

O IMPACTO DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Rafael Ferreira da Costa e Silva¹
Sérgio Marcos de Brito Abreu²

RESUMO: Com a decretação da pandemia e do estado de calamidade pública e de saúde no Brasil, todos os setores da sociedade foram atingidos, principalmente com a imposição de medidas de isolamento social e limitação da locomoção nas cidades de todo o país e do mundo. As atividades laborais consideradas não essenciais passaram por suspensão temporária, enquanto os essenciais atuaram com uma série de regras e cuidados para redução dos riscos de contágio, atingindo todos os trabalhadores e suas famílias de forma indistinta. Por ser um problema geral, o presente artigo vem apresentar definições, conceitos e os impactos causados pela pandemia do Covid-19 nas relações trabalhistas brasileiras, observados os princípios que gerem as relações laborais, buscando apresentar os principais pontos positivos e negativos desse sistema e os efeitos dele decorrentes. Levando em consideração que com a chegada da pandemia, foram necessárias medidas diversas de prevenção a todos os trabalhadores, esvaziando os escritórios e levando-os a migrarem rapidamente para o trabalho remoto. Deste modo, se apresentam os danos da pandemia no mercado de trabalho e as medidas legais adotadas para proteger os empregados e empregadores, tudo mediante pesquisa bibliográfica transformada em artigo elaborado na forma de revisão de literatura.

Palavras-chave: Pandemia. Impacto Mundial. Covid-19. Trabalho Remoto.

1659

ABSTRACT: With the decree of the pandemic and the state of public and health calamity in Brazil, all sectors of society were affected, mainly with the imposition of social isolation measures and limitation of movement in cities across the country and the world. Labor activities considered non-essential underwent temporary suspension, while essential activities acted with a series of rules and precautions to reduce the risk of contagion, affecting all workers and their families indiscriminately. As it is a general problem, this article presents definitions, concepts and the impacts caused by the Covid-19 pandemic on Brazilian labor relations, observing the principles that manage labor relations, seeking to present the main positive and negative points of this system and the resulting effects. Taking into account that with the arrival of the pandemic, various preventive measures were needed for all workers, emptying the offices and prompting them to quickly migrate to remote work. In this way, the damage of the pandemic in the labor market and the legal measures adopted to protect employees and employers are presented, all through bibliographical research transformed into an article prepared in the form of a literature review.

Keywords: Pandemic. Worldwide Impact. Covid-19. Remote Work.

¹Acadêmico do Curso de Direito da Universidade de Gurupi – UnirG.

²Prof. Orientador do Curso de Direito da Universidade de Gurupi - UnirG).

INTRODUÇÃO

O surgimento de uma nova gripe impactou toda a sociedade brasileira e mundial. Causadora de uma grande pandemia, a chamada Covid-19 surpreendeu a comunidade médica em relação a rapidez de sua disseminação e as consequências desse vírus no corpo dos pacientes por ela acometidos.

Doença infecciosa, o coronavírus se transmite não apenas mediante o contato direto entre pessoas infectadas, mas também com tosse, toque de mãos, toque em objetos ou superfícies contaminadas, entre outros.

Responsável pelo rápido agravamento da saúde das pessoas, somado ao, até então, desconhecimento sobre o tratamento adequado, a Covid-19 foi causadora da mudança social e laboral no Brasil e no mundo. Com novas regras de convivência, medidas sanitárias e isolamento social na grande maioria das cidades, foi causadora de grande impacto nas relações entre pessoas.

Neste contexto, as relações laborais também foram afetadas em virtude da necessidade de preservação da saúde dos trabalhadores e da continuidade da prestação de serviços essenciais ou não.

Através de revisão bibliográfica narrativa, realizada através de busca em buscas em sites, reportagens, entrevistas, esta pesquisa apresenta o resultado de análises do conteúdo citado, uma vez que se caracteriza como exploratória e descritiva, visto que proporciona uma visão detalhada sobre o tema.

