



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO**  
**NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO**  
**ESPECIALIZAÇÃO EM PRÁTICA PREVIDENCIÁRIA E TRABALHISTA**

**JOSEMIR COSTA SANTIAGO**

**DIREITO DO TRABALHO: IMPACTOS DA COVID-19 PÓS-REFORMA**  
**TRABALHISTA**

**FORTALEZA**

**2020**

**JOSEMIR COSTA SANTIAGO**

**DIREITO DO TRABALHO: IMPACTOS DA COVID-19 PÓS-REFORMA  
TRABALHISTA**

Artigo científico de conclusão de Curso apresentado à Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza- UNIFAMETRO como requisito final à obtenção do grau de Pós-Graduação do Curso: Especialização em Prática Previdenciária e Trabalhista, sob a orientação de conteúdo da Professora Vanessa Oliveira Batista Oliveira e orientação metodológica da Professora Verônica Brito Dourado.

**FORTALEZA**

**2020**

**JOSEMIR COSTA SANTIAGO**

**DIREITO DO TRABALHO: IMPACTOS DA COVID-19 PÓS-REFORMA  
TRABALHISTA**

Artigo científico de conclusão de Curso apresentado à Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza- UNIFAMETRO como requisito final à obtenção do grau de Pós-Graduação do Curso: Especialização em Prática Previdenciária e Trabalhista.

---

Prof<sup>o</sup>. Thales Pontes Batista

Orientadora – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

---

Prof<sup>a</sup>. Me. Verônica Brito Dourado Castelo Branco

Membro – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

---

Prof<sup>o</sup>. Doutor Rafael Ramos Teixeira

Membro – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

## DEDICAÇÃO

Aos amigos que participaram da primeira turma de ESPECIALIZAÇÃO EM PRÁTICA PREVIDENCIÁRIA E TRABALHISTA da UNIFAMETRO, Aline Porfírio, César Alves, Ezequias Nunes, George Riedel, Loren Pontes, Rayssa Gusmão, Renata Andrade, Ribeiro Freitas, Rodrigues, Socorro Masicano, em especial ao Coordenar do Curso, Professor Thales Pontes, que tanto se dedicou com sua preciosa atenção.

Dedico ainda aos meus filhos, Tarcila Rios, Jeniffer Teixeira e Jonathan Teixeira.

Aos meus pais que evoluíram para outra dimensão, aos meus irmãos e irmãs, em especial ao Alberto Ribeiro, pessoa humana que sempre faz a diferença em tudo que pode ser bom!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao nosso Deus e Pai, ao seu Filho nosso senhor Jesus Cristo, pois diante das dificuldades e de minhas fraquezas, me asseguraram mais uma vitória.

Agradeço ao talento de nossos Professores e Mestres, pois não passaram somente conhecimentos, nos ensinaram novas formas de ver o mundo e entendê-lo melhor, como forma de nos fazer encontrar novos caminhos em defesa dos direitos.

*“Depois dos embates, perdendo ou ganhando,  
seremos outra pessoa, com mais chances de  
obter as vitórias que tanto almejamos...”*

