

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**ANDRINE OLIVEIRA NUNES**

**EUDES VITOR BEZERRA**

**VANESSA ROCHA FERREIRA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Andrine Oliveira Nunes; Eudes Vítor Bezerra; Vanessa Rocha Ferreira. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-853-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

### **Apresentação**

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, ocorrido no âmbito do XXX Encontro Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 em Fortaleza/CE, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central “Acesso à Justiça, Soluções de Litígios e Desenvolvimento”.

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, relacionadas aos principais desafios que permeiam a relações laborais passando pelo meio ambiente do trabalho.

Marília Claudia Martins Vieira e Couto, Esther Sanches Pitaluga e Paulo Campanha Santana, com o trabalho “O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18” discorre sobre o uso da geolocalização como meio de prova no que tange a jornada de trabalho, trazendo à baila jurisprudência do TST e do TRT 18º, demonstrando a real evolução do direito do trabalho.

Lanna Maria Peixoto de Sousa, na sua pesquisa “DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DO BRASIL E ESTADOS UNIDOS”, lança luz sobre a organização sindical em uma perspectiva comparativa entre o direito brasileiro e norte-americano, tendo como principal foco realizar um substrato do papel dos sindicatos em ambos os países, no segundo artigo, falou sobre “O SINDICALISMO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL”, tendo como problemática o estudo das trabalhadoras domésticas.

Teresa Cristina Alves de Oliveira Viana e Conceição de Maria Abreu Queiroz, apresentaram o artigo intitulado “ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991”, que traz à discussão questões inerentes ao estatuto das pessoas com deficiência, bem como às adaptações, não-discriminação e ainda o sistema de cotas.

Ruan Patrick Teixeira da Costa, no trabalho “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS”, analisa a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood.

Yann Diego Souza Timotheo de Almeida, trouxe à baila o trabalho intitulado MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO” abordando a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho.

O texto de Ariolino Neres Sousa Junior, trouxe a temática da “MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?” aduz sobre o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho.

Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro, com o trabalho “O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES”, discute a questão do envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida e os impactos nas relações de trabalho.

Versalhes Enos Nunes Ferreira, Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho se debruçaram sobre a “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O TRABALHO HUMANO: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO”, e apresentam no presente trabalho o modo como o mundo do trabalho vem sendo alterado em decorrência das inovações com o uso da inteligência artificial, ao ponto de tornar algumas tarefas humanas desnecessárias, na medida em que a automação de processos e a robótica passam a assumir as atividades, realizando-a com mais velocidade, eficácia e a um custo zero, gerando, com isso, riquezas sem precedentes.

Gilmar Bruno Ribeiro de Carvalho, Raimundo Barbosa de Matos Neto e Alexandre Helvécio Alcobaça da Silveira elucidaram sobre “O PRIMADO DO TRABALHO E O OBJETIVO

CONSTITUCIONAL DA ERRADICAÇÃO DA POBREZA: COMPATIBILIDADES COM A AGENDA 2030”, oportunidade na qual falaram sobre como os preceitos constitucionais devem ser observados para viabilizar a erradicação da pobreza.

Arthur Bastos do Nascimento e Cristina Aguiar Ferreira da Silva têm como pesquisa a “OFENSA ESTRUTURAL AO DIREITO À DESCONEXÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARTICULAR NO BRASIL: UM OLHAR ALÉM DA SALA DE AULA”, onde descrevem as principais dificuldades e dores dos educadores na educação básica.

Ana Carolina Nogueira Santos Cruz no artigo intitulado “OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA”, no qual aduz sobre as consequências das restrições impostas pelo Poder Público durante a pandemia no âmbito trabalhista.

Maria Soledade Soares Cruzes no artigo “RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM QUITAÇÃO PLENA: ESTUDO DE CASOS JULGADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, faz estudo de casos julgados pelo TSE, nos quais ocorreu homologação de acordos extrajudiciais com quitação plena.

Flávio Bento e Marcia Hiromi Cavalcanti com o trabalho “REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ENTRE AS PROMESSAS E AS REAIS REPERCUSSÕES” apurou a realidade de opiniões repetidamente negativas sobre a Lei n. 13.467, seja pelas “falsas” motivações da reforma, seja pelo seu conteúdo.

Isabela da Silva e Maria Hemília Fonseca, no artigo “TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS” na qual analisam a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Ana Virgínia Porto de Freitas, Milena Kevely de Castro Oliveira e Guilherme de Freitas Rodrigues trouxeram a pesquisa “TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA) SUBORDINAÇÃO” onde trabalham sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da reestruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais.

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques e Isaac Rodrigues Cunha no artigo “TRABALHO, LIBERDADE E DIGNIDADE DOS ESCRAVIZADOS MODERNOS: DA RELEVÂNCIA CRIMINAL À TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS VÍTIMAS DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO” examinam a escravidão contemporânea a partir da perspectiva do direito penal e trabalhista, analisando dados sobre o trabalho escravo no Brasil e como tem se dado o enfrentamento da matéria.

Francilei Maria Contente Pinheiro no texto intitulado “TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO: UMA ANÁLISE DA VULNERABILIDADE ECONÔMICA E DA DESIGUALDADE SOCIAL NA EXPLORAÇÃO” faz uma análise da mudança de paradigma no tratamento do tráfico de pessoas a partir do Protocolo de Palermo (2000), que incluiu no atual conceito de tráfico de pessoas à submissão de outrem ao trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou à remoção de órgãos, bem como, da alteração do Código Penal Brasileiro que por meio do artigo 149-A, incluiu as novas condutas.

Eudes Vitor Bezerra e Claudia Maria da Silva Bezerra, apresentaram o artigo intitulado “A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA”, trazendo à tona a importância das transformações laborais na atualidade, bem como o debate sobre as relações de trabalho advindas do uso dos aplicativos, em especial da UBER.

