

O Impacto da Pandemia Causada pelo Novo Coronavírus nas Relações de Trabalho

The Impact of the New Coronavirus Pandemic on Labor Relations

Leonina Avelino Barroso de Oliveira^{†*}, Ana Livia Silva Bastos[‡], Yolanda de Souza Capute[†]

Como citar esse artigo. DE OLIVEIRA, L.A.B.; BASTOS, A.L.S.; CAPUTE, Y.S. O Impacto da Pandemia Causada pelo Novo Coronavírus nas Relações de Trabalho. *Revista Mosaico*, v.12, n.1, p. 22-29, 2021.

Nota da Editora. Os artigos publicados na Revista Mosaico são de responsabilidade de seus autores. As informações neles contidas, bem como as opiniões emitidas, não representam pontos de vista da Universidade de Vassouras ou de suas Revistas.

Resumo

O presente trabalho buscou entender as mudanças no cenário trabalhista após a pandemia causada pelo Novo Coronavírus, haja vista que diversos cenários estão sendo afetados diante da impossibilidade do exercício das atividades laborativas por meio de recomendações do Ministério da Saúde e orientadas pela Organização Mundial da Saúde. Fundamentado em leis e na revisão de literatura, o presente artigo busca não só informar quais os direitos do empregado diante da problemática vivenciada, mas sim fazer uma análise dos direitos e garantias suprimidos e respeitados diante das medidas provisórias instauradas. Entendendo a complexidade do tema diante de sua relevância no cenário atual que o mundo se encontra, diante de uma pandemia, sem deixar de evidenciar os direitos do trabalhador, faz-se necessário esclarecer a aplicabilidade de medidas provisórias e promulgação de decretos regulamentando leis nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Coronavírus, relações de trabalho, lei, medida provisória.

Abstract

The present article sought to analyze the changes in the labor scenario after the pandemic caused by the New Coronavirus - COVID-19, given that several scenarios are being affected due to the impossibility of exercising work activities through recommendations from the Ministry of Health. bibliographic research, this article seeks not only to inform the employee's rights in the face of the problems experienced, but also to analyze the suppressed and respected rights and guarantees in view of the provisional measures introduced. Understanding the complexity of the theme in view of its relevance in the current scenario that the world is facing, in the face of a pandemic, while highlighting the rights of the worker, it is necessary to clarify the applicability of provisional measures and promulgation of decrees regulating laws in relations of work.

Keywords: Coronavirus; labor relations; Law; provisional measure.

Introdução

O mundo enfrenta uma pandemia causada pelo Novo Coronavírus que causa a doença COVID-19, um vírus que é de fácil contaminação, atinge os pulmões e pode ser letal para pessoas consideradas no grupo de risco, são elas: idosos, pessoas com bronquite, pessoas com câncer etc. Diante disto, muitas atividades econômicas, educacionais e, até mesmo, atividades na saúde foram interrompidas em virtude da orientação do Ministério da Saúde de que a população deveria realizar o isolamento social a fim de evitar a propagação do vírus. Contudo, essa orientação afetou diretamente as relações de trabalho, uma vez que a empresa precisa dos seus funcionários para exercer suas atividades.

Isto posto, o presente artigo tem como objetivo

discutir e, posteriormente, chegar a uma conclusão apresentando uma solução prática e eficaz acerca dessas relações de trabalho que foram afetadas em decorrência da pandemia causada pelo Novo Coronavírus, de modo que não haja grande prejuízo tanto para a empresa quanto para o trabalhador.

Para isto, o presente artigo utilizará como base as legislações pertinentes para explicitar melhor as modalidades de trabalho e, posicionamento de autores, uma vez que pelo fato do tema ser extremamente atual, dificulta a busca em livros. Desta forma, identificando qual a medida correta a ser tomada pelo empregador, verificando se a legislação pertinente respeita os direitos e garantias fundamentais do trabalhador e empresa, e, apontando o grande impacto que essas medidas causam nas relações trabalhistas. Essas ferramentas de pesquisas buscaram sanar as principais

Afiliação dos autores:

[†] Professora da Universidade de Vassouras e Faculdade de Miguel Pereira (FAMIPE), Vassouras, RJ, Brasil.

[‡] Graduada em Direito pelo Centro Universitário de Valença/UNIFAA, Valença, RJ, Brasil.

