

A flexibilização das normas trabalhistas e a manutenção dos direitos do trabalhador na pandemia da Covid-19 (Sars-Cov-2) no Brasil

Antônio Luís Sales da Conceição

Pós-graduando Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Tocantins – UFT. Pós-graduado em Educação de Jovens, Adultos e Idosos pela Universidade Estadual do Maranhão – UEMA. Pós-graduado em Psicologia da Educação pela UEMA. Bacharel em Direito pela Faculdade de Balsas – UNIBALSAS. Licenciado em Pedagogia pela Universidade Paulista – UNIP

Naima Worm

Doutora em Direito Público e Econômico e Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Docente da Universidade Federal do Tocantins – UFT.

DOI: 10.47573/aya.5379.2.94.2

RESUMO

No final de 2019, o processo de transmissão e contaminação do novo coronavírus se deu de forma bastante acelerada disseminando-se por todo mundo e obrigando os Governos a adotarem medidas para conter a pandemia, sendo o isolamento social a principal delas. Nesse cenário, o Decreto Legislativo 06/2020 reconheceu o estado de calamidade pública e a Lei nº 13.979/2020 permitiu a adoção de medidas pelos governos estaduais, municipais e distrital visando a prevenção e combate à pandemia, como a restrição de atividades empresariais de serviços não essenciais. Nesse contexto, este trabalho se propõe a analisar o equilíbrio entre a flexibilização das normas trabalhistas e a manutenção dos direitos do trabalhador no cenário pandêmico do Brasil em decorrência das medidas provisórias editadas durante a pandemia da COVID-19. Aqui não se pretende esgotar o tema estudado, mas sim propiciar uma discussão e reflexão por meio de revisão bibliográfica da literatura sobre o tema proposto.

Palavras-chave: flexibilização das normas trabalhistas. manutenção dos direitos do trabalhador. direitos fundamentais. direitos sociais. pandemia. COVID-19.

INTRODUÇÃO

No final do ano de 2019 na cidade de Wuhan na China se disseminou um novo tipo de coronavírus, o SARS-CoV-2, chamado de COVID-19. Este vírus, por ter alta facilidade de transmissão e contágio e por causar sérias complicações pulmonares vitimizou fatalmente cerca de 6,27 milhões de pessoas em todo o mundo (OUR WORLD IN DATA, 2022). Muitos indivíduos contraíram o vírus ao mesmo tempo, o que ocasionou a superlotação e insuficiência do sistema de saúde global.

Para mitigar esses efeitos e visando não sobrecarregar o sistema de saúde, os governos no mundo todo adotaram medidas de isolamento social para conter a propagação do vírus.

De acordo com o Governo Federal (2020), o primeiro caso de contaminação por COVID-19 no Brasil ocorreu em 26 de fevereiro de 2020, em São Paulo. Um homem de 61 anos deu entrada no Hospital Israelita Albert Einstein com histórico de viagem para Itália, região da Lombardia. Logo em seguida, em 18 de março, o Governo decretou situação de calamidade pública em função do crescente número de casos no país. Como consequência disso, houve acentuada redução das atividades industriais e comerciais, desacelerando a economia.

A Organização Mundial da Saúde concluiu, naquele momento, que o isolamento social era a medida mais eficaz contra a propagação da COVID-19. Dessa forma, para que as atividades econômicas não cessassem totalmente, o que culminaria numa crise ainda mais grave, o Governo editou uma série de medidas provisórias, adotando providências para enfrentar a crise sanitária vivida sem que isso implicasse no total encerramento das atividades econômicas do país e no consequente fim dos contratos de trabalho em massa.

A maioria destas medidas provisórias tratavam sobre a tomada de decisão em relação às medidas sanitárias e de saúde, e às questões trabalhistas, econômicas e comerciais. As duas principais medidas provisórias editadas em relação às flexibilizações nos contratos de trabalho, durante a pandemia de COVID-19, foram a MP nº 927 e a MP nº 936.