Considerando todas essas relevantes temáticas, não pode ser outro senão o sentimento de satisfação que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos artigos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento internacional.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I.

Adriene Oliveira Nunes

Eudes Vitor Bezerra

Vanessa Rocha Ferreira

# **OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA**

## **THE IMPACTS OF THE PANDEMIA IN BRAZIL: THE REFLEXES OF THE RESTRICTIVE MEASURES IMPOSED BY THE PUBLIC POWER IN THE LABOR SCOPE**

**Kleber José Trinta Moreira e Lopes <sup>1</sup>**  
**Ana Carolina Nogueira Santos Cruz <sup>2</sup>**  
**Maria Amelia Carvalho Ferreira**

### **Resumo**

O presente trabalho analisa os impactos da pandemia da COVID-19 no âmbito do trabalho. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, mediante o método indutivo. O estudo foi realizado por meio de técnicas interpretativas, com a finalidade de solucionar o problema proposto no estudo, com uso de textos, cujas fontes de informação foram buscadas principalmente em doutrinas do Direito, legislações, artigos científicos que abordassem a temática proposta. Aborda-se sobre as modificações no âmbito do direito do trabalho decorrentes da pandemia, com ênfase na redução da jornada de trabalho e do salário, suspensão temporária do contrato de trabalho e a adaptação do labor e a ampliação do teletrabalho. Verificou-se, que as medidas provisórias 927 e 936/Lei nº 14.020/2020, buscaram reduzir os prejuízos causados pela situação pandêmica com o intuito de conservar as empresa e empregos, com modificações na seara trabalhista, impactando na diminuição da jornada laboral, contrato de trabalho, assim como possibilitou a diminuição de salários, transformou ainda a forma de trabalho, com o fortalecimento do teletrabalho, o que possibilitou salvar diversos postos de trabalho, apesar do sacrifício do trabalhador. Porém, nos dias atuais observa-se uma recuperação do mercado do trabalho, assim como o retorno das atividades ao status quo ante, com a CLT regendo todas as relações trabalhistas com o fim da situação de calamidade pública e das medidas restritivas.

**Palavras-chave:** Covid-19, Pandemia, Medidas restritivas, Direito do trabalho, Impactos na relação de emprego

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The present work analyzes the impacts of the COVID-19 pandemic in the scope of work. The methodology used was bibliographic research, using the inductive method. The study was carried out through interpretive techniques, in order to solve the problem proposed in the study, using texts, whose sources of information were mainly sought in legal doctrines, legislation, scientific articles that addressed the proposed theme. It addresses the changes in

---

<sup>1</sup> Professor da Universidade Ceuma. Mestrado na ESSE/IPP em Administração das Organizações educativa (2018). Advogado

<sup>2</sup> Mestre em Meio Ambiente pela Universidade Ceuma. Professora da Universidade Ceuma. Advogada.

the scope of labor law resulting from the pandemic, with an emphasis on reducing the working day and salary, temporary suspension of the employment contract and the adaptation of work and the expansion of telework. It was found that provisional measures 927 and 936 /Law n° 14.020/2020, sought to reduce the damage caused by the pandemic situation in order to preserve companies and jobs, with changes in the labor area, impacting on the reduction of working hours, contract of work, as well as making it possible to reduce wages, it also transformed the way of working, with the strengthening of telework, which made it possible to save several jobs, despite the sacrifice of the worker. However, nowadays there is a recovery of the labor market, as well as the return of activities to the status quo ante, with the CLT governing all labor relations with the end of the public calamity situation and restrictive measures.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Keyword: covid 19, Pandemic, Restrictive measures, Labor law, Impacts on the employment caused by the pandemic

## 1 INTRODUÇÃO

A doença decorrente do coronavírus 2019 (COVID-19) foi declarada uma pandemia pela Organização Mundial da Saúde, com números expressivos de doentes e óbitos em todo mundo. Esta enfermidade é predominantemente causada por contato ou transmissão de gotículas atribuídas a partículas respiratórias, onde medidas de proteção foram divulgadas e implementadas para a população em geral, visando retardar a disseminação da SARS-CoV-2, assim como proteger a população da infecção.

As medidas restritivas instauradas com a finalidade de conter a expansão da infecção pelo coronavírus, como o distanciamento social imposto pelo Poder Público, afetaram os mais diversos setores da sociedade. A área trabalhista foi um dos setores mais impactados, ocasionando incertezas na manutenção dos empregos e provocando significativas mudanças na realização das atribuições laborais e no ambiente de trabalho.

Desta forma, além da ameaça à saúde pública, a ruptura econômica e social ameaçou a subsistência de longo prazo e o bem-estar dos trabalhadores. As precauções contra o COVID-19, assim como as restrições do poder público obrigatórias, incidiram negativamente na produtividade e nos negócios, o que levou o Estado a instituir legislações a fim de garantir emprego e renda aos trabalhadores.

Diante do exposto, a presente pesquisa teve o intuito de proporcionar entendimentos sobre os reflexos da pandemia da COVID-19 no Brasil, com impactos até então inimagináveis em diversos setores da sociedade, em decorrência das orientações para que a população permanecesse isolada em suas residências e evitar aglomerações, implicando em mudanças significativas na rotina da maioria das pessoas, o que impacta diretamente nos hábitos diários.

No contexto apresentado, o presente trabalho busca solucionar o seguinte problema: Quais os efeitos da pandemia da COVID-19 no mercado de trabalho? Nesta linha, o objetivo deste estudo consistiu em analisar os impactos da pandemia da COVID-19 no âmbito do trabalho.

A metodologia foi por meio da pesquisa bibliográfica, mediante o método indutivo. O estudo foi realizado por meio de técnicas interpretativas, com a finalidade de solucionar o problema proposto no estudo.