**(Josemir Santiago)**

# **DIREITO DO TRABALHO: IMPACTOS DA COVID-19 PÓS-REFORMA TRABALHISTA**

**Josemir Costa Santiago**

## **RESUMO**

A presente pesquisa tem como objeto de estudo demonstrar os aspectos históricos do direito do trabalho, as conquistas das classes trabalhadoras a nível global, dar ênfase à formalização de leis e à criação da Organização Internacional do Trabalho-OIT como fundamentos a serem seguidos por outras nações ao terem como pilastra, o princípio de dignidade da pessoa humana. Nessa direção, a metodologia será qualitativa, utilizando-se de livros doutrinários, sites, artigos científicos e legislação afim. Vislumbra-se que, no Brasil, as conquistas por melhores condições de trabalho foram se concretizando na primeira Constituição da República; Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, promulgada no dia 24 de fevereiro de 1891. Esse texto constitucional trazia vários direitos que se fizeram presentes na carta Universal da Organização Internacional do Trabalho. Demonstra ainda a pesquisa que as demais Constituições da República evoluíram no sentido de garantir direitos trabalhistas e, posteriormente, sucedeu o Decreto-Lei 5.452/1943, que criou a Consolidação das Leis de Trabalho, recepcionada pela CRFB/88. No entanto, no ano de 2017, sobreveio a Reforma Trabalhista, divulgada como forma de combate ao desemprego, ao desenvolvimento econômico e às novas formas de regimes de contratação. Assim sendo, debruçar-se-á a pesquisa com o escopo de averiguar se houve precarização dos direitos da classe trabalhadora, visto que a Carta Celetista foi modificada e, em meio a essa inovação da legislação trabalhista, surgiu para o mundo a pandemia do novo Coronavírus, causador da doença chamada COVID-19. Diante da famigerada pandemia, o governo brasileiro decretou o Estado de Calamidade Pública, editou Medidas Provisórias, em destaque, a MP 927, com o intuito de preservar empregos e rendas no enfrentamento da pandemia, a qual permite o acordo individual escrito que fere a Constituição Federal, mas tem por objetivo preservar o vínculo empregatício; a MP 936, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e permite a redução proporcional da jornada de trabalho e de salários, bem como a suspensão do contrato de trabalho. Nesse contexto, o propósito da pesquisa é discutir se houve precarização dos direitos dos trabalhadores diante da Reforma Trabalhista e seu agravamento em face da pandemia do Coronavírus.

**PALAVRAS-CHAVE:** aspectos históricos, reforma trabalhista de 2017, precarização dos direitos, covid-19.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2. BREVE INTRODUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
2.1 APONTAMENTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	13
<b>3. REFORMA TRABALHISTA E A MITIGAÇÃO DE DIREITOS CONSAGRADOS AO OBREIRO.....</b>	<b>14</b>
3.1 REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS.....	17
<b>4. DIREITOS TRABALHISTAS JÁ EM CRISE, DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19.....</b>	<b>18</b>
<b>5. CORONAVÍRUS , SEUS EFEITOS NA ÁREA TRABALHISTA.....</b>	<b>19</b>
5.1 A EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N° 927 .....	19
5.2 A EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N° 936.....	21
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>24</b>
<b>7. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>26</b>



## 1. INTRODUÇÃO

Este artigo científico tem por objetivo provocar discussões políticas e sociais no intuito de travar as chamadas reformas trabalhistas, que tanto têm mitigado os direitos da classe trabalhadora e as conquistas humanas que, aos poucos, estão sendo retiradas, caracterizando um verdadeiro retrocesso e desequilíbrio nas relações trabalhistas entre empregados e empregadores.

É preocupante presenciar a revogação de alguns direitos como as horas *in itinere*s, a desobrigação de se filiar aos sindicatos, que faziam as defesas e combatiam as injustiças, as quais, ao longo do tempo, alcançaram um marco histórico nas lutas e nas vitórias por direitos e garantias trabalhistas;

Nesse contexto, uma reclamação trabalhista torna-se temerária, haja vista o risco do reclamante, ao perder a causa, ter que pagar os honorários sucumbenciais, punição ao trabalhador que perder ação de reclamação contra o empregador.

Assim, torna-se duvidoso o futuro do Direito do Trabalho perante a perda de alguns direitos por parte do trabalhador diante dos desafios das inovações trabalhistas, como o uso da tecnologia da informação, o trabalho remoto, o teletrabalho, inovações trabalhistas que remetem a uma postura comportamental em face da nova realidade que se faz presente.

Perante esses desafios, como precarização de direitos decorrente da Reforma Trabalhista, o maior dilema surgiu com o aparecimento da pandemia do novo Coronavírus, causador da doença denominada COVID-19, pois, em decorrência das mudanças no Código Celetista, uma nova realidade se impôs a todos de forma globalizada. Então, o que se reclamava antes era derrogação de alguns direitos; agora o que se tenta é manter os empregos, tentando manter ativa as empresas.