A MP nº 927 entrou em vigor no dia 22 de março de 2020, tendo sido a primeira medida que visava mitigar os impactos econômicos e sociais da pandemia sobre os contratos de trabalho. Em síntese, ela flexibilizou questões contratuais como o teletrabalho, adiantamento de férias e feriados, concessão de férias coletivas, banco de horas, suspensão de exigências administrativas, direcionamento dos trabalhadores para qualificação e deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Por outro lado, a MP nº 936 entrou em vigor no dia 1º de abril de 2020 e teve como principal escopo a manutenção do emprego e da renda. Através dela foi instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da renda e o Benefício Emergencial de Prevenção do Emprego e da Renda. Ademais, esta medida provisória possibilitou reduções da jornada de trabalho e da remuneração e também a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Tais medidas foram fundamentais para amenizar os prejuízos econômicos causados pela pandemia e possibilitaram a continuidade das atividades laborais, nesse período de calamidade pública, garantindo que diversas empresas não encerrassem suas atividades e que muitos trabalhadores não fossem demitidos.

Entretanto, é indispensável considerar que as flexibilizações nos contratos de trabalho proporcionadas por essas medidas provisórias também podem gerar impactos duradouros e desvantajosos ou até mesmo prejudiciais sobre os direitos dos trabalhadores.

Algumas dessas medidas causaram mudanças significativas na forma e na rotina de trabalho de muitos empregados, como, por exemplo, a instituição do teletrabalho. Os empregados foram redirecionados para exercerem suas atividades em suas próprias residências. Certamente, houve pontos positivos, como a desnecessidade de deslocamento e de aglomeração no meio empresarial. No entanto, surgiram também novos problemas, como a maior dificuldade de observância da carga horária máxima de trabalho permitida, e o aumento de gastos com energia, água, e outros recursos sem nenhuma contraprestação do empregador.

Dessa forma, este trabalho se propõe, por meio de revisão bibliográfica da literatura sobre o tema, a cotejar o equilíbrio entre a flexibilização das normas trabalhistas e a manutenção dos direitos do trabalhador no cenário pandêmico do Brasil em decorrência das medidas provisórias editadas durante a pandemia de COVID-19.

AS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E Nº 936 E AS FLEXIBILIZAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

A flexibilização das normas trabalhistas é uma medida adotada em períodos de crise, como o da pandemia da COVID-19, em que se busca um meio para amparar as relações de emprego naquele cenário econômico. Nesse sentido, Martins leciona que

A flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho (2002, p. 25).

Já Lima (2017) explica que a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas se fundamenta na necessidade de que a legislação deve ser adaptável para se adequar aos períodos de crise e à realidade vivenciada em tempos de recessão econômica.

Por outra perspectiva, a flexibilização altera a legislação trabalhista visando atenuar a proteção do Estado em determinados pontos, sem, no entanto, deixar de garantir a proteção mínima indispensável ao trabalhador. Nesse sentido, Martins assevera que a flexibilização deve ser feita com a participação do sindicato, mas é permitida em alguns casos, a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como a redução de salários nas crises econômicas (2004, p. 22). Na visão do autor, embora a flexibilização deva se pautar nas garantias mínimas de proteção ao trabalho, é possível que haja negociações a fim de adequar as regras trabalhistas à situação de crise ou, no caso da pandemia, de calamidade pública.

Dessa forma, a flexibilização das normas trabalhistas deve ser observada nestas suas duas vertentes, no entanto, geralmente, refere-se a supressão ou recessão dos direitos do trabalhador. A Constituição da República Federativa do Brasil, mesmo tendo caráter claramente protecionista, previu a possibilidade de ajustes como, por exemplo, quanto a jornada de trabalho e redução de salários.

No cenário pandêmico, o Brasil promulga a Lei nº 13.979/2020 que “dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”. No seu artigo 2º prevê a possibilidade de adoção das seguintes medidas:

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

I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

Tais medidas de acordo com as orientações da Organização Mundial da Saúde e em consonância com as medidas adotadas pelos governos do mundo foram consideradas as providências mais eficazes para o combate a pandemia da COVID-19 durante o período de calamidade pública.

No Brasil, buscou-se assegurar medidas de cunho trabalhista objetivando garantir a renda e a manutenção dos empregos, através da edição de medidas provisórias. A primeira Medida Provisória foi a nº 927 de 22 de março de 2020, que cuidou da suspensão de exigências administrativas, insegurança e saúde no trabalho. Ela possibilitou a adoção do teletrabalho, a antecipação das férias e de férias coletivas, antecipação de feriados, liberação do banco de horas, suspensão de medidas administrativas, antecipação do pagamento do abono anual em 2020, direcionamento do trabalhador para qualificação e deferiu o recolhimento do FGTS.