1660

1 A PANDEMIA DE COVID-19

Logo no início do ano de 2020 a identificação de um novo vírus na China chamou a atenção de toda a coletividade. Variante do coronavírus, a Covid-19 tornou-se assunto na sociedade, desencadeando uma das maiores crises sanitárias mundiais.

Segundo o breve histórico apresentado pela Organização Pan-americana de Saúde – OPAS, em poucos meses a Covid-19 foi oficialmente reconhecida como uma doença de impacto mundial:

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos.

Uma semana depois, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo tipo de coronavírus. Os coronavírus estão por toda parte. Eles são a segunda principal causa de resfriado

comum (após rinovírus) e, até as últimas décadas, raramente causavam doenças mais graves em humanos do que o resfriado comum.

Ao todo, sete coronavírus humanos (HCoVs) já foram identificados: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, SARS-COV (que causa síndrome respiratória aguda grave), MERS-COV (que causa síndrome respiratória do Oriente Médio) e o, mais recente, novo coronavírus (que no início foi temporariamente nomeado 2019-nCoV e, em 11 de fevereiro de 2020, recebeu o nome de SARS-CoV-2). Esse novo coronavírus é responsável por causar a doença COVID-19.

[...]

Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus. Essa decisão aprimora a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus.

[...]

Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. O termo “pandemia” se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo (OPAS, 2023, p. 01).

Uma doença de alto grau contagioso, “em comparação com as outras pandemias, a Sars-CoV-2 já superou a febre amarela, a epidemia da Ebola, SARS e a MERS em número de óbitos, e as estatísticas continuam subindo diariamente” (OLIVEIRA, 2021, p. 01).

1661

No Brasil, o primeiro caso de covid-19 foi confirmado pelo Ministério de Saúde no dia 26 de fevereiro de 2020. Vindo da Itália, um homem de 61 e um anos de idade, deu entrada no hospital no dia anterior (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). Em seguida, o que se observou foi o alastramento da doença com rapidez, chegando ao número espantoso de mais de 700.000 (setecentas mil) mortes.

2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL EM MEIO AO COVID-19

Ao ser decretada a situação de emergência de saúde pública em razão da contaminação do corona vírus logo surgiu a preocupação com os demais setores da sociedade, ou seja, além de preservar a integridade física da população, era preciso analisar o problema também sob a ótica do mercado de trabalho e a economia.

De caráter altamente contagioso, a doença partiu da saúde e infectou severamente a economia em escala mundial e sem precedentes neste século. Consequentemente, os efeitos colaterais desta doença econômica se refletem em todas as esferas da sociedade (OLIVEIRA, 2021, p. 01).

Isto porque a pandemia acabou por iniciar uma crise econômica que acabou recaindo nos empregos fornecidos.

Tendo em vista a natureza da crise econômica ocasionada pela pandemia do coronavírus, era esperado observar efeitos significativos e diferenciados por trabalhador desde o início da crise. As medidas necessárias de isolamento social para o controle do contágio do Sars-COV-2 restringem prontamente a circulação de trabalhadores e consumidores, o que compromete tanto a demanda por produtos quanto a oferta de trabalho (BARBOSA, COSTA E HECKSHER, 2020, p. 61).

Assim, afirma-se que “os desafios impostos pela crise da pandemia do coronavírus (Covid-19) são imensuráveis, dado os efeitos adversos significativos sofridos, em especial, por grupos mais vulneráveis da população” (BARBOSA, COSTA E HECKSHER, 2020, p. 08).

Um dos principais efeitos imediatos consistiu na redução dos lucros. Assim, “muitos empregadores se viram forçados a demitir funcionários, face à queda abrupta na arrecadação de suas empresas. Houve casos de queda total de arrecadação e de falência de empresas” (MELLO, GONÇALVES e OLIVEIRA, 2022, p. 09).

A suspensão das atividades gerou efeitos tanto para os empregadores como também para os empregados.

