CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO, ESTADO E TRABALHO

A532
Anais do Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-136-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Estado e Sociedade no mundo pós pandemia.

1. Vetor Norte. 2. Resumos Expandidos. 3. Direitos Humanos. 4. Tecnologia. 5. Autonomia Privada. 6. Direito do Trabalho. 7. Direito Penal. I. Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte (1:2020 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO, ESTADO E TRABALHO

Apresentação

ANAIS DO CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE – 2020

Os estudos sobre Estado, Integração, Direitos Humanos, Trabalho, Autonomia Privada, Tecnologia e Pena foram objetos centrais nas salas de apresentações e debates, no Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte, nos dias 21 e 22 de Outubro de 2020.

O tradicional Congresso de Direito do Vetor Norte, com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais, teve a sua primeira edição internacional e integralmente virtual. A equipe de organização se empenhou para realizar um evento ainda melhor do que nos anos anteriores, em que pese a delicada situação globalmente enfrentada, em decorrência da Pandemia de COVID 19.

A coragem em se realizar o Congresso de Direito do Vetor Norte em 2020, ainda que virtualmente, demonstra o compromisso com a pesquisa jurídica, de modo a cumprir seu papel de encontrar soluções para superação desse momento de crise, bem como e, principalmente, construir pontes que viabilizem a retomada da vida social, buscando consolidar uma sociedade democrática e plural.

Como frutos dos esforços dos organizadores do evento e dos diversos pesquisadores que submeteram suas pesquisas, o Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte apresenta as publicações dos quatro Grupos de Trabalho, a seguir descritos.

O sucesso do GT1 – Estado, Integração e Direitos Humanos, foi tamanho que precisou ser subdivido em três salas virtuais, sendo coordenadas respectivamente pelos professores Sérgio Luiz Milagre Júnior, Tania Alves Martins e Mayra Thais Andrade Ribeiro; Raquel Santana Rabelo Ornelas, Williander Salomão e Vinícius Biagioni Rezende; Rosemary Cipriano da Silva, Isabel Prates de Oliveira Campos e Josiene Souza. Os temas perpassaram pelos direitos das crianças, igualdade de gênero, violência contras mulheres, proteção dos direitos fundamentais, liberdade de expressão, impactos da pandemia da COVID 19, entre tantos outros. Cabe frisar que os trabalhos apresentados no GT1 são extremamente relevantes para a pesquisa em Direito no país, demonstrando notável rigor metodológico e técnico, além de originalidade.

O GT 2 – Direito, Estado e Trabalho, coordenado pelos professores Jonas Thadeu de Almeida Sousa, Bruno Burgarelli Albergaria Kneipp e Pedro Henrique Carvalho Silva, discutiu, entre outras coisas, os direitos trabalhistas constitucionalmente previstos, o fenômeno da uberização, as implicações da pandemia no direito do trabalho e a reparação histórica da desigualdade social na seara trabalhista, sendo que, todos os resumos expandidos do referido GT foram desenvolvidos em uma perspectiva contemporânea e necessária para a mudança de paradigmas.

O GT 3 – Direito, Autonomia Privada e Tecnologia, coordenado pelos professores Julieth Laís do Carmo Matosinhos Resende, Bruno Paiva Bernardes e Cintia Moreira Gonçalves, foi marcado por temas como a necessidade de alfabetização digital, os impactos da revolução da internet, a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira, os abusos algorítmicos, audiências por videoconferência, herança digital, privacidade no âmbito tecnológico e contratos de direito privado na lei da pandemia brasileira. O GT demonstra, claramente, os novos desafios na temática para o século XXI, incentivando a racionalidade crítica, a fim de se encontrarem soluções.

Por fim, o GT 4 – Direito, Estado e Pena, coordenado pelos professores Renata Esteves Furbino, Cristian Kiefer da Silva e André de Abreu Costa, ressaltou a importância de melhorias no sistema penitenciário e a função de ressocialização da pena, bem como tratou sobre as prisões na pandemia, o direito penal do inimigo, a influência da mídia no tribunal do Júri, a investigação defensiva e diversos temas atuais e importantes para o cenário jurídico e social brasileiro.