A MP nº 927 trouxe medidas alternativas que visavam possibilitar o combate ao estado de calamidade pública vivenciado durante a pandemia da COVID-19. Tais medidas foram fundamentais para que as atividades econômicas e comerciais não fossem encerradas totalmente durante o estado de calamidade e para que as empresas tivessem meios alternativos para se manter durante a crise, sem entrar em colapso ou ter que demitir seus empregados.

A MP nº 927 gerou contendas entre parlamentares e entidades de classe, acarretando várias ações diretas de inconstitucionalidade no STF. Dois de seus artigos, inclusive, foram sus-

pensos pelo Supremo na apreciação da ADIN n° 6377 por inconstitucionalidade dos acordos individuais para temas objeto de acordos coletivos ou de convenções coletivas (SANTOS, 2020).

Por não haver concordância entre os parlamentares, o Presidente do Senado Federal retirou a MP n° 927/2020 de pauta depois de receber as considerações das lideranças partidárias sobre a temática. O texto original recebeu mais de mil emendas. Por isso, a Medida Provisória perdeu sua eficácia em 19 de julho de 2020.

Posteriormente, o Presidente da República editou a MP n° 936, em 1° de abril daquele mesmo ano. Essa MP, por sua vez, buscava fortalecer as medidas adotadas pela MP anterior, prevendo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. O programa almejava em primeiro lugar a manutenção dos empregos e da renda, através da garantia da continuidade dos contratos de trabalho. Além disso, também buscava a continuidade das atividades comerciais e de trabalho, além da redução dos impactos sociais advindos da pandemia.

A MP ora estudada possibilitou a redução da jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária de contratos, visando a manutenção dos vínculos de trabalho. Outrossim, instituiu o benefício emergencial de preservação do emprego e renda que foi pago pelo Governo Federal aos empregados diante da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária de seus contratos de trabalho. Houve também, a concessão de auxílio financeiro emergencial para os trabalhadores que não possuíam vínculo formal de trabalho, como os autônomos e os microempresários individuais (SILVA, 2020).

Ressalta-se que, além das Medidas Provisórias n° 927 e n° 936, o governo instituiu muitas outras durante a pandemia. De acordo com a Agência Senado (2021), em 2021, pelo segundo ano consecutivo, o enfrentamento à COVID-19 sobressaiu boa parte das medidas provisórias em tramitação no Congresso Nacional. A agência informou que das 38 medidas aprovadas pelos parlamentares em 2021, pelo menos um terço é correspondente às crises sanitária, social e econômica causadas pela pandemia.

É importante frisar que as MPs funcionam como normas com força de lei, sendo editadas pelo presidente da República, em situações de relevância e urgência. Elas subsidiam as políticas públicas assim que publicadas, mas precisam ser confirmadas pelo Congresso para que sejam convertidas em lei e tenham validade superior aos 120 previstos na Constituição Federal.

Em 2020, foram encaminhadas cento e uma proposições medidas provisórias ao Parlamento sobre essa temática. O Presidente editou vinte e oito medidas provisórias relacionadas a pandemia de COVID-19, que em linhas gerais abarcaram emergências nas ações de saúde pública, regularização das novas formas de trabalho, auxílio financeiro e fiscal para micro, pequenas e médias empresas, redução de impostos, e manutenção de uma comunicação eficiente e efetiva. Dentre essas vinte e oito medidas, onze destinavam-se a alguma abertura de crédito extraordinários para o enfrentamento econômico da pandemia.

Em 2021 não foi muito diferente. O Congresso recebeu 66 MPs para análise, dentre as quais vinte e seis perderam vigência por não terem sido votadas em tempo hábil. Entre as medidas, nove foram aprovadas na íntegra, vinte e nove como projeto de lei de conversão, uma foi impugnada pela Presidência e uma considerada inadmitida quanto aos pressupostos constitucionais de relevância e urgência. (AGÊNCIA SENADO, 2021).

Alguns autores como Costa e Reis (2020) asseveram que as medidas provisórias adotadas pelo Governo auxiliaram na manutenção do emprego. O comércio estava enfraquecido durante o período de calamidade pública em que essas medidas foram editadas, mas conseguiram mitigar alguns efeitos danosos da pandemia, como um índice ainda maior de desemprego e falência de empresas.