* Email de correspondência: proc.institucional@universidadevassouras.edu.br

Recebido em: 08/10/20. Aceito em: 04/03/21.

dúvidas acerca do tema, bem como: se isso afetará o trabalhador? Em caso positivo, de modo que o faça perder o emprego; como saber se direito do empregado está sendo suprimido? O Novo Coronavírus pode ser classificado como doença ocupacional? O empregador descumprindo as determinações governamentais poderá ser penalizado? O trabalhador é obrigado a comparecer e caso não compareça, poderá ser penalizado?, etc.

Logo, o artigo aborda inicialmente as leis que regem o tema na vigência de sua publicação, uma vez que decretado estado de calamidade pública, as leis podem se modificar constantemente. E, em seguida, apresenta a melhor medida a ser adotada, sugerindo uma solução para que as relações de trabalho não sejam tão afetadas.

A COVID-19 – Legislação nas Relações de Trabalho

A COVID-19 é uma doença que ataca o sistema respiratório. De acordo com o disposto no site do governo (BRASIL, 2020a), os primeiros casos são datados de 1937 quando houve o relato de isolamento em decorrência desse vírus, mas só recebeu este nome em 1965. Ocorre que o seu agente sofreu uma mutação que foi descoberta em 31/12/2019, tornando-se mais potente. Por ser de fácil contágio, é necessário lavar as mãos constantemente com água e sabão ou higienizá-las com álcool 70%, evitar aglomeração, não compartilhar objetos pessoais, manter sempre o local que estiver arejado e uso obrigatório de máscaras.

Ocorre que essas recomendações, trazidas pela Lei nº 13.979/2020 (BRASIL, 2020b), influenciam diretamente na vida do trabalhador, haja vista que no decorrer do dia a dia não há como evitar aglomeração, principalmente em virtude da migração pendular. Consequentemente, esse deslocamento em massa, propicia a propagação do vírus.

Diante da publicação do Decreto Legislativo nº 6 de 2020 (BRASIL, 2020c), que declara o estado de calamidade pública, foi publicada a Medida Provisória nº 927/2020 de 22 de março de 2020 (BRASIL, 2020d), cuja vigência já se encerrou. A referida Medida Provisória provocou muita discussão, uma vez que o seu artigo 18 concedia a possibilidade de realizar a suspensão do contrato de trabalho por até 04 meses sem recebimento de verbas salariais. Assim sendo, após diversas críticas, foi publicada em 23 de março de 2020 a Medida Provisória nº 928/2020 (BRASIL, 2020e) que revogava o artigo supracitado. O estado de calamidade pública é previsto no artigo 65 da Lei Complementar nº 101/00 (BRASIL, 2000) que trata da responsabilidade fiscal. Esse evento reconhece o momento de emergência vivenciado em um país e, por isso, determina que haverá a suspensão na contagem de prazos e dispensa

o cumprimento da meta mínima anual a ser atingida no orçamento fiscal.

Conforme o posicionamento de Cassar (2020), a Medida Provisória não é a mais acertada, mas se faz necessária diante desse estado de calamidade pública em que diversas áreas são afetadas, como a saúde, a educação e a trabalhista, haja vista que a recomendação do Ministério da Saúde foi evitar aglomeração e solicitar que todos ficassem em casa. Sendo assim, muitas pessoas se ausentaram do trabalho e das salas de aula. O país parou e com isso, uma crise econômica se aproxima, portanto, medidas mais severas se fazem indispensáveis.

Dentre as principais medidas adotadas pela Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020d) estão a flexibilização da prestação de serviço, antecipação de férias para que nem o trabalhador e nem o empregador saiam prejudicados, antecipação dos feriados nacionais, sendo todos amparados pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

É de extrema importância ressaltar que a propagação do Coronavírus é um caso de força maior, ou seja, é um excludente de responsabilidade civil, pois não há como configurar a culpa. No caso, tem-se presente os elementos caracterizadores da responsabilidade civil, bem como, o evento danoso e o nexo causal. Portanto, não há que se falar em culpa do empregado, do empregador ou até mesmo do governo por tomar medidas que são desfavoráveis a alguns setores. Deve-se ter a noção de que haverá danos maiores e que devemos buscar minimizá-los de forma consciente para que não haja prejuízos futuros, principalmente no setor econômico e educacional.