Desta feita, este artigo científico pretende discutir se houve precarização nos direitos dos trabalhadores com a edição da Lei da Reforma Trabalhista, as consequências da infecção do Coronavírus na população brasileira e as ações governamentais no sentido de

amenizar as consequências econômicas ao editar medidas provisórias com o objetivo de assegurar os empregos e manter ativas as empresas.

A estrutura deste artigo científico segue a ordem de quatro capítulos: o primeiro faz uma breve apresentação histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil, além de uma análise temporal da legislação trabalhista, que levou à elaboração da Consolidação da Leis Trabalhistas, conquistas das lutas dos trabalhadores por dignidade e melhores condições de trabalho.

O segundo capítulo trata das mudanças ocorridas com a edição da Lei 13.467/2017, mais conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, a qual provocou mudanças na legislação celetista ao tirar direitos que protegiam os obreiros. Essas perdas de garantias nos remetem à análise de ocorrência de precarização dos direitos trabalhistas.

O terceiro capítulo nos aponta um quadro caótico da Reforma Trabalhista ante as infecções geradas pelo vírus causador da COVID-19. Com a paralisação dos trabalhos em todos os setores das atividades econômicas no Brasil, o efeito do isolamento social teve, como consequências, o desemprego, a ameaça de fechamento de empresas, o que obrigou o governo intervir com Medidas Provisórias, edição de pacotes econômicos, cujo objetivo foi amenizar os danos advindos dos decretos de isolamento sociais.

As medidas implementadas pelo Governo Federal, corroboradas pelo Congresso Nacional, bem como pelo Supremo Tribunal Federal, direcionaram-se a combater o fechamento de empresas e assegurar os empregos.

O quarto capítulo nos apresenta as medidas de urgência adotadas pelo Governo Federal, como a edição da MP 927/2020, que teve como objetivo preservar empregos e equilibrar os danos causados pelo estado de calamidade pública, a flexibilização das normas trabalhistas no período da pandemia, a permissão da antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o teletrabalho, o aproveitamento e a antecipação de feriados, entre outras medidas aceitas neste período de pandemia. Por questões políticas, a MP 927 perdeu a eficácia em julho de 2020.

No entanto, os objetivos perquiridos pela MP 927/2020 foram alcançados no artigo 2º da MP 936, quais sejam: preservar o emprego, garantir a continuidade das atividades

laborais e empresariais, reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Na mesma direção, o artigo 3º da MP 936 institui o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com o objetivo de garantir a implementação das medidas adotadas, e foram aprovadas a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Essas medidas emergenciais, aplicadas enquanto durar o estado de calamidade pública, culminou com a conversão da MP 936 na Lei 14.020/2020, em 07 de julho do ano em curso.

## **2. BREVE INTRODUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO**

A classe trabalhadora tem sua história cravada na própria história da humanidade, desde os tempos remotos, após a fixação das tribos às terras, evolução que resultou na formação das cidades, onde surgiu a necessidade da contratação de serviços. De princípio, por imposição com a escravatura, posteriormente, com a contratação de mão de obra duvidosa, desumana aos parâmetros dos tempos modernos.

Nesse período, os trabalhadores começaram a se unir com o objetivo de exigir melhores condições de trabalho, o fim dos abusos praticados pelos patrões e a criação de regulamentos que disciplinassem essa relação trabalhista.

As lutas por melhores salários e condições de trabalho se emparelham à Revolução Industrial, momentos penosos da classe trabalhadora diante de sua hipossuficiência, ante a desvantagem de um serviço artesanal em relação às máquinas, que substituíam vários empregados e causavam desemprego em massa, além das más condições e dos abusos dos patrões devido à ausência de legislação que protegesse o trabalhador.

As lutas por garantias trabalhistas constituem avanços conquistados ao longo de árduos embates da classe trabalhadora, remontam a um passado que conta a história desde o surgimento das máquinas industriais, as quais proporcionaram a eclosão do liberalismo econômico, que veio provocar a exploração da classe operária. Sua submissão às jornadas exaustivas, sem folgas, em que se incluíam as crianças com idade a partir de 12 anos, mulheres, ambas descobertas de proteção contra acidentes ou doenças provenientes do trabalho.