Sob um outro viés, frisa-se que as duas medidas provisórias esmiuçadas acima, além da concessão de benefício emergência, também protegeram os trabalhadores informais. Ademais, apesar de terem garantido em certa proporção a continuidade dos vínculos de trabalho, houve também elementos prejudiciais aos trabalhadores, ao se buscar benefícios aos empregadores a fim de garantir a manutenção dos empregos. Muitos direitos trabalhistas garantidos pelo direito brasileiro tiveram que ser enfraquecidos ou reduzidos para permitir a continuidade das atividades empresariais.

O PLC Nº 15/2020 E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PROMULGADA NA PANDEMIA DA COVID-19

O Projeto de Lei de Conversão nº 15/2020 tramitou no Congresso Nacional, como acessório da Medida Provisória nº 936, apresentado pelo Deputado Orlando Silva em 20/05/2020, com a Emenda:

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

O PLC foi aprovado pelo Senado em 16 de junho de 2020, mas o Parlamento retirou muitas partes dos assuntos que não estavam relacionadas à pandemia do novo coronavírus, com algumas exceções. Dentre as exceções cita-se: o direito intertemporal, que estabeleceu que os acordos celebrados com base na MP nº 936 devem ser regidos pelas suas próprias disposições. Dessa forma, todos os acréscimos trazidos pelo PLC nº 15 somente se aplicam para os acordos realizados após a promulgação da lei; a possibilidade de ampliação do período das medidas de enfrentamento da crise, outorgando ao Executivo possibilidade de prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão dos contratos de trabalho; a aplicação isonômica das medidas, o PLC previu expressamente que o empregador pode aplicar as medidas de forma parcial ou total nos departamentos e setores de trabalho;

Foi mantida a possibilidade de adesão aos acordos de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato pelas empregadas gestantes e estabeleceu-se que a garantia provisória de emprego para tais empregadas passa a contar a partir do término do período de estabilidade gestacional (a partir do 5º mês após o parto); os acordos individuais só poderão ser celebrados com empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), caso o empregador tiver ganhado receita bruta superior a 4,8 milhões em 2019. Já em relação as empresas que receberam receita bruta igual ou inferior a 4,8 milhões, não houve alteração na regra.

Foi autorizada a celebração de acordos individuais, independentemente do salário do empregado e da receita obtida pelo empregador, quando o valor final a ser recebido, considera-

do o Benefício Emergencial e a Ajuda Compensatória, não resultar em diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado; autorizou-se a implantação das medidas de redução de jornada e salário e suspensão de contrato aos empregados aposentados, quando houver pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal, nas condições definidas no Projeto; os empregados sujeitos à redução de salário e jornada podem complementar as contribuições previdenciárias e que tiverem seus contratos podem recolher como segurado facultativo;

No caso de acordo coletivo celebrado posteriormente a pactuação de acordo individual, prevalecerá as diretrizes estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva. No entanto, a contar da vigência do acordo coletivo, as regras estipuladas terão prevalência sobre o acordo individual, salvo se for mais favorável ao empregado; também ficou estabelecido que as cláusulas das normas coletivas vencidas ou vincendas devem continuar abarcando os contratos individuais de trabalho, enquanto durar a pandemia; foi proibida a dispensa de empregado com deficiência; de comum acordo, as partes podem optar pela supressão do aviso prévio em curso;

Os valores da ajuda compensatória pagas a partir de ABRIL/2020 também podem ser deduzidos, para efeito de apuração de Imposto de Renda, quando se tratar de rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física, empregador doméstico e o resultado da atividade rural; o empregado pode repactuar as transações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível tratadas pela Lei nº 10.820/2003; os empregados dispensados sem justa causa durante o período da pandemia, que não preencherem os requisitos de habilitação ao seguro desemprego, poderão receber o Benefício Emergencial pelo período de 3 meses a contar da dispensa; foi proibido expressamente a aplicação do artigo 486 da CLT na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da COVID-19.

Outrossim, o PCL retoma parte das alterações previstas na revogada MP nº 905 e, em geral, trata-se de alterações que visam esclarecer o texto legal, trazendo requisitos objetivos de análise, com a finalidade de reduzir divergências de interpretação, especialmente pelas autoridades fiscais e órgãos administrativos. A alteração mais importante foi a possibilidade de que o acordo de Programa de Participação nos Lucros e Resultados é válido via comissão de empregados, sem a participação do sindicato, desde que, após cientificado, o sindicato tenha permanecido inerte por dez dias.