As organizações se viram forçadas a paralisar suas atividades por longos períodos e isso produziu danos financeiros e estruturais, o que também reflete diretamente no trabalhador. Esses efeitos realçaram a desaceleração do crescimento econômico, contribuíram com a abertura de processos de falências de empresas, aumento de desemprego, escassez de insumos de alimentos e outros fatores desafiadores que desafiaram as organizações a se adaptarem a um novo modelo de atuação em seus negócios. (MELLO, GONÇALVES e OLIVEIRA, 2022, p. 11).

Ocorre que, independentemente dos efeitos reais, é devido observar o que determina o ordenamento jurídico nacional através dos princípios do direito do trabalho a seguir citados.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Dentro de um ordenamento jurídico, os princípios são fundamentos que “prescrevem diretrizes, produzindo verdadeiros mandados de otimização que, em última análise, visam à potencialização da própria justiça” (MARTINEZ, 2016, p. 161).

Portanto, servem como orientação, auxiliando na aplicação das leis, entendidas como regras a serem cumpridas por todos. A coexistência das regras e princípios é essencial para a busca da justiça.

Um sistema jurídico não pode ser constituído apenas de regras ou apenas de princípios. Afirma-se isso porque as regras limitam, em nome da estabilidade social e da segurança jurídica, determinados conceitos fechados que não podem ser violados. Os princípios, por sua vez, servem para oferecer uma compreensão e uma interpretação mais ampla do direito. O ideal, portanto, é a interação entre

normas-regra e normas-princípios, abrindo-se oportunidade para a concreção oferecida pela decisão em cada caso singularmente considerado (MARTINEZ, 2016, p. 162).

No direito do trabalho nacional existem vários princípios essenciais, sendo os principais os seguintes: proteção; da indisponibilidade de direitos; da continuidade da relação de emprego; da primazia da realidade; da razoabilidade e da boa-fé (MARTINEZ, 2016). Destes fundamentos, outros decorrem, mas mantém a essencialidade das garantias, mesmo que não encontrem-se positivados na legislação.

Os princípios infraconstitucionais do direito do trabalho constituem o fundamento do sistema jurídico trabalhista. Há princípios que estão positivados, como os princípios constitucionais do direito do trabalho mencionados no tópico precedente. Mas existem princípios que não estão positivados expressamente no sistema jurídico. São os princípios gerais de direito aplicáveis ao direito do trabalho sempre que sua hermenêutica exija recurso ao direito comum (CLT, art. 8º), tais como: princípio do não enriquecimento ilícito, princípio da proibição de obtenção de vantagem com a própria torpeza, princípio da boa-fé objetiva, princípio da função social do contrato etc. (LEITE, 2018, p. 90).

Em tempos de pandemia, a aplicação de todos os princípios manteve-se necessária, especialmente o princípio da proteção, essencial para a garantia dos direitos dos trabalhadores expostos ao vírus e seus familiares.

3.1 A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

1663

Dos apresentados anteriormente, o princípio da proteção se destaca por estabelecer o fundamento básico do direito do trabalho, qual seja, tornar a relação laboral mais justa para empregados e empregadores através da redução da desigualdade entre contratante e contratado.

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais. Em tais hipóteses, cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco (MARTINEZ, 2016, p. 163 e 164).

Portanto, considerado a gênese do direito do trabalho, o objeto do princípio da proteção é justamente estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, combatendo a superioridade econômica que o patrão possui (LEITE, 2018). Para tanto, esse princípio se desdobra em outros três, são eles: in dubio pro operário; da norma mais favorável; e o da condição ou cláusula mais benéfica.