Observa-se, pelo alto nível dos trabalhos apresentados, que a pesquisa jurídica está se amoldando às novas necessidades, nascidas do cenário de enfrentamento à COVID 19 e que a presente publicação coletiva traz uma visão enriquecedora para o Direito. Assim, fica o convite para uma prazerosa e indispensável leitura dos resumos expandidos apresentados de forma comprometida pelos pesquisadores, fomentando o pensamento crítico para viabilizar a concretização de preceitos e garantias do Estado Democrático de Direito.

Rayssa Rodrigues Meneghetti

Raphael Moreira Maia

Fabrício Veiga Costa

PODER ECONÔMICO DO EMPREGADOR E AS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS UNILATERAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NA ERA DA COVID-19

EMPLOYER'S ECONOMIC POWER AND UNILATERAL CONTRACTUAL CHANGES IN EMPLOYMENT RELATIONS IN THE COVID-19 AGE

Felipe Augusto Silva Custódio [1]
Michele Cristina Michelan [2]

Resumo

O presente estudo analisa as alterações unilaterais dos contratos de trabalho dos empregados brasileiros com o advento da pandemia da COVID-19, sob o enfoque do poder econômico dos empregadores. É sabido que as alterações unilaterais dos contratos de trabalho que visam ocasionar prejuízos aos empregados, são proibidas pela principal norma trabalhista brasileira, visto a hipossuficiência dos empregados. Porém, a pandemia da COVID-19 alterou este panorama, pois as medidas provisórias de número 927 e 936, consolidaram as discussões trazidas pela lei da reforma trabalhista, a qual alterou significativamente os direitos dos empregados, relativizando direitos que outrora eram intrínsecos nas relações empregatícias.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Relações de emprego, Covid-19, Poder econômico, Empregado, Empregador

Abstract/Resumen/Résumé

This study analyzes the unilateral changes in the employment contracts of Brazilian employees with the advent of the COVID-19 pandemic, under the focus of employers' economic power. It is known that unilateral changes to employment contracts that aim to cause losses to employees, are prohibited by the main Brazilian labor law, given the employees' under-sufficiency. However, the COVID-19 pandemic changed this scenario, as the provisional measures of numbers 927 and 936, consolidated the discussions brought by the labor reform law, which significantly altered the rights of employees, relativizing rights that were once intrinsic in employment relationships.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Employment relations, Covid-19, Economic power, Employee, Employer

---

[1] Mestre em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Pós-graduado Direito Tributário pela PUC/MG. Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário de Sete Lagoas/UNIFEMM. Advogado.

[2] Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pós-graduada em Direito do Trabalho pelo Mackenzie/SP. Pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil pelo Damásio de Jesus/SP. Advogada.

PODER ECONÔMICO DO EMPREGADOR E AS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS UNILATERAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NA ERA DA COVID-19

EMPLOYER'S ECONOMIC POWER AND UNILATERAL CONTRACTUAL CHANGES IN EMPLOYMENT RELATIONS IN THE COVID-19 AGE

Linha de pesquisa: GT 02 – Direito, Estado e Trabalho

RESUMO: O presente estudo analisa as alterações unilaterais dos contratos de trabalho dos empregados brasileiros com o advento da pandemia da COVID-19, sob o enfoque do poder econômico dos empregadores. É sabido que as alterações unilaterais dos contratos de trabalho que visam ocasionar prejuízos aos empregados, são proibidas pela principal norma trabalhista brasileira, visto a hipossuficiência dos empregados. Porém, a pandemia da COVID-19 alterou este panorama, pois as medidas provisórias de número 927 e 936, consolidaram as discussões trazidas pela lei da reforma trabalhista, a qual alterou significativamente os direitos dos empregados, relativizando direitos que outrora eram intrínsecos nas relações empregatícias.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Relações de emprego. COVID-19. Poder econômico. Empregado. Empregador.