Em relação aos débitos trabalhistas houve aparente equívoco no texto do PCL, pois houve alteração na Lei Federal nº 8.177/1991, passando a ser aplicável, respectivamente, o IPCA-E e índice de juros dos depósitos de poupança, no entanto não ocorreu alteração na CLT, uma vez que a MP nº 905 foi revogada.

A Medida Provisória nº 936 foi convertida na Lei Federal nº 14.020/20, em 6 de julho de 2020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; trouxe medidas complementares para enfrentamento ao 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 novo coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Assim, ficou criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o período de calamidade pública causado pela COVID-19, tendo como objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

No artigo 3º, a Lei aponta ainda as medidas que podem ser adotadas pelas empresas em relação aos seus empregados e em conformidade com sua natureza e com suas necessidades e com as necessidades de seus empregados e, especialmente para estes cuidando de preservar renda e sobretudo evitar sua contaminação: “I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho” (BRASIL, 2020).

Dessa forma, e considerando o cenário de instabilidade e inseguranças econômicas, comerciais, sociais etc. geradas pela pandemia, o Governo Federal editou o Decreto nº 10.422/2020 em 13 de julho de 2020, prorrogando o prazo em 30 ou 60 dias conforme os prazos estabelecidos os artigos 7º e 8º, respectivamente, da Lei nº 14.020/2020.

O Decreto nº 10.422/2020 prorrogou os prazos para celebração dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e fixou que, tanto nas hipóteses de acordo para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário como no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o prazo máximo passou a ser de 120 dias.

Finalmente, em 24 de agosto de 2020 foi editado o Decreto nº 10.470/2020 que prorrogou os prazos estabelecidos na Lei nº 14.020/2020 e no Decreto nº 10.422/2020 permitindo que empregados e empresas celebrem por mais 60 dias os acordos de suspensão do contrato de trabalho ou de redução da jornada de trabalho e salário, totalizando de 180 dias para as duas hipóteses, conservando como termo final a data fixada no art. 1º da Lei nº 14.020/2020, período de duração do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020 e a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19.

Por fim, o Decreto nº 10.517/2020 promulgado em 13 de outubro de 2020, prorrogou mais uma vez e por mais 60 dias os prazos estabelecidos na Lei nº 14.020/2020. Dessa forma, a prorrogação poderia totalizar até 240 dias, ressalvado que o prazo limite é a duração do estado de calamidade pública, mantendo-se como termo final a data fixada no art. 1º da Lei nº 14.020/2020, período de duração do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020 e a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19 de que trata a Lei nº 13.979/2020.

A DICOTOMIA ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E A MANUTENÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR NA PANDEMIA DA COVID-19

Conforme já mencionado, no final de 2019, o processo de transmissão e contaminação do novo coronavírus se deu de forma bastante acelerada disseminando-se por todo mundo e obrigando os Governos a adotarem medidas para conter a pandemia, sendo o isolamento social a principal delas. A Organização Mundial da Saúde (OMS), declarou a emergência de saúde pública internacional em janeiro de 2020, com respaldo no Regulamento Sanitário Internacional (OPAS-OMS, Folha Informativa, 2020). Em 11 de março de 2020, a Covid-19 atingiu escala global, tendo sido considerada como pandemia pela OMS, que emitiu diversas recomendações técnicas de saúde para conter o contágio.

Nesse cenário, o Decreto Legislativo 06/2020 reconheceu o estado de calamidade pública e a Lei nº 13.979/2020 permitiu a adoção de medidas pelos governos estaduais, municipais e distrital visando a prevenção e combate à pandemia, como a restrição de atividades empresariais de serviços não essenciais.

A crise sanitária alcançou proporções mundiais, causando impactos negativos diretos na economia e gerando uma crise econômica ímpar. Os efeitos econômicos da Covid-19 tiveram impactos gigantescos na economia mundial e no Brasil.

De outro lado, houve a flexibilização de direitos trabalhistas para garantir a manutenção de empregos. Os direitos trabalhistas têm *status* de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, sendo frutos de grande luta social e de classe. Esses direitos são essenciais como forma de exercício da cidadania e garantia da dignidade da pessoa humana dentro do Estado Democrático de Direito. Dessa forma, mesmo frente à pandemia que se instalou no mundo é imprescindível que haja respeito aos direitos sociais previstos na Carta Magna e na legislação infraconstitucional. Esses direitos, como por exemplo, a irredutibilidade de salários, a garantia do salário-mínimo etc., transcendem outros valores uma vez que refletem os anseios da sociedade.