O princípio do *in dubio pro operario* “auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado”. (LEITE, 2018, p. 91). Na jurisprudência há um exemplo claro de sua aplicação:

PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO. Havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em favor da parte que tenha ônus da prova naquele tópico duvidoso e não segundo a diretriz genérica *in dubio pro operário*. (TRT18. ROT - XXXXX-82.2021.5.18.0131, Rel. Iara Teixeira Rios, 1ª Turma, 08/06/2022)

Seguindo a mesma ideia, o princípio da aplicação da norma mais favorável, cuja denominação é autoexplicativa, encontra-se previsto na Constituição Federal de 1988, que no *caput* do artigo 7º determina os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem a melhoria de suas condições:

O constituinte de 1988, ante o aumento das pressões do capital sobre o trabalho nas décadas seguintes, tratou de inserir no texto constitucional uma série de direitos sociais e trabalhistas mínimos, com o objetivo claro de colocá-los além do alcance do poder constituinte derivado, do poder legislativo infraconstitucional e, obviamente, do poder negocial conferidos às partes. A única ressalva apresentada no texto diz respeito às propostas que visassem à melhoria da condição social dos trabalhadores, sendo certo que estas, pela concepção oferecida pela própria Constituição, estariam sempre no topo da pirâmide do ordenamento jurídico. Foi constitucionalizado, assim, o princípio da proteção, num evidente reconhecimento da desigualdade fática havida entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho. (MARTINEZ, 2016, p. 167)

1664

Por fim, tem-se o princípio da condição ou cláusula mais benéfica, previsto no artigo 468 da CLT que veda a mudança das cláusulas contratuais sem o mútuo consentimento, desde que não resultem em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade (BRASIL, 1943). Além disso, o princípio determina como se dá a aplicação da norma trabalhista:

O princípio da condição mais benéfica concerne à aplicação da norma trabalhista. Destarte, existindo uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente (ex.: cláusula de regulamento de empresa contendo uma vantagem para o empregado), sobrevier outra norma versando sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela, anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao trabalhador. O princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (CF, art. 5º, XL), e o princípio do direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI). Parece-nos, por outro lado, que este princípio guarda estreita relação com o princípio consagrado no *caput* do art. 7º da CF, o qual recepciona as normas que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. As Súmulas 51 e 288 do TST reconhecem a aplicação do princípio da condição mais benéfica nos sítios do direito do trabalho. (LEITE, 2018, p. 97)

Sendo assim, o princípio da proteção determina que o ordenamento jurídico deverá ser aplicado de forma a reduzir a desigualdade existente entre o patrono e o empregado, especialmente em casos como da Covid-19, sendo a adequação do contrato de trabalho um direito do funcionário.

4 EFEITOS DO COVID-19 NAS EMPRESAS E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Assim como se dá em outros casos de adoecimento, é direito do trabalhador afastado por questões de saúde e pela contaminação da Covid-19, a manutenção do vínculo enquanto perdurar o atestado médico, assegurado o recebimento do salário, responsabilidade do empregador até o 15º dia, passando a ser devido através de percepção de benefício previdenciário de auxílio doença caso haja o afastamento por mais dias (MARTINS e LEMONJE, 2020).

Ocorre que o grande número de contaminação e o risco de contágio nos locais de trabalho tornou a pandemia uma situação de grande interferência no mercado de trabalho.

Resultado das modificações sociais, a Covid-19 acabou por alterar profundamente as relações de trabalho, uma vez que, muitas pessoas perderam seus empregos formais e precisaram mudar sua fonte de renda; ao passo que, outros, em busca de garantir o

1665

Dentre as mais variadas formas de trabalho, o impacto foi geral:

A literatura que tem se debruçado sobre os reflexos da pandemia no mercado de trabalho demonstra que a Covid-19 impactou a classe trabalhadora dos mais diferentes setores econômicos, públicos e privados, formais e informais. Essa afetação se deu de diversas maneiras, dentre as quais o desemprego, a intensificação de trabalho, a redução dos ganhos e a insegurança aparecem com centralidade. Medida pelo IBGE Pnad Covid-19, entre 20 de setembro e 26 de setembro de 2020 (IBGE, 2020), por exemplo, a taxa de desocupação era de 14,4%. No mesmo período, mais de 15 milhões deixaram de procurar emprego em razão da pandemia ou por falta de trabalho; quase três milhões encontravam-se afastados do trabalho devido ao distanciamento social (em maio de 2020, momento de início da referida pesquisa, eram 16,589 milhões de pessoas); 900 mil deixaram de receber remuneração. E, desde o início da pandemia, milhões de trabalhadores passaram a trabalhar remotamente (DURAES, BRIDI e DUTRA, 2021, p. 01).