ABSTRACT: This study analyzes the unilateral changes in the employment contracts of Brazilian employees with the advent of the COVID-19 pandemic, under the focus of employers' economic power. It is known that unilateral changes to employment contracts that aim to cause losses to employees, are prohibited by the main Brazilian labor law, given the employees' under-sufficiency. However, the COVID-19 pandemic changed this scenario, as the provisional measures of numbers 927 and 936, consolidated the discussions brought by the labor reform law, which significantly altered the rights of employees, relativizing rights that were once intrinsic in employment relationships.

Keywords: Labor Law. Employment relations. COVID-19. Economic power. Employee. Employer.

INTRODUÇÃO

As alterações contratuais nas relações de emprego no âmbito da norma trabalhista brasileira encontram amparo a partir do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual trata da livre estipulação entre empregado e empregador das disposições atinentes ao contrato de trabalho. Tais alterações nos contratos de trabalho por parte do empregador estão atreladas ao poder empregatício, fundamentado no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual dispõe que os empregadores são responsáveis por algumas obrigações específicas do contrato de trabalho/relação de emprego.

Além das disposições feitas pelas leis trabalhistas, tem-se que os empregadores poderão adotar procedimentos próprios para dirigir, regular, fiscalizar e disciplinar as relações trabalhistas, mediante o respeito a responsabilidade empresarial e a função social da empresa.

No tocante a possibilidade de alteração do contrato de trabalho por parte do empregador, tais mudanças estão ligadas ao poder diretivo e regulamentar tratados acima, pois considerando que o contrato de trabalho na legislação brasileira é um acordo de vontades, podendo ser tácito ou expresso, escrito ou verbal e, feito de forma bilateral, o qual destaca tanto deveres, como obrigações, este contrato deverá possuir de forma obrigatória a concordância das partes integrantes.

Assim, percebe-se diversas alterações sociais em face do atual momento vivido e, de maneira estrita pelo Brasil por causa a pandemia da COVID-19, como: i) alteração das relações interpessoais; ii) na vida em sociedade; iii) nos direitos fundamentais emanados do texto constitucional, como o direito à liberdade de locomoção positivado no artigo 5º, XV da CRFB/88.

Tais direitos fundamentais e sociais foram relativizados ao extremo, o mesmo aconteceu com as relações trabalhistas, podendo-se perceber ante as diversas leis ordinárias promulgadas neste período, bem como as medidas provisórias emanadas do poder executivo, a exemplo as medidas provisórias 927 e 936 que interferiram significativamente e diretamente nos contratos de trabalho, mesmo que tais alterações impactaram diretamente nos direitos da classe hipossuficiente.

Nesse sentido, a hipótese que pretende responder ao tema-problema em que foi fixado o recorte epistemológico do presente resumo expandido visa apurar se são legítimas as alterações unilaterais das normas específicas nos contratos de trabalho, advindas da pandemia da COVID-19 *versus* a atual condição financeira dos empregadores e, como será a retomada da sobrevivência financeira dos empregadores ante ao retorno das atividades.

METODOLOGIA

A metodologia aplicada no presente estudo será o método jurídico teórico, com o exame da legislação, das doutrinas trabalhistas e constitucionais existentes sobre o tema anteriormente citado, bem como a análise de dados decorrentes de pesquisa indireta sobre as alterações contratuais, o poder empregatício, responsabilidade solidária, livre iniciativa e função social empresarial e a COVID-19.

DESENVOLVIMENTO

O PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA NA NORMA TRABALHISTA BRASILEIRA

Preceitua a principal norma trabalhista brasileira em seu artigo 468, que os contratos de trabalho somente poderão ser alterados face a anuência das partes que pactuaram as cláusulas na data do início do vínculo contratual trabalhista. Tal artigo utiliza os ensinamentos de um dos princípios mais relevantes na norma trabalhista, que é o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Ante ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o empregador será o responsável pela integralidade dos riscos do empreendimento, que em hipótese nenhuma poderá transferir tais riscos ao empregado. Tratando de forma específica as normas trabalhistas brasileiras, principalmente com o advento da reforma trabalhista de 2017, os direitos dos empregados foram relativizados, como exemplo a exclusão do direito às horas *in itineres*, a mitigação em face dos cálculos do intervalo intrajornada, bem como a utilização do *ius variandi* para acobertar em sua grande maioria as alterações unilaterais dos contratos de trabalho.