Segundo Meireles, a Constituição Federal em seu artigo 7º, incisos VI e XIII disciplina que a redução do salário e da jornada de trabalho só poderiam ser feitas mediante convenção ou acordo coletivo, com a participação do sindicato (MEIRELES, 2020, p. 201). A Constituição retirou, portanto, o direito das partes do contrato de trabalho pactuarem livremente de forma individual sobre a redução da jornada de trabalho e de salários. Impôs limites à autonomia da vontade do trabalhador, especialmente em momentos de maior vulnerabilidade, como forma de proteção do próprio empregado (MEIRELES, 2020, p.201). Assim, com a decretação do estado de calamidade pública em virtude da pandemia e dos seus impactos diretos na atividade econômica e nas relações de trabalho, o Estado teve que intervir para garantir a preservação de empregos e rendas.

Por isso, conforme dito alhures, foram editadas as Medidas Provisórias nº 927 e 936, no ano de 2020, pelo Governo Federal, em caráter de urgência e relevância, com aplicação e efeitos imediatos, criando medidas trabalhistas para enfrentamento do período de crise de saúde pública.

Tais medidas objetivaram enfrentar os impactos da pandemia na atividade econômica em decorrência das medidas de isolamento social impostas e proteger os empregos, a renda dos trabalhadores e as atividades comerciais. As medidas de segurança sanitárias impostas para o combate ao novo coronavírus no país limitaram e/ou impediram o funcionamento de diversos setores econômicos e, por isso, os impactos foram de forma direta e imediata, trazendo perdas financeiras para as empresas, e conseqüentemente instabilidade às relações de trabalho.

Diante disso, o Governo Federal permitiu a suspensão dos contratos de trabalho, a redução salarial e da jornada de trabalho dispensando a participação dos sindicatos, por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador, que poderiam convencionar a redução de salário e redução de jornada de trabalho. Tal medida foi ratificada pelo STF (STF, ADI 6.363) que reconheceu a constitucionalidade das medidas provisórias em razão da excepcionalidade da situação pandêmica, considerando, entre outros, o princípio da segurança jurídica, ainda, que de forma provisória.

Tais medidas foram estabelecidas para que as empresas pudessem manter os postos de trabalho de seus empregados. A Medida Provisória n° 927 trazia mecanismos sobre férias individuais e coletivas, *home office*, antecipação de feriados, adiamento do saque do FGTS e considerava a Covid-19 doença laboral. Entretanto, seu texto não foi votado no prazo e, portanto, perdeu sua validade. Já a Medida Provisória n°. 936/2020 foi convertida na Lei n°. 14.020/2020, que trata sobre a autorização da redução de salários e redução da jornada de trabalho durante a pandemia.

Para indenizar os trabalhadores foi criado o benefício de preservação de emprego e da renda, tendo como base de cálculo o valor do seguro-desemprego. Esse benefício foi pago pelo Estado com o intuito de preservar os contratos de trabalho durante o período pandêmico. A Lei prevê alguns pontos principais da redução da jornada de trabalho e do salário, quais sejam, que os empregados que tiverem a jornada e o salário reduzidos ou o contrato de trabalho suspenso receberiam um auxílio proporcional ao valor do seguro-desemprego.

Portanto, mesmo diante da situação de calamidade pública, a flexibilização das normas trabalhistas, embora indispensável e necessária para manter a segurança jurídica e o equilíbrio econômico e, ainda, diminuir o impacto causado pela suspensão das atividades econômicas e laborativas no Brasil, não podem ser desarrazoadas ao ponto de furtar os direitos básicos e fundamentais do trabalhador. É o que se vê, por exemplo, com a redução da jornada de trabalho e dos salários ou mesmo com a suspensão do contrato de trabalho, pois mesmo nesse caso, há clara necessidade de se manter o direito do trabalhador de receber pelo menos um salário-mínimo, o que foi feito, através da indenização feita pelo Estado por meio do Benefício Emergencial.

Ademais, faz se mister que com o restabelecimento das atividades econômicas e dos contratos de trabalho e o fim do estado de calamidade pública, todos os direitos trabalhistas sejam imediatamente restaurados, principalmente, os direitos fundamentais, pois somente em um período de exceção permite-se o afastamento ou mitigação de tais direitos fundamentais.