Para aqueles que permaneceram no local de trabalho, foram submetidos novos métodos de execução de suas funções.

Diante dos novos desafios impostos às organizações, novos métodos de trabalho foram aplicados para que as empresas pudessem continuar suas atividades e assim manterem o cumprimento das medidas protetivas impostas pelos governos (GONDIM, 2020). A adoção do teletrabalho ou home office, jornadas flexíveis e de novos meios de liderar, são mudanças

que tendem a causar grande impacto na vida dos colaboradores, afetando diretamente a sua produtividade e até mesmo a própria subjetividade do indivíduo (MELLO, GONÇALVES e OLIVEIRA, 2022, p. 11).

Quando o assunto é a mudança da forma de prestação do trabalho, o teletrabalho cresceu consideravelmente, sendo o maior efeito decorrente da covid-19 nas relações laborais:

Os trabalhadores remotos, de acordo com os dados da pesquisa IBGE Pnad Covid-19, oscilaram entre 8,914 milhões na semana de 31 de maio a 6 de junho de 2020, maior patamar de trabalhadores que passaram a trabalhar em casa registrado no Brasil, e o menor, que correspondeu a 7,806 milhões entre 13 de setembro e 19 de setembro de 2020. Esse fenômeno do trabalho remoto, também referido como *home office* e/ou teletrabalho, no qual milhões tiveram o trabalho transferido para o ambiente doméstico como principal medida para se evitar o contágio da Covid-19, favoreceu a experimentação dessa modalidade de trabalho pelos mais diferentes setores econômicos (DURAES, BRIDI e DUTRA, 2021, p. 01).

Já admitido no Brasil há anos, mais precisamente regulado através da Lei da Reforma Trabalhista, que acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho do artigo 75-A ao 75-F, o teletrabalho se popularizou durante a pandemia e ganhou força e espaço no mercado de trabalho.

O isolamento social decorrente da necessidade de evitar a propagação desse coronavírus levou para o trabalho à distância um contingente ainda não claramente contabilizado. Antes da pandemia, o IBGE anunciara, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. Elas foram entrevistadas para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em sua versão “contínua”, mas os informes do IBGE à época não deixaram claro a natureza das atividades que realizavam. Se uma gerente de projetos pode ser classificada claramente no trabalho remoto, o mesmo não se pode dizer de uma representante de vendas, cujo trabalho é externo, por natureza. Na semana de 21 a 27 de junho, já no contexto da PNAD-Covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país menos os afastados por causa do distanciamento social (69,2 milhões) (OLIVEIRA, 2020, p. 01).

Apesar de ser considerado a primeira alternativa, na prática, o teletrabalho pode encontrar barreiras na execução de muitas funções não apenas durante, mas também depois da pandemia. Isto ocorre porque muitas empresas que antes eram apenas presencial, passaram a adotar o trabalho remoto, enquanto muitas outras não puderam aderir ao sistema, tendo sido atingidos pela perda de empregos e renda ao longo do isolamento (PACHECO, 2020, p. 01).

Para impedir a demissão em massa, passou a ser admitida a suspensão temporária dos contratos de trabalho; a redução de carga horária e de salários; a antecipação de férias; o

saque do FGTS, entre outras medidas, todas elas permitidas mediante alterações legislativas aprovadas ao longo da crise sanitária da Covid-19.

5 AS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A COVID-19: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

As incertezas surgidas no período da pandemia desencadearam uma crise não apenas sanitária e hospitalar, mas também econômica. A medida que as mortes aumentaram e o contágio cresceu ficou mais difícil para os empregadores e empregados manterem a continuidade dos contratos de trabalho em razão das normas de isolamento e segurança do trabalho.