Além disso, Cassar (2020) alega que poderia haver alguma participação maior do governo para impactar minimamente as relações entre empregado e empregador, auxiliando as empresas a lidarem melhor com essa situação para que nenhuma das partes saiam dessa pandemia de forma prejudicada, ela cita como exemplo a liberação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS ou até mesmo o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. A referida autora também alega que sentiu necessidade de implantação do Programa de Proteção ao Emprego – PPE (BRASIL, 2015), para diminuir o impacto dessa pandemia nas relações trabalhistas.

Medidas de enfrentamento à pandemia dadas pela Lei nº 13.979/2020

A Lei nº 13.979/2020 foi publicada em 06 de março de 2020 (BRASIL, 2020b), após o Coronavírus ter se alastrado pelo mundo, gerando uma pandemia. Logo, no Brasil, foi necessário criar uma Lei que pudesse regulamentar as relações num momento tão complicado

e tão gravoso, visando proteger a população do contágio desse vírus potente. A lei dispõe de algumas modalidades para enfrentarmos o Coronavírus, a saber: isolamento social, quarentena, requisição de exames e vacinas, exumação do cadáver quando necessitar investigar a causa da morte, investigação epidemiológica, restrição temporária da liberdade de ir e vir, que constitui um direito constitucionalmente previsto, dentre outras.

O isolamento social ocorre no intuito de prevenir as pessoas que não foram contaminadas, evitando a propagação do vírus. Já a quarentena, por sua vez, é uma forma de isolamento mais rigorosa, haja vista que é aplicável aos que já foram contaminados ou que estão com suspeita de contaminação. Os exames serão realizados a fim de comprovar se a pessoa realmente teve contato com o vírus, pois há casos de pessoas assintomáticas, isto é, elas são infectadas, mas não possuem nenhum sintoma.

Além disso, em caso de falecimento, poderá ser realizada a exumação se houver suspeita de que a morte tenha decorrido através de contágio do Coronavírus, haja vista a necessidade da comprovação da *causa mortis* a fim de tomar providências, bem como, solicitar que pessoas que tiveram contato com o falecido, sejam isoladas.

Esta lei dispõe, também, sobre as informações acerca dos números de infectados, em que fica à cargo do Ministério da Saúde manter os números sempre atualizados, resguardando o sigilo quando for necessário.

Além disso, as empresas privadas devem colaborar fornecendo dados para identificação dos infectados ou aqueles em que haja suspeição. Ademais, é de suma importância salientar que o direito à liberdade de locomoção é previsto na Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) no artigo 5º, inciso XV, o qual dispõe que a população possui o direito de ir e vir sem restrições. Ocorre que esse direito não é absoluto, admitindo ressalvas, bem como a pandemia que estamos vivenciando.

Diante a pandemia vivenciada, a intervenção do Estado no direito constitucionalmente previsto de ir e vir é um tema bastante discutido, conforme alega Costa e Langoski (2020), em que se questiona até que ponto é admissível restringir um direito em prol da coletividade. Aplicando esse questionamento ao caso concreto, devemos observar que a supressão de um direito individual se faz necessária por questões de segurança, a fim de evitar a propagação do vírus e, por isso, não constitui ato ilegal praticado pelo Poder Público.

Modalidades de trabalho dadas pela Medida Provisória nº 927/2020

A Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL,

2020d), em seu artigo 3º mostra as modalidades de execução de trabalho em período de pandemia, são elas: o teletrabalho que é aquele exercido fora das dependências da empresa e, neste caso se o trabalhador não possuir o material necessário para realizar a suas atividades laborativas, a empresa deve fornecer; a antecipação de férias individuais que não poderão ser inferiores a 05 dias; a concessão de férias coletivas que é uma possibilidade, prevista no artigo 136, §1º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (BRASIL, 1943) e, também, no artigo 7º, XXII da Constituição Federal (BRASIL, 1988) dispondo que é um direito do trabalhador não ser exposto ao risco inerente a atividade laborativa e deve ser comunicada com antecedência de 30 dias; aproveitamento e antecipação de feriados que deve ser comunicada com antecedência de 48 horas e esses feriados devem ser municipais, distritais, estaduais, federais e não religiosos, conforme o artigo 13 desta Medida Provisória, em conformidade, também, com o artigo 5º, VI da Carta Magna (BRASIL, 1988) que trata da liberdade de crença; o banco de horas que deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual de trabalho para ser compensado em até 18 meses a contar do término do estado de calamidade pública; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho em que ficam suspensas a exigência de exames médicos, clínicos e ocupacionais, salvo em caso de demissão; e, por último o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS que suspende obrigatoriedade da empresa em recolher o FGTS referente aos meses de março, abril e maio de 2020, cujo vencimento se daria em abril, maio e junho do corrente ano.