Neste ponto houveram críticas quanto a reforma trabalhista, todavia, tal medida, apesar de suprimir direitos dos empregados, trouxe ao empregador maiores chances de negociar a relação contratual, expandir os negócios, gerar mais postos de serviços, receber investimentos estrangeiros além de retirar um pouco do medo em empreender no cenário brasileiro frente ao engessamento da legislação trabalhista.

Nesse sentido, percebe-se que as normas trabalhistas nos últimos anos alcançaram o status de negociação permanente, o que já era utilizado em muitos países, inclusive os que adotam o *common law*, visando tornar o contrato de trabalho adaptável a realidade do momento.

Todavia, com tais alterações nas normas e nos contratos de trabalho dos empregados de maneira unilateral, observa-se que a postura do legislador foi no sentido de elevar os direitos dos empregadores e, mitigar os direitos dos empregados, posicionamento dissonante com o que ora está positivado nos artigos 2º e 3º da CLT.

Nesse sentido, analisando-se essas alterações unilaterais com o advento da pandemia da COVID-19 no âmbito dos negócios, seguramente pode-se expor que um dos setores da economia brasileira que foi mais impactado com a pandemia, foram as empresas prestadoras serviços (serviços terceirizados), nos termos da Lei nº 13.429/2017, designada por Nova Lei de Terceirização, pois como é sabido, a representatividade de tais serviços na economia brasileira é expressivo[1], o qual compõe de maneira significativa o PIB nacional e, está diretamente atrelado ao direito trabalhista.

Sob essa ótica, embora a norma permita de maneira bem restrita as alterações unilaterais dos contratos de trabalhos, os quais tais alterações poderão tratar de pontos específicos como versado anteriormente, as mudanças nos contratos de trabalho cresceram exponencialmente com o advento da pandemia da COVID-19, visto principalmente com a edição de diversas medidas provisórias a partir de março de 2020, que permitiram inúmeras alterações unilaterais dos contratos de trabalho, privilegiando no presente momento os empregadores e não os empregados.

DA PERDA DO PODER ECONÔMICO DO EMPREGADOR

Primeiramente, tem-se que a autonomia empresarial visa a garantir parte dos direitos para proporcionar o bem estar à população, nos termos do art. 1º, IV, CF/88, mediante a prática de seu papel social, razão pela qual uma empresa desenvolve atividade multidisciplinar, preocupando-se com a proteção de seus empregados. Assim, considera-se empresário aquele que exerce atividade econômica para produção ou circulação de serviços, nos termos do artigo 966 do Código Civil.

Veja-se, o empresário ao constituir um negócio assume o risco pelo desenvolvimento da atividade, o qual não pode ser repassado ao empregado, em detrimento da percepção de lucro. Vale dizer que a atividade de empresário surgiu com a Revolução Industrial, quando os

[1] Disponível em:<http://www.mdic.gov.br/index.php/comercio-servicos/a-secretaria-de-comercio-e-servicosscs/406-programas-e-acoesscs#:~:text=O%20setor%20terci%C3%A1rio%2C%20conhecido%20por,tem%20participa%C3%A7%C3%A3o%20expressiva%20deste%20segmento.> Acesso em 04 jun. 2020.

proprietários das fábricas assumiram o risco para obter lucros mediante o uso da força de trabalho de outrem.

Considerando o cenário de pandemia, o empresário deve se valer de uma política econômica sustentável, via autonomia privada, livre exercício da atividade, da função social, nos termos do art. 170, III e IV[2] da CF/88 e da flexibilização das normas trabalhistas para retomar sua produtividade e gerar novos postos de trabalho.