É necessário, portanto, ter muita cautela com a flexibilização das normas trabalhistas, mesmo, e principalmente, diante de um estado de exceção, como foi o da pandemia e calamidade pública em questão. É imprescindível garantir o mínimo e pelo menos os direitos fundamentais do trabalhador que não pode ser prejudicado, mesmo diante de cenários como esse.

Os direitos trabalhistas vieram de importantes lutas históricas e sociais, e, por isso, ganharam o status de direitos fundamentais na Constituição.

É exatamente por isso, que tais direitos não podem sofrer limitações ou flexibilizações ao ponto de se retirar seu núcleo essencial previsto na Constituição Federal. Tudo deve ser ponderado com cautela em razão da delicadeza e complexidade do tema.

Sobre o tema aqui proposto ainda há muito o que se discutir, no entanto, é indispensável que um Estado Democrático de Direito, como o Brasil, preserve os direitos básicos de seus cidadãos como a saúde, vida e direitos sociais, enquanto direitos fundamentais protegidos e garantidos pela Constituição da República Federativa do Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo todo enfrentou um cenário bastante difícil e de calamidade pública em virtude da pandemia da Covid-19, tendo sido obrigado a adotar medidas de combate à disseminação do novo coronavírus, como o isolamento social e, conseqüentemente, a limitação e/ou suspensão de atividades econômicas não essenciais.

Entretanto, mesmo diante de tal conjuntura, não se pode admitir que a adaptação do Direito, aqui mais especificamente, do Direito do Trabalho, ocorra para beneficiar interesses de apenas uma classe. A adequação deve satisfazer os anseios sociais sempre observando os direitos fundamentais insculpidos na Constituição Federal, que prevê diversos direitos aos trabalhadores. O Direito do Trabalho procura equilibrar a relação entre trabalhador e empregador. Dessa forma, cabe ao Estado desenvolver e implementar medidas e políticas que incentivem a manutenção dos empregos e atividades comerciais.

No que tange ao cenário econômico, houve sérias dificuldades (e ainda há reflexos disso) para as empresas em decorrência das limitações e proibições de abertura de estabelecimentos comerciais não essenciais. Muitas empresas tiveram que fechar e, conseqüentemente, acabar com seus postos de trabalho, porque não conseguiram se manter financeiramente.

Os consumidores perderam acesso ao consumo e ao poder de compra. Muitas pessoas precisaram de assistências emergenciais do Estado para garantir sua sobrevivência e subsistência, inclusive empresas de micro, médio e grande porte. Evidenciou-se a debilidade do sistema laboral em virtude da crise econômica.

No Brasil e no mundo houve um aumento significativo do desemprego. Entretanto, a flexibilização das normas trabalhistas sozinha não é a solução para o enfrentamento da crise econômica e do desemprego. A mitigação dos direitos trabalhistas pode ser apropriada desde que haja respeito ao seu núcleo essencial e não haja perda dos direitos já obtidos pelos trabalhadores ao longo de muitos anos. Não se pode admitir que se gere a ineficácia sobre conflitos existentes na relação empregatícia.

O STF ratificou, de forma excepcional e precária, o reconhecimento do estado de calamidade pública, e que os textos constitucional e infraconstitucional poderiam ser afastados ou mitigados temporariamente para reduzir salários e a jornada de trabalho, por meio de acordo escrito individual direto entre trabalhador e empregador sem a intervenção dos sindicatos em

negociação coletiva. Contudo, a mitigação dos direitos fundamentais trata-se de uma exceção ao Estado Democrático de Direito e por tempo determinado, conforme previsto na própria Carta Magna.

Não se pode admitir, no entanto, que a mitigação de direitos sociais e fundamentais tenha caráter definitivo ou duradouro, pois, caso contrário, caracterizará uma clara ameaça às conquistas dos direitos fundamentais e configurará um retrocesso jurídico e social. Todavia, diante do cenário pandêmico, a flexibilização de algumas normas trabalhistas se mostra necessária para manter a segurança jurídica e o equilíbrio econômico e, também, para a diminuição dos impactos causados pela suspensão das atividades econômicas e laborais no Brasil, desde que respeitos, é claro, seus núcleos essenciais.