Na realização desta pesquisa foram utilizados textos, cujas fontes de informação foram buscadas principalmente em doutrinas do Direito, legislações, artigos científicos que abordassem a temática proposta, a fim de buscar conhecimentos baseados em estudos já existentes e ajudar a formar um esclarecimento sobre os objetivos traçados para este estudo, a

fim de responder o problema da pesquisa, elucidando sobre os reflexos da situação pandêmica na seara trabalhista.

Inicialmente relata-se sobre o enfrentamento à Pandemia da COVID-19 e o Direito do Trabalho, mencionando as leis, medidas provisórias e decretos no âmbito federal e estadual, para a manutenção de trabalho e renda e modificações nas relações laborais. Aborda-se sobre as modificações no âmbito do direito do trabalho decorrentes da pandemia, com ênfase na redução da jornada de trabalho e do salário, suspensão temporária do contrato de trabalho e a adaptação do labor e a ampliação do teletrabalho.

## **2 A PANDEMIA DA COVID-19 E AS MEDIDAS RESTRITIVAS NA SEARA DO TRABALHO**

O mundo ainda sente os reflexos da Pandemia da COVID-19, que mudou a vida de todos na sociedade, não somente no que se refere à saúde, mas a costumes e convivência pessoal e profissional. Na seara do trabalho, evidenciou-se principalmente no ano de 2020 à 2021, ou seja, no auge da disseminação do contágio pelo coronavírus, onde as medidas restritivas impostas pelo Poder Público modificaram o meio ambiente laboral e a relação trabalhista, conforme relatado a seguir.

### **2.1 Breve contexto sobre a COVID-19 e as medidas restritivas impostas pelo Poder Público**

A COVID-19, patologia oriunda do coronavírus, é causada pelo coronavírus ou SARS-CoV-2, que possui elevada capacidade de transmissão e propagação, afetando, na atualidade a população mundial, que não possui defesas naturais contra esta doença, o que pode ocasionar, a mortalidade considerável, atingindo principalmente pessoas idosas e/ou com doenças associadas (GÜNER; HASANOĞLU; AKTAŞ, 2020; RIBEIRO JUNIOR *et al.*, 2020).

A Organização Mundial de Saúde definiu a infecção por coronavírus como uma pandemia, que pode causar uma doença respiratória potencialmente muito grave, chamada de doença do coronavírus 2019 (COVID-19), que possui elevada capacidade de transmissão e propagação, afetando, na atualidade a população mundial, que não possui defesas naturais contra esta doença, o que pode ocasionar, a mortalidade considerável (BRASIL, 2020c; COSTA, 2020; LEITE; CRUZ; HEUSELER, 2020).

A transmissão do coronavírus ocorre principalmente de pessoa para pessoa, por meio da autoinoculação do vírus em membranas mucosas, principalmente através de gotículas respiratórias produzidas quando uma pessoa infectada tosse ou espirra. O alastramento da COVID-19 tornou-se a maior epidemia deste século, não somente pelas proporções que adquiriu devido a questão de saúde (morbidade e mortalidade), mas também por envolver questões sociais, econômicas, políticas entre tantas outras (CASEIRO, 2021; OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Medidas preventivas foram criadas para coibir a disseminação de casos da COVID-19. Como orientações do Ministério da Saúde, preconizou-se sobre a importância do distanciamento social para evitar a propagação do coronavírus (DUARTE, 2020).

O distanciamento social compreendeu uma importante medida não farmacológica de prevenção à COVID-19, consistindo em limitar o contato próximo entre pessoas infectadas e outras pessoas, a fim de diminuir as chances de transmissão do novo coronavírus. Neste sentido, foi diminuída a interação entre as pessoas para reduzir a velocidade de transmissão do SARS-CoV-2, sendo recomendada a manutenção de uma distância física mínima de aproximadamente um metro de outros indivíduos, principalmente daqueles que apresentam sintomas respiratórios e também de aglomerações, abrangendo tanto ar livre quanto ambientes fechados. A boa ventilação é necessária em ambientes internos, com o intuito de prevenir a transmissão em ambientes coletivos (BRASIL, 2020).

A medida restritiva do distanciamento social, fez com que a maior parte dos estados brasileiros obrigassem as pessoas a permanecer em quarentena, determinado a paralisação de todas as atividades não essenciais, o que impactou na continuidade das atividades empresariais e, por conseguinte, na continuidade dos empregos (FARIA; VALVERDE, 2020).

No ambiente laboral o distanciamento social dificultou que o trabalhador continuasse a desenvolver suas atribuições no local de trabalho. Neste sentido, Columbu (2020, p. 151) enfatiza que:

A questão central, no atual momento histórico – em que a pandemia determina por um lado o isolamento social e a suspensão de algumas atividades produtivas e por outro mantém em funcionamento aquelas atividades e serviços considerados essenciais à população – é estabelecer se e em que medida, considerada a natureza especial e precária do equilíbrio contratual das relações laborais [...].

Leis foram sancionadas e publicadas a fim de estabelecer medidas para conter a pandemia da COVID-19, instituindo medidas restritivas para evitar a transmissão e

propagação do coronavírus, assim como para diminuir os reflexos negativos da infecção SARS-CoV-2 na seara trabalhista, conforme descrito a seguir.

## **2.2 O enfrentamento à Pandemia da COVID-19 e o Direito do Trabalho:** legislações para a manutenção de trabalho e renda

Entre as legislações sancionadas no enfrentamento à Pandemia da COVID-19, cita-se a Lei nº 13.979/20, que estabelece deliberações para enfrentamento emergencial da saúde pública decorrente do alastramento da infecção pelo SARS-CoV-2 (BRASIL, 2020a).

Posteriormente foi promulgada a Lei nº 14.035/2020, que modificou a redação da Lei nº 13.979/20, dispondo sobre procedimentos para a aquisição ou contratação de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (BRASIL, 2020d).