Mister destacar que as modalidades para o exercício da atividade laborativa foram concedidas diante do estado de calamidade pública em virtude da pandemia. Isso significa que, encerrando a problemática, pelo menos em território nacional, as empresas deverão retornar as suas atividades normalmente e os funcionários deverão cumprir a sua jornada de trabalho em conformidade com o disposto no contrato de trabalho durante a admissão, em que ficou estabelecido o tempo em que o empregado deverá ficar à disposição do empregador.

Outrossim, é imperioso frisar que o teletrabalho, instituído pela Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020d) não se estende aos operadores de telemarketing e teleatendimento, pois estes possuem regulamentação específica e devem ser executados nas dependências da empresa que os contratou.

Conforme Gonzalez (2020), desembargadora do TRT 4ª Região, apesar das modificações trabalhistas em razão da pandemia, devemos considerar sempre que por trás de toda atividade laborativa há um ser humano que depende desse emprego para manter o seu sustento. Ou seja, ao realizar a flexibilização das leis

trabalhistas os empregadores devem observar sempre o princípio da proporcionalidade e razoabilidade a fim de não sobrecarregar o trabalhador, respeitando sempre a dignidade da pessoa humana.

Além disso, conforme o julgado de Delgado no Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2017) no AIRR-1001016-72.2017.5.02.0461, o Poder Público e o trabalhador devem resguardar o local de trabalho, haja vista que todos possuem o direito de exercer suas atividades laborativas em um ambiente ecologicamente equilibrado, de acordo com o disposto na nossa Carta Magna, o que interfere diretamente na qualidade de vida do empregado.

Logo, apesar do momento atípico que vivenciamos, é preciso respeitar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, entendendo que apesar da posição hierárquica entre empregador e empregado, todos são iguais perante a lei conforme dispõe o artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Ou seja, não se pode exigir que o trabalhador realize atividades laborativas que coloque a sua saúde em risco, tendo regulamentada a possibilidade de exercê-la em outras modalidades mais seguras.

Outrossim, deve-se considerar que a saúde física e mental do trabalhador é de extrema importância para que a empresa tenha um excelente funcionamento, isto é, cuidar do funcionário é, de forma indireta, cuidar da empresa.

COVID-19 como doença ocupacional

De acordo com o entendimento Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2020i), ficou consolidado que a COVID-19 poderia ser configurada como doença ocupacional a depender do caso fático, pois há pessoas que contraem o vírus no local de trabalho e outras que contraem no trajeto, em virtude da migração pendular.

Logo, pode ser que o empregado não tenha sido infectado no seu ambiente de trabalho, mas sim no meio de transporte que o leva até o ambiente laboral. Para entender melhor essa problemática, faz-se mister realizar uma analogia entre o entendimento dado pela Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017) que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas no tocante ao acidente de trajeto ao trabalho. Anteriormente à reforma trabalhista, se o empregado sofresse algum acidente a caminho do local de trabalho, o evento danoso era enquadrado como acidente de trabalho. Contudo, diante da reforma trabalhista, passou-se a entender que o acidente de trajeto não poderia mais ser de responsabilidade do empregador, haja vista que o sinistro poderia ocorrer por diversos fatores externos, bem como um motorista alcoolizado que colide com o transporte público e deixa dezenas de trabalhadores feridos.

Analogicamente, tal entendimento foi aplicado

ao tratar da transmissão da COVID-19, em que só seria de responsabilidade do empregador caso o empregado fosse contaminado no local em que exerce a prestação de serviço.

O artigo 29 do MP 927/2020 (BRASIL, 2020d) dispõe que é necessária a presença de nexo causal, elemento caracterizador da responsabilidade civil. Ou seja, caso o presente requisito esteja ausente as contaminações causadas pelo Novo Coronavírus não serão consideradas doenças ocupacionais. Neste caso, se o empregado conseguir comprovar o nexo causal, ele passa a ter licença médica, a qual o garante uma estabilidade empregatícia de 12 meses após o seu retorno. Ressalta-se que após o retorno, o trabalhador tem direito a manutenção do seu contrato de trabalho para que possa laborar em um ambiente mais adequado às suas necessidades e limitações.