Por isso, com o retorno das atividades e dos contratos de trabalho e o fim do estado de calamidade pública, os direitos trabalhistas devem ser imediatamente restabelecidos, especialmente, os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A situação ora em questão não possui antecedentes similares e os desafios são muito maiores do que os que já foram enfrentados anteriormente. A crise não é previsível e nem evitável, portanto, necessita-se de novos meios para seu enfrentamento e para a busca de uma solução. A atual conjuntura não permite analisar e decidir com base em situações já vivenciadas e judicializadas. Ainda se vive um cenário de inseguranças jurídicas. Por isso, esse tema não pode ser esgotado aqui, considerando a necessidade de discussões e reflexões bem maiores, todavia o que não se pode deixar de prevalecer em todas as instituições de um Estado Democrático de Direitos é a defesa e efetivação dos direitos fundamentais e sociais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. DECRETO Nº 10.422, DE 13 DE JULHO DE 2020. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10422.htm. Acesso em: 16 de mai. de 2022.

BRASIL. DECRETO Nº 10.470, DE 24 DE AGOSTO DE 2020. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10470.htm. Acesso em: 16 de mai. de 2022.

BRASIL. DECRETO Nº 10.517, DE 13 DE OUTUBRO DE 2020. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10517.htm. Acesso em: 16 de mai. de 2022.

BRASIL. DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. LEI Nº 8.177, DE 1 DE MARÇO DE 1991. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8177.htm. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. LEI Nº 10.820, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2003. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.820.htm. 2003. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

BRASIL. PLC 15/2020, de 28 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>

proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2254020eord=0. 2020. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

CASTRO, B. L. G. D., OLIVEIRA, J. B. B. D., MORAIS, L. Q., e GAI, M. J. P. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020.

CONGRESSO NACIONAL. Agência Senado. Pelo segundo ano, pandemia domina lista de medidas provisórias aprovadas. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/12/30/pelo-segundo-ano-pandemia-domina-lista-de-medidas-provisorias-aprovadas>. Acesso em: 05 de mai. de 2022.

CONGRESSO NACIONAL. Agência Câmara de Notícias. Medida provisória que muda regras trabalhistas perde a validade no domingo. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/676756-MEDIDA-PROVISORIA-QUE-MUDA-REGRAS-TRABALHISTAS-PERDE-A-VALIDADE-NO-OMINGO>.

COSTA, Joana Simões de Melo; REIS, Mauricio Cortez. Uma análise da MP nº 936/2020 sobre os rendimentos dos trabalhadores e a renda domiciliar per capita. 2020. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10064>. Acesso em: 11 de mai. de 2022.

LIMA, Vanderlei Schneider de. A DINÂMICA DO PROCESSO DE FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL NAS ÚLTIMAS DÉCADAS: A CIRANDA NAS ESFERAS DO PODER. UEPG. Ponta Grossa. 2017. Disponível em < <http://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/2421/4/VANDERLEI%20SCHNEIDER%20DE%20LIMA.pdf> >. Acesso em: 02 de mai. de 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MEIRELES, EDILTON. Direitos fundamentais trabalhistas na pandemia e o não retrocesso social. In: *Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus*. Coordenação e organização de Saulo José Casali Bahia e Carlos Eduardo Behrmann Rátis Martins. São Paulo: Editora Iasp, 2020. Volume 2.

NICOLAU, Isabela Barbosa. As relações trabalhistas na pandemia (covid-19): análise e considerações das medidas provisórias 927 e 936. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/291>. Acesso em: 15 de mai. de 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DE SAÚDE BRASIL-OMS. Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_contentview=articleid=6101:covid19eltemid=875>. Acesso em: 15 de jun. de 2022.

OXFORD MARTIN SCHOOL. OUR WORLD IN DATA. 2022. Disponível em: <https://ourworldindata.org/explorers/coronavirus-data-explorer>. Acesso: 20 de abr. de 2022.

SANTOS, Rafa. CONSULTOR JURÍDICO. Medida Provisória 927 perde a validade neste fim de semana — veja o que muda. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-19/mp-927-perde-validade-nesse-fim-semana-veja-muda>. Acesso em: 10 mai. de 2022.

SILVA, Mauro Santos. Política econômica emergencial orientada para a redução dos impactos da pandemia da Covid-19 no Brasil: medidas fiscais, de provisão de liquidez e de liberação de capital. 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10190/2/td_2576.pdf. Acesso em: 17 de mai. de 2022.

UNA-SUS. Coronavírus: Brasil confirma primeiro caso da doença. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca#:~:text=O%20Minist%C3%A9rio%20da%20Sa%C3%BAde%20confirmou,para%20it%C3%A1lia%2C%20regi%C3%A3o%20da%20Lombardia..> Acesso: 25 de abr. de 2022.