Veja-se, ser empresário no Brasil é como vivenciar a "guerra fria" pela obtenção de lucros frente ao peso dos impostos, aos deveres laborais, a fiscalização do Poder Públicos e a garantia aos direitos dos consumidores, o que por si só desestimula pessoas a desistirem deste trabalho e investir o direito em outros investimentos.

Tal situação frente a instalação da COVID-19 no país com a queda do faturamento e a redução de postos de trabalho gerou mudanças nos contratos de trabalhos com a supressão de direitos da classe hipossuficiente, ou seja, houve mitigação dos direitos pelo aumento da flexibilidade da negociação contratual, contudo, se não houvesse tal supressão maior seria a quantidade de demissões.

Ainda que em cenário pandêmico o empregador, detentor da associação de poder com fato da produção, deverá na negociação laboral respeitar a dignidade humana do empregador, ainda que venha pela instabilidade econômica, social e política barganhar a força de mão de obra mais qualificada por menores remunerações.

Vale dizer, especialmente o pequeno e médio empresário brasileiro, que vinham guerrilhando pela saúde financeira em detrimento a elevada carga tributária, deveres trabalhistas, previdenciários, civis e fiscalizatórios, se veem favorecidos com a alteração das normas trabalhistas.

Assim, em que pese o empresário ter sofrido uma drástica perda econômica de seu poder deverá manter sua responsabilidade social, como forma de gestão, relação ética e transparente, frente aos empregados que permanecem com os postos de serviços, especialmente, quanto ao período de estabilidade para aqueles que tiveram o salário reduzido em razão do COVID-19.

---

[2] Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) III - função social da propriedade e IV - livre concorrência.

CONCLUSÃO

O presente artigo acadêmico visou abordar assuntos relevante ante ao atual cenário de pandemia que teve reflexos diretos nas relações de trabalho ante a flexibilização da legislação trabalhista, que ganham status de negociação permanente.

Todavia as cláusulas não deveriam ser alteradas sem anuência de ambas as partes nem deveria haver interferência estatal na autonomia privada empresarial, entretanto, enquanto perdurar o COVID-19, a instabilidade jurídica, política, social e econômica prevalecerá, permitindo, assim, alterações contratuais e nos direitos trabalhistas de forma unilateral.

Em outras palavras as alterações legislativas, seja pela alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, seja pela edição de medidas provisórias, flexibilizam as relações de emprego e, consequentemente relativizam os direitos trabalhistas. Percebe-se, então, a violação dos direitos fundamentais do emprego, o que é necessário neste momento para possibilitar que os empresários exerçam sua atividade econômica e autonomia privada de forma livre, para assim, cumprir sua função social empresarial com responsabilidade social, econômica, mercadológica e empregatícia.

A perda de poder econômico da classe empresária, aquela que em razão a Revolução Industrial, alterou a ordem do capitalismo, fazendo com que as relações sejam compostas entre o detentor da riqueza e o vendedor de sua força de trabalho, a qual devido a realidade brasileira era engessada para proteger a classe hipossuficiente.

Conclui-se que a relativização dos direitos laborais é uma realidade essencial para o atual cenário, entretanto, no mundo pós-COVID-19, há possibilidade da atual redução dos direitos laborais ocasionarem sucessivas alterações lesivas/prejudiciais nos contratos de trabalho dos empregados, visto o poder econômico das instituições empresariais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Ericleuson Cruz de. **O protagonismo da responsabilidade social da empresa e suas repercussões na sociedade**. Disponível em:< https://ambitojuridico.com.br/cadernos/outros/o-protagonismo-da-responsabilidade-social-da-empresa-e-suas-repercussoes-na-sociedade/>. Acesso em: 22 set. 2020.

ASHTON, Peter Walter. **O Direito Econômico e o Direito Empresarial**. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS- nº 26, 2006. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. Site do Planalto Central**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.>. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Site do Planalto Central**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 936**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm> Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 927**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm> Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 13979/2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento do coronavírus**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm>Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Declaração da OMS sobre a pandemia da COVID-19.** Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-decoronavirus>Acesso em: 22 set. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.