Progressivamente, os trabalhadores passaram a exigir melhores condições de trabalho através de movimentos reivindicatórios de caráter revolucionário, com adesão da Igreja Católica, que resultaram na criação do bloco dos direitos sociais.

Dessa forma, construíram-se, ao longo do tempo, com amplitude global, várias vitórias no mundo jurídico, que deram autonomia ao direito do trabalho, como a criação da

Organização Internacional do Trabalho- OIT, em 1919, também conhecida como Declaração da Filadélfia, que foi criada com base em movimentos sociais internacionais, com a finalidade de coibir a exploração do trabalhador.

## **2.1 APONTAMENTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

No Brasil, as conquistas por melhores condições de trabalho foram se construindo no período da primeira Carta Magna, Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, que garantia a liberdade de exercício das profissões e a liberdade de associação, avanços esses que foram se concretizando no ano em curso, com a edição do Decreto-Lei 1.313/1891, primeiro dispositivo que visava combater a exploração de crianças e adolescentes, no que se verifica em seu art. 2º:

Art. 2º Não serão admitidas ao trabalho efetivo nas fábricas crianças de um e outro sexo menores de 12 anos, salvo, a título de aprendizado, nas fábricas de tecidos as que se acharem compreendidas entre aquela idade e a de oito anos completos.[1].

Percebemos que havia uma preocupação vanguardista do legislador, pois ciente dos manifestos trabalhistas nos países de primeiro mundo, 28 anos antes da criação da Organização Internacional do Trabalho, já proibia a exploração de trabalho infantil, aceitando somente na condição de aprendiz. A partir do Decreto 1.313/1891, teve início a adoção de leis protecionistas aos trabalhadores.

A classe trabalhadora é reconhecida por suas iniciativas de lutar por seus direitos dentro dos limites permitidos por lei. Historicamente, as conquistas dos trabalhadores passaram por um processo de constitucionalização a contar da Carta Mãe de 1891. As lutas de classes foram acumulando garantias protecionistas, que evoluíram com a entrada em vigor de cada nova Constituição, que sempre recepcionava os direitos trabalhistas da Constituição revogada.

A luta dos trabalhadores é uma história de embates, tem alicerces profundos de uma classe que se universaliza com os propósitos de enfrentar as desigualdades e as condições precárias no trabalho; tem ideais políticos controversos, concepção marxista de lutas de classes trabalhadoras, que defendem a bandeira do socialismo em face do capitalismo industrial, contudo tem algo em comum, que é a luta por melhores condições de trabalho, como nos explica Andrade:

O desemprego, a exploração do trabalho humano, inclusive das mulheres e das crianças, a submissão humana à lei da oferta e da procura, as jornadas longas e os baixos salários. (...) Começou a reação das multidões oprimidas – sem casa, sem pão, sem esperança - em busca de justiça social. Abraçaram as bandeiras do socialismo utópico, do socialismo científico, a partir de seu grito de guerra - o Manifesto do Partido Comunista de 1848 [...]. (ANDRADE, 2005. p. 143).

Nessa direção, as lideranças trabalhistas que estavam conectadas aos movimentos de um mundo globalizado, tiveram seus anseios realizados a partir do momento em que o legislador contemplou essas vitórias na Carta Magna de 1934. Foi, pois, esta a primeira Constituição a promover direitos, como salário mínimo, jornada de trabalhos de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical, indenização por despedida sem justa causa.

A legislação era espaça e deu origem, posteriormente, à criação do Decreto-lei nº. 5.452/1943. Assim, nascia para o mundo jurídico a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no dia primeiro de maio do ano em curso, sob a égide do governo do Presidente Getúlio Vargas, dia que se popularizou como feriado nacional, o “Dia dos Trabalhadores”.

No entanto, apesar de a Constituição da República do Brasil de 1988 contemplar as normas da CLT e acrescentar outros benefícios, como a redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas semanais, o regime do FGTS, a indenização nos casos de demissão sem justa causa, valorização da hora extra para o mínimo de 50%, remuneração das férias em um 1/3, garantia de licença gestante para 120 dias e a criação da licença paternidade, elevação da idade mínima de 14 anos para menores na condição de aprendizes. O mundo sempre está a evoluir, muitas profissões e modalidades de prestações de serviços que a Carta Celetista não previa, surgiram e motivaram o legislador a atualizar com a edição leis especiais, além do Código de Processo Civil, que se tornou um meio eficaz nos auxílios à aplicação do direito nas causas trabalhistas no caso concreto.