Contudo a Lei nº 13.979/20, foi modificada no mesmo ano pela Lei nº 14.019/2020, dispondo sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras de proteção individual para circulação em espaços públicos e privados acessíveis ao público, entre os quais os templos religiosos, assim como as vias públicas e em transportes públicos, além da adoção de medidas de assepsia de locais de acesso, entre outras medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública da pandemia da COVID-19 (BRASIL, 2020b).

Na seara trabalhista a COVID-19 levou ao reconhecimento pelo Estado da situação de calamidade pública, com a instituição do Decreto Legislativo nº 6 (BRASIL, 2020). Esta emergência de saúde pública incidiu em modificações contundentes no âmbito laboral, levando à instituição de duas importantes Medidas Provisórias (MPs), ou seja a 927 e 936, no auge da pandemia específicas sobre a seara trabalhista, mas a serem adotadas somente no momento pandêmicos, com o intuito de garantir o emprego e a renda dos trabalhadores.

Nogueira e Faria (2020) criticaram as Medidas Provisórias 927 e 936, mencionando que estas demonstram um desprestígio do Direito do Trabalho e os prejuízos à classe trabalhadora, pois apesar das alterações demonstrarem legitimidade na excepcionalidade do momento de pandemia, estas igualmente, abalam as estruturas da seara trabalhista, pois em momento de exacerbação da vulnerabilidade do trabalhador, lhe conferem liberdade para admitir a redução de jornada e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho sem manutenção da renda integral.

Corroborando com o entendimento acima, Serau Junior e Iantas (2020, p. 261) posicionaram-se:

O argumento de “crise econômica” é utilizado como carta coringa para flexibilizar os contratos de trabalho, gerando conseqüentemente a sua precarização. Assim, facilita-se a imposição das vontades do patrão sobre seus trabalhadores, haja vista a ameaça, expressa ou velada, de demissões e demais sanções. Apesar de nenhuma lei obrigar, efetivamente, o(a) trabalhador(a) a acatar as alterações contratuais ou as exigências do(a) empregador(a), é inegável o constrangimento a aceitá-las, tendo em vista a situação de desigualdade econômica e de desemprego característica dessa relação contratual específica.

Contudo, Barros e Albuquerque (2020) esclarecem que com a decretação do estado de calamidade pública, medidas excepcionais e transitórias podem ser adotadas, as quais poderiam ser consideradas como arbitrárias, porém, são aceitas com excepcionalidade para auxiliar no combate à calamidade. No direito do trabalho, os trabalhadores tiveram alguns direitos relativizados por causa dos impactos econômicos da coronavírus nas empresas/empregadores. Enfatizam ainda que:

[...] o direito ao trabalho é direito fundamental social, que está insculpido no artigo 6º da Constituição, o artigo 7º, inciso XXII [...] afirma que estão entre os direitos dos trabalhadores a diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Tal situação se aplica justamente no caso do covid-19, vez que o empregador deve zelar pela saúde e segurança do empregado. (BARROS; ALBUQUERQUE, 2020, p. 246).

Concernente à MP nº 927, esta instituiu alternativas a serem adotadas pelos empregadores, que conforme estabelece o art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a pandemia pode ser considerada como força maior, pois a sua ocorrência foi independente da vontade do empregador, que não concorreu, direta ou indiretamente para este evento. Diante disso, o art. 3º da referida MP, instituiu que os empregadores poderiam instituir medidas para enfrentar os efeitos econômicos decorrentes do momento pandêmico, entre as quais a instituição do teletrabalho, além de antecipar as férias individuais, conceder férias coletivas, aproveitar e antecipar feriados, entre outras (BRASIL, 2020).

Vale ressaltar ainda, que a CLT prevê nos arts. 501 e 504 sobre a situação de força maior e as necessárias providências a serem tomadas nessas circunstâncias (BRASIL, 1943)<sup>1</sup>

---

1 Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

Cabe comentar, que a acenada medida provisória teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020 mediante o Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92 (BRASIL, 2020).

A MP nº 936 estabeleceu sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BRASIL, 2020). Esta medida provisória foi convertida subsequentemente na Lei nº 14.020/2020, efetivando o disposto na MP, considerando o estado de calamidade pública vivenciado. Estabelece no art. 2º entre seus objetivos a preservação do emprego e da renda, além da garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais, além de procurar diminuir o impacto social decorrente do período vivenciado durante a Pandemia da Covid-19. Para isso, institui no art. 3º três importantes medidas, que consistiram no pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; diminuir proporcionalmente a jornada laboral e de salário; além de suspender temporariamente o contrato de trabalho (BRASIL, 2020c).

No âmbito o estado do Maranhão, foram editadas legislações restringindo o funcionamento das empresas, como o

O Decreto nº 35.677, de 21 de março de 2020 Restringiu as atividades que possibilitassem grande aglomeração de pessoas, além de funcionamento de academias, shopping centers, cinemas, teatros, bares, restaurantes, lanchonetes, centros comerciais, lojas, entre outros estabelecimentos similares, permitindo somente a entrega por meio de *delivery* (art. 1º), com autorização de permanecer abertos somente estabelecimentos médico-hospitalares, distribuidores de medicamentos e de material médico-hospitalares e farmácias, distribuição e comercialização de alimento, supermercados e outros estabelecimentos análogos, serviços funerários, serviços de telecomunicações, processamento de dados, segurança privada, serviços para manutenção e reparação de veículos, além de serviços públicos essenciais, entre outros imprescindíveis à população, porém o funcionamento desses estabelecimentos previa ainda os cuidados com a saúde do trabalhados, sendo exigido o distanciamento entre as pessoas, uso de equipamento de proteção individual, higienização frequente das superfícies, além da disponibilidade de álcool em gel (art. 2º) (MARANHÃO, 2020a).

---

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos. (BRASIL, 1943).

