevistos, visto que uma pandemia em tempos atuais, ainda mais no local de origem deste vírus, não seria uma novidade, devido ao enorme taxa de densidade da população não compatível com o território chinês, seguido de falta de um sistema apropriado de ordem, mas este ultimo impasse se agrega à maioria dos países que sofreram e estão sofrendo mais severamente com a crise.

A solução mais cabível, seria uma espécie de reunião com o maior número possível de países para discutir novas formas de prevenção para colher os cacos deixados pela disseminação do vírus. É preciso aprender com os erros do passado para construir um futuro sólido e próspero, pois não se deve esperar por uma crise para saber o que deve ser prioridade.

Em solo brasileiro, os resultados foram arrasadores, atingindo a economia, aumentando a crise sanitária, política, mas acertando em cheio nas questões trabalhistas. Com o objetivo de atrasar ou frear o impasse causado pela COVID-19, o governo brasileiro autorizou medidas de flexibilização e mudanças nas leis trabalhistas como as MPs destacadas anteriormente, além de auxílios e outras medidas. É fato que este período atingiu todas as classes, umas mais outras menos, porém a classe trabalhadora não deve sofrer as principais consequências como a redução de salários e de jornada de trabalho, ou seja, não seria justo essa parcela pagar o pato por uma certa incompetência governamental e de seus protocolos, em virtude disto é que se percebe a necessária atuação e importância do Direito do Trabalho para garantir a proteção da parte hipossuficiente.

De acordo com experts no assunto, o mercado de trabalho mundial sofrera grandes e significativas mudanças como o crescimento do trabalho remoto e de outras profissões que antes eram tratadas com desdém e preconceito. No Brasil, segundo dados do desemprego subiu incríveis 1% e como consequência disso, aumentado pela crise, o mercado de trabalho brasileiro demorará para se reerguer.

Em virtude dos fatos mencionados cabe ao Estado e seus componentes, buscar soluções eficiente sem prejudicar os cidadãos e cumprir a função do Estado Democrático de Direito: bem-estar da população. Vale dar ênfase que este projeto demanda tempo, um longo prazo para tudo se encaixar no seu devido lugar, pois não existem métodos fáceis para solucionar problemas difíceis.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” de Presidente Prudente. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso.** 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

ENDEAVOR BRASIL. **Flexibilização das relações trabalhistas: entenda as MPs 927/2020 e 936/2020.** Disponível em: <https://endeavor.org.br/leis-e-impostos/flexibilizacao-das-relacoes-trabalhistas-entenda-a-mp-927-2020/> Acesso em: 28 de agosto de 2020.

BLOG NUBANK. **MP 936: Entenda a nova lei trabalhista que permite corte de salário e de jornada.** Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/mp-936-lei-trabalhista-corte-salario/> Acesso em: 24 de agosto de 2020.

GLOBO. **Medidas econômicas na crise do coronavírus: veja perguntas e respostas** disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/03/medidas-economicas-na-crise-do-coronavirus-veja-perguntas-e-respostas.ghtml/> Acesso em: 10 de agosto de 2020.

SECRETARIA GERAL DA PRESIDENCIA DA REPUBLICA. IMPRENSA NACIONAL. **DECRETO Nº 10.470, DE 24 DE AGOSTO DE 2020** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.470-de-24-de-agosto-de-2020-273771108> Acesso em: 24 de agosto de 2020.