A partir disso, o legislador, no ensejo de adequar a legislação trabalhista às novas relações de trabalho, aprovou uma Reforma Trabalhista sob o argumento de que é um meio de aumento de postos de trabalho, sem, contudo, considerar que, na verdade, se está suspendendo direitos conquistados historicamente.

### **3. REFORMA TRABALHISTA E A MITIGAÇÃO DE DIREITOS CONSAGRADOS AO OBREIRO**

A Reforma Trabalhista, insculpida na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, que foi editada em 1943, reduziu inúmeros direitos, os quais deixaram de existir no ordenamento jurídico pátrio. Inúmeros institutos da CLT, que tinham o intuito de proteger o trabalhador, perderam sua eficácia.

Dessa forma, cabe enfatizar as mudanças sofridas nos artigos 58, 59, 582, 790-B da CLT, que afetaram a vida do obreiro. A modificação do §2º do art. 58, que tratava das horas *in itinere*, que protegia o trabalhador desde a saída de sua residência até o trabalho e se estendia ao retorno ao seu lar, constitui uma perda que afetou sensivelmente a classe trabalhadora, a qual, antes da Reforma Trabalhista, dispunha:

Art. 58 [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Miessa, Elisson, 2019, p. 49).

A partir da Reforma Trabalhista, o texto elaborado pelo legislador extinguiu a proteção desse direito consagrado ao trabalhador na seara trabalhista, tirou do empregador a obrigação de indenizar o empregado por sinistros que ocorram antes ou depois do horário de serviço. A justificativa é que o trabalhador, fora da empresa, não está à disposição do empregador. Então, o texto legislativo ficou da seguinte forma:

Art. 58 [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Miessa, Elisson, 2019, p. 49).

Assim sendo, mesmo que o empregado esteja no transporte fornecido pelo empregador, esse horário, no percurso de casa para o trabalho ou em sentido inverso, não se computa mais como tempo à disposição do empregador. A jornada de trabalho tem início após o registro do ponto nas empresas a partir de dez funcionários, conforme art. 74 da Carta Celetista, em outros casos, anotação manual dos horários de serviços, sem que sejam horários arredondados, pois existem diferenças entre minutos, de toda forma, é o que comprova a efetiva ocupação do posto de serviço ao seu final.

No mesmo entendimento do art. 58, § 2º, o legislador reformista aponta que as atividades, como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniforme, deixaram de ser consideradas como integrantes da jornada de trabalho, pois não são consideradas como tempo à disposição do empregador, não podendo ser computadas como período extraordinário por exceder à jornada de trabalho, mesmo que seja ultrapassado o limite de cinco minutos, conforme se vislumbra no §10 do art. 58 da Carta Celetista.

Neste caso, se o empregado buscar abrigo pessoal por questão climática ou proteção de algum perigo, mesmo que adentre às dependências da empresa, esse período de tempo não será considerado como integrante da jornada de trabalho, portanto, não é tempo à disposição do empregador.

No mais, abriu-se a possibilidade, com a reforma da legislação, da criação de escalas exaustivas, desumanas, como 12 horas seguidas de trabalhos, com apenas 30 minutos de descanso, previsto no art. 59 da CLT, ou as condições do Art. 59-A, que autoriza, mediante acordo individual, convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho, a escala e 12 horas seguidas com 36 horas de descanso, e intervalo de trinta minutos, situação que fere o princípio da dignidade da pessoa humana.

Compreenda-se o esforço físico, o elevado risco de um metalúrgico ou indústria de outro ramo, em que se exija sacrifício físico do trabalhador que esteja submetido a essa carga horária penosa, desumana. É mais um acinte que tornou instável a proteção ao trabalhador, como podemos vislumbrar em uma das mudanças na legislação, que assim se dispõe:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Miessa, Elisson, 2019, p.49).