Posteriormente, o governo do Maranhão instituiu o Decreto nº 35.714, de 03 de abril 2020, que modificou a redação do Decreto nº 35.677, permitindo o funcionamento de outras atividades necessárias à população, acrescentando no art. 2º, a fabricação e comercialização de materiais de construção, serviços de fabricação, distribuição e comercialização de produtos óticos; (MARANHÃO, 2020b). Em seguida o Decreto n 35.731, de 11 de abril de 2020, flexibilizou ainda mais o funcionamento dos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, permitindo a laboração em bancos e agências lotéricas, mas sempre destacando a importância das medidas de proteção aos trabalhadores e clientes (art. 5) (MARANHÃO, 2020c). Destaca-se que a flexibilização destes decretos, para o funcionamento de comércios e serviços, considerou antes a avaliação dos casos de infecção por COVID-19 no território maranhense.

Nas legislações supracitadas, observou-se a adoção de medidas restritivas a fim de conter a Pandemia da Covid-19, assim como o estabelecimento de medidas para reduzir a perda de trabalho e renda, que afetou o mercado de trabalho. Nesta linha Columbu (2020, p. 143) menciona que do ponto de vista laboral, conforme análise da Organização Internacional do Trabalho (OIT): “[...] mais de quatro em cada cinco pessoas (81%) das 3,3 bilhões que compõem a força de trabalho global estão sendo afetadas pelo fechamento total ou parcial do local de trabalho”.

Corroborando com o acenado entendimento, Rodrigues (2020, p. 187) complementa que a Pandemia da Covid-19 surgiu,

“[...] colocando em confronto a saúde pública e a economia, tendo a ciência como único fiel da balança. O mercado de trabalho encara, em escala global, uma condição nunca antes vista, demandando dos Estados e dos Organismos Internacionais soluções para diminuição dos impactos da pandemia.

A situação pandêmica, portanto, modificou o mercado laboral, assim como as suas relações, a fim de manter os postos de trabalho e a renda do trabalhador, mas não infringindo as medidas restritivas, para isso foi mudada temporariamente a frequência presencial do local de trabalho, assim como horários e forma de trabalho, conforme exposto a seguir.

### **3 AS MODIFICAÇÕES NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO DECORRENTES DA PANDEMIA**

É cediço, que a economia também sofreu grandes perdas com a pandemia, com queda de faturamento, inadimplência, refletindo substancialmente na manutenção dos postos

de trabalho. Neste entendimento, Barros e Albuquerque (202, p. 249) relatam sobre a situação pandêmica e seus reflexos nas empresas:

O grande problema é que o empregador frente a situação econômica que está sendo posta não tem conseguido manter os postos de trabalho porque não tem faturamento e não tem venda, isso se aplica principalmente nos casos das pequenas empresas e micro empresas que não estão conseguindo faturar, seja para pagar salário, seja para pagar aluguel, seja para pagar os boletos já que o faturamento muitas vezes faz com que a empresa consiga girar naquele mês e precisa receber para pagar as despesas para conseguir faturar para o próximo mês [...].

As medidas provisórias 927 e 936/Lei nº 14.020/2020, buscaram reduzir os prejuízos causados pela situação pandêmica com o intuito de manter as empresa e os postos de trabalho, para isso promoveram modificações na seara trabalhista, modificando a jornada laboral mediante a sua diminuição, assim como a diminuição salarial, o contrato de trabalho por meio da sua suspensão temporária, além do fortalecimento do teletrabalho, conforme exposto a seguir.

### **3.1 Redução da jornada de trabalho e do salário**

Na pandemia da COVID-19 algumas empresas em função do isolamento social, tiveram que diminuir o quantitativo de trabalhadores em suas dependências, assim como houve em alguns casos uma diminuição na demanda do consumo. Neste sentido, Barros e Albuquerque (2020, p. 251) mencionam que a MP nº 936/2020: “[...] traz uma opção para o empregador que não pretende ou não quer dispensar os empregados, mas que também não tem condições de arcar com a folha de pagamento, ele pode reduzir a jornada de trabalho e proporcionalmente o salário”.

No que se refere à redução da jornada de trabalho e diminuição salarial, Barros e Albuquerque (2020, p. 250) comentam sobre a discussão doutrinária que houve em função dessa proposta da MP nº 936/2020:

Parte da doutrina defende de forma mais segura que essa redução salarial necessita de negociação coletiva por conta do artigo 7º inciso sexto da CF, já outros doutrinadores defendem que a redução da jornada e a redução do salário podem ser feitos por acordo individual. Diante disso indaga-se: o que seria mais seguro para o empregador? Seria a redução da jornada com redução de salário se possível com negociação coletiva e mantendo a estabilidade como faz prever 611-A, gerando estabilidade para os empregados enquanto perdurar a negociação coletiva, assim, o empregador não pode dispensar.

Desta forma, aduz-se que o momento pandêmico criou uma situação excepcional em nível mundial, onde o mercado de trabalho também sofreu com essa calamidade pública,

ficando bastante ameaçado. Assim, medidas excepcionais precisaram ser tomadas, a fim de garantir postos de trabalhos, mesmo com a redução da jornada laboral e também dos salários. Neste contexto, a MP nº 936/2020 dispõe o art. 7º, que a jornada de trabalho e o salário poderia ser diminuída durante o período de calamidade pública por até 90 dias (*caput*), com a manutenção do valor da hora trabalhada (I), sendo necessário o acordo escrito entre empregador e empregado (II), porém a proposta deverá ser no mínimo de dois dias corridos de antecedência. A empresa possuiria três faixas de opções para esta redução, ou seja, 25%, 50% e 70% (III). Sendo que o trabalhador tem a garantia de emprego durante quatro meses, ou seja, nos dois meses de redução e nos dois meses seguintes após a redução. Neste período o funcionário receberá também, proporcionalmente o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, pagos com recursos da União (BRASIL, 2020).