Importante frisar que a estabilidade no período de 12 meses é dada pelo artigo 118 da Lei nº 8.123/91 (BRASIL, 1991) ao tratar do acidente de trabalho, contudo a doença ocupacional foi equiparada a este. No tocante à estabilidade, faz-se mister esclarecer que ela não impede o trabalhador de ser demitido, ele sofrerá desligamento da empresa se cometer um erro que justifique sua demissão por justa causa ou por um motivo de força maior.

Os motivos de força maior são aqueles que isentam a responsabilidade civil do agente, pois são fatos que, apesar de serem previsíveis, tornam-se inevitáveis. Por isso, nessa situação não há como configurar a culpa. De acordo com Mourão (2018) os motivos de força maior são os ocorridos inevitáveis ao querer do empregador, sem a sua contribuição para a ocorrência do fato. Logo, diante disso alguns direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas podem ser flexibilizados, por exemplo, a redução do salário, de forma proporcional, dos empregados em virtude de caso de força maior ou quando os prejuízos sofridos pela empresa forem comprovados.

Oliveira e Gubert (2020) se posicionam alegando que a pandemia poderia ser caracterizada como um caso de força maior e, diante disso, o tempo que não foi trabalhado em virtude do isolamento social poderia ser recuperado com horas extras, desde que não excedam a 2 horas por dia e nem a 45 dias por ano.

Isto posto, é suma importância salientar que o Supremo Tribunal Federal reconheceu através das Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 6342/DF (BRASIL, 2020h) que o artigo 29 da Medida Provisória 927/2020 (BRASIL, 2020d) é contrário a ordem constitucional, pois configura desigualdade e, por isso, não pode ser recepcionado.

Trabalhadores Vulneráveis

De acordo com o posicionamento de Santos (2020), a pandemia causada pelo Novo Coronavírus criou uma categoria: os trabalhadores vulneráveis. A esse grupo pertencem os empregados que possuem mais de 60 anos e que fazem parte do grupo de risco, portanto, devem ser mantidos em isolamento.

Ocorre que nem todas as empresas obedecem essa limitação e, neste caso, a empresa deverá ser responsabilizada, haja vista que desobedecerá regras estabelecidas em virtude de um momento atípico que o mundo vivencia.

Santos (2020), afirma que a responsabilidade aplicável seria a subjetiva, mas que em alguns casos, analisando a especificidade de cada um, o magistrado poderia aplicar a responsabilidade objetiva, tendo como base o disposto no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002), que dispõe que nas ocorrências previstas em lei, haverá obrigação de reparar o dano causado independente de comprovação de culpa. Diante disso, faz-se *mister* realizar a diferenciação de cada uma das modalidades de responsabilidade.

A responsabilidade civil subjetiva é aquela que deve conter como requisitos o nexos causal, o dano gerado e a comprovação de culpa e, por isso, geralmente é a mais aplicável em atos praticados por empresas. Por outro lado, a responsabilidade civil objetiva é aquela que independe de culpa e, segundo o entendimento do jurista, em alguns casos o magistrado pode entender que esta deverá ser aplicada às empresas.

Ou seja, de acordo com o posicionamento de Santos (2020) a empresa deverá ser responsabilizada pelas atividades laborativas realizadas pelo trabalhador vulnerável e de forma objetiva, haja vista que a contaminação do trabalhador foi possível em virtude de um ato de imprudência do empregador.

Extinção da pessoa jurídica em caso de força maior

As excludentes de responsabilidade civil, compreendidas nos casos fortuitos e de força maior, possuem respaldos legais tanto na legislação civilista, quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas, nesta definindo caso fortuito como aqueles em que são contrários a vontade do empregador e que são inevitáveis.

O referido vírus causou uma pandemia, que por sua vez acarretou diversos danos em diferentes áreas, bem como economia, saúde e educação. Contudo, mais uma vez não podemos falar em responsabilidade civil, pois a ocorrência do vírus e sua propagação é um excludente de culpabilidade. Portanto, se empresas que

possuírem seus orçamentos afetados em decorrência do isolamento social que é necessário nesta pandemia e isto ocasionar na extinção da pessoa jurídica, elas não poderão ser culpabilizadas.