Com efeito, o Poder Executivo, através do então Presidente da República, logo editou e colocou em vigência Medidas Provisórias (MP) que em seu conteúdo tornaram flexíveis as negociações laborais, dispensado qualquer negociação prévia com representantes sindicais das categorias de trabalhadores, a fim de que os ajustes se realizassem sem tanta formalidade, com maior autonomia da vontade das partes envolvidas (SILVA, 2021).

A primeira medida adotada foi a MP nº 927/2020 que, diante do reconhecimento do estado de calamidade pública, apresentou as alternativas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública, nos seguintes termos:

1667

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS (BRASIL, MP 927/2020).

Poucos dias depois, outra Medida Provisória foi colocada em vigor. A MP nº 936, de 1º de abril de 2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que, teve como objetivos a preservação do emprego e renda; a garantia de continuidade das atividades laborais; e a redução do impacto social causado pela

calamidade pública e de emergência de saúde. Para tanto, prevê três medidas: “I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho” (BRASIL, MP 936/2020).

Como a vigência das Medidas Provisórias é pequena, para que as novas regulamentações tivessem força normativa, foi preciso aprovação de leis, prontamente elaboradas pelo Congresso Nacional, atendo às necessidades da sociedade brasileira.

Em atenção à ampla disseminação do vírus COVID-19, foi sancionada a Lei n. 13.979/2020, dispondo medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública resultante da pandemia. A normativa estabelece que as ausências do empregado decorrentes de medidas propostas para contenção do contágio – como isolamento e quarentena – serão consideradas faltas justificadas; tratando-se, portanto, de interrupção do contrato de trabalho, com regular recebimento do salário (MARTINS e LEMONJE, 2020, p. 01).

Além da lei mencionada, destaca-se ainda a Lei nº. 13.982, de 2 de abril de 2020, que, entre outras disposições, estabeleceu os critérios para o recebimento do Auxílio Emergencial, até então, pelo período de três meses, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais ao trabalhador que atendesse aos requisitos legais:

[...] I - seja maior de 18 (dezoito) anos de idade, salvo no caso de mães adolescentes; (Redação dada pela Lei nº 13.998, de 2020)

II - não tenha emprego formal ativo;

III - não seja titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, ressalvado, nos termos dos §§ 1º e 2º, o Bolsa Família;

IV - cuja renda familiar mensal per capita seja de até 1/2 (meio) salário-mínimo ou a renda familiar mensal total seja de até 3 (três) salários mínimos;

V - que, no ano de 2018, não tenha recebido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos); e

VI - que exerça atividade na condição de:

a) microempreendedor individual (MEI);

b) contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social que contribua na forma do caput ou do inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; ou

c) trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, inclusive o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, cumpra o requisito do inciso IV (BRASIL, 2020).

Portanto, para aqueles que perderam seus empregos formais, o recebimento mensal do auxílio permitiu a subsistência de várias famílias. Já para os outros, o teletrabalho passou a ser utilizado com maior frequência. A redução das despesas dos empregadores,

somado com a preservação da saúde dos empregados, aumentou os adeptos deste sistema, sendo este o maior legado da pandemia para o mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho e as relações contratuais firmadas entre empregadores e empregados sofrem constantes alterações legislativas e jurisprudenciais, tudo decorrente da necessidade de a legislação vigente se manter aplicável à realidade vivenciada pelos trabalhadores ao tempo de sua aplicação.

Com isso, diante da constatação do risco que a Covid-19 representava para a vida das pessoas, acrescido ao fato de ter desencadeado uma crise no sistema público de saúde brasileira, foram tomadas medidas de prevenção de contágio desta doença as quais impactaram de forma muito relevante as relações de trabalho.

O impacto foi real e se representa pelo fato de que muitos trabalhadores foram impedidos de comparecer ao seu local de trabalho, sem funcionamento em razão do isolamento imposto. Outros, trabalhadores autônomos, não tiveram como prestar suas atividades em razão da falta de oportunidades. Já aqueles vinculados a funções essenciais, precisaram manter a sua atividade, mas sob risco constante de contaminação.