No entanto, a partir da conversão desta medida provisória na Lei nº 14.020/2020, o acordo passou a ser não somente na forma individual e escrita, mas também mediante convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho (II), mantendo-se os dois dias corridos do prazo mínimo da pacutação individual, assim como a redução da jornada conforme a MP nº 936 (25%, 50% e 70%) (III). No que se refere ao restabelecimento do salário e jornadas anteriores, estes ocorrerão após dois dias (§1º) do término do estado de calamidade pública (I), da data pactuada para o encerramento do contrato (II) ou conforme comunicação do empregador para antecipar o seu fim (III). Neste período o trabalhador receberá proporcionalmente o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BRASIL, 2020).

### **3.2 A suspensão temporária do contrato de trabalho**

Durante o período pandêmico muitas empresas deixaram de funcionar, levando os empregadores a não terem como adimplir com suas contas e sua folha de pagamento, onde a MP nº 936 passou a prever a suspensão e extinção do contrato de trabalho.

O artigo 8º da MP nº 936, previa a suspensão do contrato de trabalho por no máximo 60 dias ou em dois períodos de 30 dias (*caput*), por meio de acordo individual escrito de no mínimo dois dias corridos de antecedência (1º). Neste período o trabalhador teria direito a todos os benefícios (I), com o restabelecimento do contrato de trabalho após dois dias do término do estado de calamidade pública (3º, I) ou ao fim da data instituída no contrato individual (II) ou conforme aviso do empregador em antecipar do término do período de

suspensão (III). No período da suspensão o trabalhador não poderá realizar nenhum serviço para o empregador, sob pena de término da suspensão (4º) (BRASIL, 2020).

No que se refere à suspensão do contrato de trabalho, Barros e Albuquerque (2020, p. 250) criticam a MP nº 936/2020:

Essa medida pode-se dizer que é uma medida bastante dura, visto que, o empregador não tem mais condições de pagar os salários, mas, tem por objetivo a manutenção do posto de trabalho, suspendendo o contrato, através de acordo individual escrito com fundamento no artigo 2º da medida provisória. Sem trabalho o empregado e empregador irão conversar e irão estabelecer um pagamento para o trabalhador, o mesmo está em casa, sem trabalhar, porém, não vai ser dispensado, e ali eles vão pactuar o recebimento de alguma quantia: vai ser metade do salário que ele recebia a título de salário, porém sem natureza salarial

Com a conversão da MP nº 936/2020 na Lei nº 14020/2020, a suspensão do contrato de trabalho, instituída no art. 8º, passou a exigir além do acordo individual escrito, a pactuação meio de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, continuando a antecedência de dois dias (§1º). Neste período o funcionário receberá também, proporcionalmente o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BRASIL, 2020).

Discordando das determinações da acenada MP, Paixão e Schaefer (2020, p. 291) mencionam que o texto do normativo, privilegia a classe dos empresários em detrimento da classe dos trabalhadora,

[...] na medida em que possibilita perda remuneratória, vez que o benefício emergencial nem sempre corresponderá ao valor do salário percebido pelo (a) trabalhador (a) e, permite que a classe empresária seja contemplada com o subsídio do governo federal, que irá efetuar o pagamento do benefício emergencial aos (às) trabalhadores (as) em substituição ao pagamento de salários, nos termos e limites previstos na lei.

Desta forma, pode-se dizer que redução da jornada de trabalho e do salário, assim como a suspensão do contrato de trabalho, são medidas que na concepção de alguns doutrinadores ferem os direitos da classe trabalhadora, porém são temporárias, com vistas de serem suspensas após o término do período pandêmico, ou conforme prazo estabelecido no acordo pactuado entre empregado e empregador, ou conforme designação deste último.

### **3.3 A adaptação do labor”: a ampliação do teletrabalho**

O isolamento social instituído como medida restritiva, restringiu a circulação de pessoas nas ruas, assim como a aglomeração em locais fechados, impactando nos locais de

trabalho. Diante disso foi instituído pela MP nº 927 foi o teletrabalho, denominado também de trabalho remoto ou trabalho à distância, popularizando-se como *home office*. Souza Júnior *et al.* (2020) enfatizam sobre a relevância deste tipo de labor, que materializou as medidas de isolamento social e quarentena instituídas pela pandemia, possibilitando a continuação das atividades, econômicas e prestacionais em geral, o que disseminou o seu uso.

No entendimento Paixão e Schaefer (2020) o teletrabalho é considerado como uma forma laboral flexível, pois o trabalhador possui mobilidade para se organizar mediante acordo com a empresa no que se refere ao local de trabalho, assim como o horário em que as atividades serão desempenhadas, sendo que este labor é aprimorado e otimizado a cada dia, em decorrência de seu largo crescimento das inovações tecnológicas que surgem a todo momento.

Entre as modalidades de teletrabalho, tem-se o em domicílio (*home office*), que consiste quando o trabalhador estabelece como local de trabalho a sua residência, estabelecendo no local pequena estação com acesso a meios de comunicação e utilizando seus próprios equipamentos ou com eles cedidos pela empresa para prestar os serviços contratados, sendo esta a segunda é em centros satélites, que são locais para trabalho pertencentes ao empregador, que não se bastante utilizada durante o momento pandêmico (STÜRMER; FINCATO, 2020)

O teletrabalho é descrito no art. 4º, §1º da MP nº 927, referindo-se a todo tipo de serviço não realizado no local de trabalho (empresa), utilizando para na sua realização tecnologias como internet, computador/notebook, celular, porém, não se configura como trabalho externo. No §2º estabelece que o empregador pode modificar o regime de trabalho independentemente de anuência do empregado, cabendo somente informar por meio de comunicação escrita com antecedência de no mínimo 48 horas. No §3º determina que deve haver acordo versando sobre as despesas com equipamentos e infraestrutura, com contrato firmado entre o trabalhador e empresa (BRASIL, 2020).