Além disso, o artigo 502 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (BRASIL, 1943) elenca quais são as obrigações da empresa que extinguem em decorrência de caso fortuito. Se o trabalhador for estável e contrair o vírus em virtude de estar exercendo suas atividades laborativas, ele tem direito de receber no momento da rescisão contratual as verbas rescisórias, bem como pagamento de férias acrescido do terço constitucional, indenização, aviso prévio, levantamento do FGTS e 13º salário.

Contudo, de acordo a regulamentação da Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020d), se o trabalhador não tiver adquirido o vírus, ficando descaracterizada a doença ocupacional e for dispensado, terá o direito de receber metade dos valores que receberia se fosse demitido sem justa causa em outro momento que não fosse esse de extinção da pessoa jurídica por caso fortuito, ou seja, receberia metade do pagamento de férias, indenização, aviso prévio, levantamento de FGTS e 13º salário.

Há também os casos de trabalhadores que possuem contrato com tempo determinado, bem como os aprendizes. Na hipótese acima, estes teriam direito de receber metade do valor da indenização e metade da remuneração que receberiam até o prazo estipulado para o término do contrato de trabalho.

É de suma importância enfatizar que diante da pandemia algumas empresas podem ser extintas por *factum principis*, isto significa que elas se encerrarão por determinação de uma autoridade pública. Nestes casos, o governo fica responsável por pagar as verbas rescisórias do contrato de trabalho, uma vez que a pessoa jurídica teve fim por sua determinação. Conhecida como Teoria do Fato do Príncipe, prevista no artigo 486 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (BRASIL, 1943), alega que a Administração Pública tem o dever de indenizar, uma vez que ela não pode causar danos aos outros, mesmo que tenha que tomar medidas difíceis em benefício da coletividade.

Logo, o *factum principis* e o caso fortuito são duas modalidades de extinção da pessoa jurídica aplicáveis no atual cenário caótico que o Brasil se encontra em que atividades laborais e comerciais estão estagnadas com o objetivo de promover o isolamento social para evitar a propagação desse vírus de fácil contágio. Contudo, essas premissas se diferem, pois nesta o empregador arca com as custas das verbas rescisórias e naquela caberá ao ente público.

Além disso, ressalta Oliveira e Gubert (2020) que a atuação do sindicato, nesse momento atípico, é de extrema importância para fazer a comunicação entre empregado e empregador de forma a diminuir o impacto

da pandemia na vida do trabalhador.

Considerações acerca da Medida Provisória nº 936/2020

A Medida Provisória nº 936/2020 (BRASIL, 2020f) foi convertida na Lei nº 14.020 (BRASIL, 2020g) em 06 de julho de 2020 que dispõe sobre as medidas complementares de enfrentamento à pandemia causada pelo Novo Coronavírus. Em seu artigo 4º, fica a cargo do Ministério da Economia a atribuição de informar, de forma detalhada, o número de empregados e empregadores que serão beneficiados pelos programas governamentais e, além disso, informará as admissões e demissões ocorridas em todo o país mensalmente.

A Lei supracitada traz algumas possibilidades a fim de evitar a demissão que ocorreria em massa a fim de que não ocorra um dano transindividual, isto é, um dano que atingiria não só o trabalhador, mas a sua família e, conseqüentemente, a sociedade. De acordo com o posicionamento de Santos (2020), o Estado possui papel fundamental para dirimir o impacto da pandemia na vida dos brasileiros, uma vez que atua como gestor da economia e pode conceder verbas especiais para as empresas se manterem sem ter que dispensar o trabalhador.

A Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020 (BRASIL, 2020g) confere a possibilidade de conceder o benefício emergencial de preservação de emprego e renda aos trabalhadores que tiveram a sua jornada reduzida ou o contrato de trabalho suspenso em razão da pandemia causada pelo Novo Coronavírus. Conforme dispõe o artigo 7º, a redução da jornada de trabalho poderá ocorrer por até 90 dias, podendo ser prorrogado por igual período. No tocante a suspensão temporária do contrato de trabalho, esta deverá ser feita em um setor ou departamento de forma parcial ou total, isto é, só em alguns cargos ou em todos pelo prazo máximo de 60 dias. Esse prazo poderá ser fracionado em dois períodos e pode ser prorrogado, cujo tempo será determinado pelo Executivo.

Além disso, a suspensão temporária do contrato de trabalho deverá ser estabelecida por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou até mesmo através de acordo individual formalizado entre o empregado e empregador.