1669

Com efeito, tais fatores levaram à uma crise econômica nacional, impactando a economia não apenas dos empregados, mas também dos empregadores.

Todavia, como impacto positivo, tem-se a alteração das relações laborais. Muitos empreenderam individualmente e iniciaram suas atividades fora do mercado formal. Já para aqueles que permaneceram com vínculo laboral, boa parte migrou para o trabalho remoto, ou teletrabalho, dispensado o comparecimento presencial nas empresas e postos de trabalho.

Deste modo, houveram mudanças no cotidiano laboral que provavelmente se manterão para a prosperidade. Ultrapassado o período de pandemia, se apresenta como saldo obtido em matéria de direito do trabalho, a nova regulação do teletrabalho, não mais como em 2017, mas alterado em razão das situações impostas pela Covid-19, cujos efeitos positivos e negativos ainda não totalmente perceptivos. Além disso, a flexibilização da jornada de trabalho e a liberdade de contratação entre as partes tem sido melhor aceita na doutrina e jurisprudência.

REFERENCIAS

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões; HECKSHER, Marcos. **Mercado de Trabalho e Pandemia da Covid-19: Ampliação de Desigualdades**. Ipea, julho de 2020. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10291/2/BMT_69_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em 20 ago. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 10 ago.2023.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm>. Acesso em 05 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em 05 set. 2023.

1670

BRASIL. **Painel Coronavírus**. Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19) no Brasil pelo Ministério da Saúde. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em 25 ago. 2023.

BRASIL. TRT18. ROT – XXXXX-82.2021.5.18.0131, Rel. Iara Teixeira Rios, 1ª Turma, 08/06/2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1538719656>>. Acesso em 28 ago. 2023.

BRASIL. **Medida provisória no 927, de 22 de março de 2020**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em 04 set. 2023.

BRASIL. **Medida provisória no 936, de 1º de abril de 2020**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º de abril de 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em 04 set. 2023.

DURAES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** 2021; Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>>. Acesso em 22 ago. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. — 7. ed. — São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Antônio Vicente; LEMONJE, Julise Carolina. **Covid-19 e os impactos nas relações de trabalho**. Carta Capital, 19 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/lado/covid-19-e-os-impactos-nas-relacoes-de-trabalho/>> Acesso em 03 set. 2023.

MELLO, Afrânio Soares; GONÇALVES, Taysa Comelli Ferreira; OLIVEIRA, Yuri Sixel Silva de. **O impacto da covid-19 nas relações de trabalho**. Publicado em maio de 2022. Disponível em: <<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2022/05/o-impacto-da-covid-19-nas-relacoes-de-trabalho.pdf>>. Acesso em 01 set. 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Coronavírus: Brasil confirma primeiro caso da doença**. Quinta-feira, 27 de fevereiro de 2020 às 11:26 - Ascom SE/UNA-SUS. Disponível em: <<https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca>>. Acesso em 25 ago. 2023.

OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia**. Agência Senado, 24 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>>. Acesso em 04 set. 2023.

1671

OLIVEIRA, Taynara Rodrigues. **Impacto da Pandemia do Covid-19 nas Relações de Trabalho**. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/impacto-da-pandemia-do-covid-19-nas-relacoes-de-trabalho/1204524546>>. Acesso em 02 set. 2023.

OPAS – Organização Pan-americana de Saúde. **Histórico da pandemia de COVID-19**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em 24 ago. 2023.

PACHECO, Gabriel. **Contrato de Trabalho e a Pandemia!** Jusbrasil, 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/contrato-de-trabalho-e-a-pandemia/833304424>>. Acesso em 03 set. 2023.

SILVA, Ana Cláudia de Lima Pinheiro Lins. **Impactos da Covid-19 nas Relações Trabalhistas**. Publicado em 28 de julho de 2021. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/relacoes-trabalhistas>>. Acesso em 04 set. 2023.