A MP 927/2020, no *caput* do art. 4º, possibilita ao empregador modificar de forma unilateral o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, contrariando o disposto no art. 75-C, § 1º, da CLT, que institui, como requisito essencial para essa modificação, a existência acordo recíproco entre as partes. Assim como dispensa o registro prévio da modificação no contrato individual de trabalho, o que vem também discordar do disposto no art. 75-C, § 1º, da CLT, que estabelece, como requisito essencial para a referida alteração o registro em aditivo contratual. No entanto, enfatizam que essas determinações são justificáveis em decorrência do estado de calamidade pública vivenciado no Brasil, para que de maneira

simples e rápida, o empregador pudesse submeter seus empregados a uma modalidade de trabalho à distância, contribuindo com a medida de isolamento social e, proporcionando a continuidade das atividades da empresa (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2020).

Corroborando com o entendimento acima, Stürmer e Fincato (2020, p. 357) justificam sobre as modificações no teletrabalho pela MP 927/2020:

É importante ressaltar que a alteração ora referida não depende da existência de acordos individuais ou coletivos e nem do registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Isto porque o período é curto e as necessidades são prementes, devendo ser afastada qualquer burocracia que retire a eficácia pretendida.

Cabe comentar que a referida espécie de trabalho já estava regulamentada pela Lei nº 13.467/2017- Reforma Trabalhista, que por meio do seu art. 1º modifica a CLT, incluindo em sua redação o Capítulo II-A - Do Teletrabalho, inserindo os arts. 75-A a 75-E. (BRASIL, 2017). Portanto, a MP nº 927 veio ratificar o seu texto, desobrigando temporariamente o prazo de transição, de 15 dias (art. 75-C) para 48 horas, em decorrência do momento pandêmico.

No entanto, doutrinadores, como Paixão e Schaefer (2020, p. 287) criticam essa modalidade de trabalho nos termos da Lei nº 13.467/2017 e MP nº 927, mencionando que:

[...] contrariando todo o regramento inclusive constitucional existente a respeito da duração normal/razoável da jornada de trabalho e da remuneração pelo labor extraordinário, a MP, reforça e aprofunda ainda mais o desmantelamento de direitos realizado pela Lei n. 13.467/2017, determinando que os (as) trabalhadores (a) sob o regime de teletrabalho que dispenderem seu tempo fora da jornada de trabalho com o uso de aplicativos e programas de comunicação, não farão jus a suas horas extras remuneradas, ressalvada a hipótese de previsão em contrário em acordo individual ou coletivo, (§5º do art. 4º da MP n. 927).

Como forma de regulamentar a questão da jornada laboral, foi instituída recentemente a Medida Provisória nº 1.108/2022, que vem modificar novamente o texto da CLT, incluindo no art. 75-B, §2º sobre o controle da jornada de trabalho pelo empregador, seja por meio de produção ou tarefa. Estabelece ainda no §5º que o uso dos equipamentos tecnológicos destinados ao teletrabalho, quando ocorrer fora da jornada normal de trabalho, não configura como tempo à disposição da empresa, exceto em casos de previsão conforme acordo pactuado entre empregador e empregado ou de forma coletiva (BRASIL, 2022).

Desta forma, nota-se que o teletrabalho se constitui em uma modalidade que se expandiu durante a pandemia, mas que cada vez mais se efetiva nas empresas, com legislações que buscam cada vez mais aprimorar o referido instituto.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É cediço que a pandemia da COVID-19 ocorreu de maneira célere na sociedade, trazendo perdas imensuráveis, além de modificar em poucos meses o modo de vida da população, tanto no âmbito social, quanto trabalhista, o que foi impulsionado pelas medidas restritivas necessárias para conter a infecção pelo novo coronavírus. O funcionamento das empresas foi restringido, onde aquelas que ainda continuavam a desempenhar as suas funções laborais, tiveram que instituir e se adequar às condições sanitárias e às relações de trabalho.

As situações de força maior conforme prevê a CLT foram vivenciadas durante a pandemia, forçando o poder público a adotar medidas para manter empresas e postos de trabalhos, pois muitas empresas diminuíram sua produtividade em função da demanda.

As medidas provisórias 927 e 936/Lei nº 14.020/2020, buscaram reduzir os prejuízos causados pela situação pandêmica com o intuito de manter as empresa e postos de trabalho, para isso promoveram modificações na seara trabalhista, modificando a jornada laboral, o contrato de trabalho, além de possibilitar a redução salarial. Essas medidas tornaram-se necessária, pois salvam/salvaram diversos postos de trabalho, apesar do sacrifício do trabalhador.

O impacto da pandemia na seara do trabalho, transformou ainda a forma de trabalho, com o fortalecimento do teletrabalho, modalidade esta que se expandiu diante do quadro de calamidade pública, possibilitando o funcionamento das empresas com o trabalhador realizando as suas atividades laborais com uso de tecnologia, estando alocado em sua própria residência ou em outros municípios e estados, possibilitando a prestação do trabalho de forma remota, modalidade esta que se expandiu e persiste nos dias atuais.

Desta forma, constata-se que as medidas adotadas pelo poder público, possibilitaram a continuidade do trabalho e emprego, porém, como era de se esperar nem todas as empresas possuíram capacidade para continuar atuando no mercado, o que levou a muitas demissões. No entanto, assiste-se atualmente, com o término da pandemia da COVID-19, o início da recuperação do mercado de trabalho, e finalização da situação de calamidade pública, retornando ao amparo do trabalhador aos dispositivos estabelecidos exclusivamente na CLT.