O benefício emergencial é pago em um valor que pode variar entre R\$ 201,65 à R\$ 1.812,03, a depender do salário do trabalhador e da redução da jornada que pode ser diminuída em 25%, 50% ou 70%. Já os trabalhadores que executam a prestação de serviços, denominados por trabalhadores intermitentes receberão 4 parcelas de R\$ 600,00. Além disso, a comunicação ao sindicato trabalhista e ao Ministério da Economia deverá ser feita em até 10 dias após a modificação do contrato

de trabalho e o pagamento deve ser feito em até 30 dias após a comunicação aos referidos entes. Faz-se mister ressaltar que o pagamento do benefício emergencial fica a cargo da União. (BRASIL, 2020j).

O benefício emergencial se difere do auxílio emergencial, haja vista que este é destinado aos desempregados e aquele aos trabalhadores que tiveram redução da jornada ou o contrato de trabalho suspenso. O auxílio emergencial, por sua vez, é destinado aos trabalhadores autônomos, trabalhadores informais, microempresários individuais e aos desempregados. Esse benefício tem o objetivo de auxiliar as famílias a enfrentarem a pandemia fornecendo o valor mensal de R\$ 600,00, já para as famílias nas quais a mulher seja a única responsável pelos proventos, o valor concedido é de R\$1.200,00.

Além destes, há também a Medida Provisória nº 944/2020 (BRASIL, 2020k) que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Ele concede linha de crédito aos empresários que possuem renda bruta anual de R\$360.000,00 a R\$10.000.000,00 pelo período de 02 meses. Conforme demonstra Pamplona Filho e Fernandez (2020), essas linhas de crédito devem obedecer alguns requisitos como: fornecer informações verídicas, não podem usar o recurso para outra finalidade e proíbe a dispensa sem justa causa do empregado desde o momento em que contrataram a linha de crédito até 60 dias após o seu encerramento. Em caso de descumprimento, a empresa será penalizada com o vencimento antecipado da dívida.

Esses programas possuem o objetivo de minimizar, ao máximo, o impacto da pandemia causada pelo Novo Coronavírus na vida dos trabalhadores, entendendo que de qualquer forma todos os setores foram e serão impactados, bem como, economia, saúde, educação, trabalho dentre outros. Diante disso, é dever do governo dar toda a assistência à população, buscando minimizar o impacto nessa nova realidade.

Conclusão

Considerando que a pandemia causada pelo Novo Coronavírus instituiu uma situação extremamente atípica, motivo pelo qual medidas diferenciadas foram necessárias, mesmo que não fossem as mais acertadas, como afirmou Cassar (2020), dentre elas o isolamento social e a quarentena, uso constante e obrigatório de máscara, dentre outras. Além disso, houve a necessidade da legislação se adequar à excepcionalidade, concedendo a possibilidade dos empregados exercerem atividade laborativa através do teletrabalho, a concessão de férias coletivas, dentre outras. Em março do corrente ano, foi publicado o decreto legislativo que declarava o estado de calamidade pública, o que provoca a suspensão dos prazos e isenta o governo de cumprir a meta mínima

orçamentária anual.

Outrossim, se a empresa descumprir as determinações governamentais, será responsabilizada civil e administrativamente, pois a empresa deve zelar pelo bem de seus funcionários e não expor ao risco.

Foi publicada, também, a Medida Provisória nº 936/2020 (BRASIL, 2020f) que foi convertida na Lei nº 14.020/2020 (BRASIL, 2020g) que estabelece medidas complementares para enfrentar a pandemia como a redução da jornada de trabalho em 25%, 50% ou 75% e o pagamento do benefício emergencial, aos trabalhadores, que será custeado pela União.

Diante o exposto, pode-se concluir que o momento o qual o mundo vivencia é uma situação que ninguém pensava em reviver após a ocorrência da gripe espanhola em 1918. Logo, medidas atípicas foram tomadas pelo governo como restringir o direito constitucionalmente previsto de transitar pelo país em prol de um bem maior, isto é, a segurança da sociedade.

Além disso, foi necessário criar programas para tentar minimizar o impacto dessa pandemia na renda mensal das famílias em todo o país. Entretanto, é inegável que ainda assim muitas pessoas foram afetadas, pois como fora afirmado, é uma situação em que o mundo não estava preparado para enfrentar e mesmo após 6 meses de isolamento social e quarentena, mesmo após esse tempo tomando todas as precauções devidas para evitar o contágio, todos ainda estranham e sentem os efeitos dessa pandemia, sejam psicológicos ou financeiros.