## **REFERÊNCIAS**

BARROS, Alessandra Almeida; ALBUQUERQUE, Larisse Leite. Os impactos jurídicos da covid-19 no direito do trabalho e as medidas provisórias em tempos de calamidade pública: relativização da dignidade da pessoa humana?. *In*: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU

JÚNIOR, Marco Aurélio. **COVID-19 e direito brasileiro: mudanças e impactos**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

BRASIL. **Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92**, de 2020. Disponível em: Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm). Acesso em 2 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 5 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6**, 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em 2 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, 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 nos 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#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2). Acesso em: 5 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979**, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm). Acesso em 3 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.019**, de 2 de julho de 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras de proteção individual para circulação em espaços públicos e privados acessíveis ao público, em vias públicas e em transportes públicos, sobre a adoção de medidas de assepsia de locais de acesso público, inclusive transportes públicos, e sobre a disponibilização de produtos saneantes aos usuários durante a vigência das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia da Covid-19. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14019.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14019.htm#art2). Acesso em 3 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020**, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; 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; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em 3 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.035**, de 11 de agosto de 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020d, para dispor sobre procedimentos para a aquisição ou contratação de bens, serviços e insumos destinados ao 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/114035.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114035.htm). Acesso em 15 jun. 2021.

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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em 2 mar. 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 936**, de 1 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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm.htm). Acesso em 2 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Boletim Epidemiológico nº 32 da Doença pelo Coronavírus COVID-19**. Brasília: Ministério da Saúde, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Método, 2022.

CASEIRO, Marcos Montani. Covid-19 – O surgimento de uma Pandemia – Determinantes e Vulnerabilidade. *In*: ALMEIDA, Verônica Scriptore Freire e; AKAOUI, Fernando Reverendo Vidal; LAMY, Marcelo (Coord.). **O Direito da saúde na era pós-Covid-19**. São Paulo: Almedina, 2021.

COLUMBU, Francesca. COVID-19, a força maior e o equilíbrio do ordenamento juslaboral. *In*: LIMA, Fernando Rister de Sousa *et al.* (Orgs.). **COVID-e os impactos no direito: mercado, estado, trabalho, família, contratos e cidadania**. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.

COSTA, Rodrigo Netto. **Coronavírus: acesso à informação científica: uma arma no combate à pandemia COVID-19**. São Paulo: Clube de Autores, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Editora Juspodivm, 2023.

DUARTE, Phelipe Magalhães. Origem do novo coronavírus e da COVID-19. *In*: SENHORAS, Elói Martins (Org.). **COVID-19: enfoques preventivos**. Boa Vista: Editora da UFRR, 2020.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o direito do trabalho. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde**: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GÜNER, Rahmet; HASANOĞLU, İmran; AKTAŞ, Firdevs. COVID-19: Prevention and control measures in community. **Turk J Med Sci.**, v. 50, n. 3, p. 571–577, 2020.

LEITE, Gisele Leite, CRUZ, Ramiro Luiz Pereira da, HEUSELER, Denise. **Covid-19**: o fato jurídico. Rio de Janeiro: Diego Córdoba de O. e Silva, 2020.

MARANHÃO. Estado. **Decreto nº 35.677**, de 21 de março de 2020a. Estabelece medidas de prevenção do contágio e de combate à propagação da transmissão da COVID-19, infecção humana causada pelo Coronavírus (SARS-CoV-2). Disponível em: <https://www.corona.ma.gov.br/public/uploads/arquivos/atos/4-5e8e3c550d2cd.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

MARANHÃO. Estado. **Decreto nº 35.714**, de 03 de abril de 2020b. Prorroga, até 12 de abril de 2020, as medidas que especifica destinadas à prevenção do contágio e ao combate à propagação da transmissão da COVID-19, infecção humana causada pelo Coronavírus (SARS-CoV-2), altera o nº 35.677, de 21 de março de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.corona.ma.gov.br/public/uploads/arquivos/atos/11-5e8e3a45535f6.pdf> Acesso em: 5 maio 2022.

MARANHÃO. Estado. **Decreto nº 35.731**, de 11 de abril de 2020c. Dispõe sobre as regras de funcionamento das atividades econômicas no Estado do Maranhão, em razão dos casos de infecção por COVID-19 e dá outras providências. Disponível em: <https://www.corona.ma.gov.br/public/uploads/arquivos/atos/12-5eaf2d993bbc5.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; FARIA, Fernanda Nigri. Direito do trabalho em tempos de pandemia de COVID-19. In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **COVID-19 e direito brasileiro**: mudanças e impactos. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

OLIVEIRA, Wanderson Kleber de *et al.* Como o Brasil pode deter a COVID-19. **Epidemiol. Serv. Saude**, Brasília, v. 29, n. 2, p. 1-8, 2020.

PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas da; SCHAEFER, Matheus Karl Schmidt. COVID-19 e teletrabalho: uma análise dos tempos de trabalho e de não trabalho. In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **COVID-19 e direito brasileiro**: mudanças e impactos. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

RIBEIRO JUNIOR, Marcelo Augusto Fontenelle *et al.* O cirurgião de trauma e emergência na era da pandemia de COVID-19. **Rev Col Bras Cir.**, v. 47, p. 1-7, 2020.

RODRIGUES, Ivandick Cruzelles.. COVID-19: um exemplo literal de força maior no direito do trabalho. In: LIMA, Fernando Rister de Sousa *et al.* (Orgs.). **COVID-e os impactos no direito**: mercado, estado, trabalho, família, contratos e cidadania. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.

SCARPELLINI, Bruno; NUNES, Maria do Patrocínio Tenório; HENRIQUES, Claudio Maeirovitch Pessanha. Doença pelo novo coronavírus (COVID-19): diagnóstico e tratamento. *In*: SOEIRO, Alexandre. **Covid-19**: temas essenciais. 1. ed. Barueri: Manole, 2020.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; IANTAS, Isabel. Flexibilização do contrato de trabalho: efeito das medidas provisórias decorrentes da pandemia de COVID-19. *In*: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **COVID-19 e direito brasileiro**: mudanças e impactos. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

SILVA, Davi Porfírio; SANTOS, Igor Michel Ramos dos; MELO, Viviane dos Santos. Covid-19 e os aspectos da infecção do novo coronavírus. *In*: SENHORAS, Elói Martins (Org.). **COVID-19**: enfoques preventivos. Boa Vista: Editora da UFRR, 2020.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de *et al.* **Medida provisória 927/2020** - comentada artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de COVID19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.