Isto posto, a solução viável seria aliar os interesses do empregado e empregador e, para isso, o governo deve auxiliar. Pode ser utilizado o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador em conjunto com o PPE - Programa de Proteção ao Emprego a fim de auxiliar ambas as partes. É notório que em toda relação jurídica deve haver bom senso e, portanto, não é cabível onerar uma parte e prejudicar outra. Se houver mais investimento do governo, o impacto da pandemia nas relações de trabalho será minimizado de forma significativa e, conseqüentemente, até o setor econômico seria beneficiado, uma vez que os trabalhadores teriam poder de compra novamente.

Proporcionalidade e razoabilidade são princípios essenciais para pautar as relações jurídicas trabalhistas, antes e pós pandemia, para o empregado ou para o trabalhador. O governo tem a possibilidade, através destes programas, de manter o equilíbrio financeiro dessas relações.

Referências

BRASIL. **Código Civil de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso: 10 fev. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República

Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso: 05 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso: 05 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso: 02 fev. 2021.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101 de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso: 02 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.123/91 de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso: 20 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017 de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 08 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979/2020 de 06 de Fevereiro de 2020**. 2020b. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso: 29 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. 2020g. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/32432200/publicacao/32432811>. Acesso: 29 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. 2020d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso: 02 fev. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 928 de 23 de março de 2020**. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. 2020e. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm. Acesso: 02 fev. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. 2020f. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso: 20 fev. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 944 de 03 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. 2020k. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm. Acesso: 20 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é coronavírus? (COVID-19)**. 2020a. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/>. Acesso: 26 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Programa de Proteção ao Emprego – PPE. 2015**. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/servicos/faq/ppe-programa-de-protacao-ao-emprego>. Acesso: 26 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Nota Técnica esclarece sobre caracterização da Covid-19 como doença ocupacional**. 2020j. Disponível

em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/previdencia/dezembro/nota-tecnica-esclarece-sobre-caracterizacao-da-covid-19-como-doenca-ocupacional>. Acesso: 08 fev. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6342/DF**. Relator Ministro Marco Aurélio. Brasília, 2020h. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5880968>, Acesso: 19 fev. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Para STF, covid-19 é doença ocupacional e auditores poderão autuar empresas. **Agência do Senado**. 30 de abril de 2020. Brasília, 2020i. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/30/para-stf-covid-19-e-doenca-ocupacional-e-auditores-poderao-autuar-empresas>. Acesso: 20 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo de Instrumento AIRR 1001016-72.2017.5.02.0461**. Brasília, 2017. Disponível em <http://portaljustica.com.br/acordao/2448754>. Acesso: 08 fev. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego. **GEN Jurídico.com.br**. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19/>. Acesso: 26 mar. 2020.

COSTA, Giovana Borges; LANGOSKI, Deisemara Turatti. A pandemia da COVID-19: O Direito de ir e vir versus o Direito à saúde. **Anais do 12º Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão da UNIPAMPA: Salão de Pesquisa e Inovação**. v. 12 n. 2, 4 dez. 2020. Disponível: https://ei.unipampa.edu.br/uploads/evt/arq_trabalhos/22124/etp2_resumo_expandido_22124.pdf. Acesso: 08 fev. 2021.

GONZALEZ, Carmen. **Cenário desafiador no mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/306886>. Acesso: 05 fev. 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da COVID-19. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**. n. 242, ago. 2020. Disponível em <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6821/4134>. Acesso: 28 set. 2020. ISSN 1808-4435.

MOURÃO, Giselle. Direito Garantido: motivos de força maior. **Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho**, 2018. Disponível em: https://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias/-/asset_publisher/0H7n/content/direito-garantido-motivos-de-forca-maior. Acesso: 27 mar. 2020.

OLIVEIRA, Maria Teresa; GUBERT, Maria Beatriz. **Os impactos do coronavírus nas relações de trabalho. Justiça do Trabalho**. TRT 4ª Região (RS), 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/298706>. Acesso: 27 mar. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Responsabilidade do empregador e fato do príncipe nos tempos de Coronavírus**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/20/responsabilidade-empregador-coronavirus/>. Acesso: 28 set. 2020.