Entende-se que a Reforma Trabalhista interveio na CLT, desconsiderando os apelos populares, enfraqueceu a intervenção dos sindicatos em prol da classe trabalhadora ao tornar a cobrança da contribuição optativa, pois o artigo 582 da CLT desobriga a contribuição sindical, que era cobrada uma vez por ano, na forma que segue:

Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos

**empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento** aos respectivos sindicatos. (Miessa, Elisson, 2019, p.254).

Com o enfraquecimento dos sindicatos, também ocorre o desequilíbrio nas relações do empregado diante do patrão. A consequência da Reforma Trabalhista teve como objetivo reduzir direitos consagrados com muitos sacrifícios, reduzindo garantias às custas de mão de obra barata, geradora de lucros, sem, contudo, considerar a saúde e a segurança de quem verdadeiramente produz a riqueza.

Ademais, os direitos, que outrora protegiam a classe trabalhadora, podem ter sido mitigados, retirados a proteção que visava equilibrar os embates entre empregados e empregadores.

O lado mais frágil da relação perde a isonomia entre força de trabalho *versus* empregador, pois, com a mudança na legislação, o empregado teme reclamar seus direitos sob pena de ser condenado ao perder a causa e ser sucumbente, arcar com as custas periciais e honorárias, como se dispõe na legislação celetista. (Miessa, Elisson, 2019, p.355): “Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.”

Dessa forma, a relação patronal sai protegida diante da classe trabalhadora, pois em uma demanda judicial, a pessoa que mesmo declarada pobre na forma da lei, se não comprovar o que alega em audiência de instrução, terá que arcar com as custas judiciais.

### **3.1 REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS**

Entende-se que houve uma flexibilização da norma trabalhista favorável à classe patronal por parte do legislador reformista. Tais mudanças varreram direitos consagrados, uma precarização em obediência a fatores globais, neoliberais de ajustes das questões econômicas e políticas internacionais. No entendimento de Bourdieu sobre esse fenômeno da precarização de direitos, em 1998, já expressava o seguinte:

“... regime político [...] inscrita num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando a obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração.” (Bourdieu, 1998, p.124-125).



Percebe-se que, diante da perda de alguns benefícios, houve precarização da proteção que era característica do Código Celetista. A respeito da precarização dos direitos, já nos advertia Galeazzi, no ano de 2006: "a definição de trabalho precário contempla pelo menos duas dimensões: a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade" (Galeazzi, 2006, p. 203).

Percebe-se que as garantias perdidas com a reforma trabalhista tornaram penosa a qualidade de vida da classe trabalhadora, que, diante da nova legislação, virou um alvo fácil de assédio moral da classe patronal.

Apesar da nova realidade imposta ao trabalhador pelo rigor da modificação na legislação, a classe trabalhadora, independente dos debates jurídicos, já se adaptou ao considerar o fato como superado, mesmo havendo as manifestações contrárias.

Diante das mudanças sofridas na Carta Celetista, que intervieram nas relações empregatícias, como a extinção de direitos e a flexibilização de garantias; tornou-se temeroso o ajuizamento das reclamações trabalhistas, sob pena do reclamante não provar o que alega e ser condenado a arcar com a sucumbência.

A partir disso, deparamo-nos com a pandemia da COVID-19, fenômeno global que, de imediato, interveio nas vidas das pessoas e veio a afetar substancialmente, de forma frontal, as relações trabalhistas.

#### **4. DIREITOS TRABALHISTAS JÁ EM CRISE DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19**

Junto à pós-Reforma trabalhista, que expôs a classe trabalhadora ao desequilíbrio e à desvantagem em relação a classe patronal, adveio ao cenário global a pandemia da COVID-19, surgida em Wuhan, na China. Após a declaração da pandemia feita pela Organização Mundial de Saúde - O.M.S, no dia 11 de março de 2020, em pouco tempo passamos a conviver com o surto do Coronavírus, que veio causar impactos na saúde, na economia e nas relações sociais e econômicas, decorrentes do isolamento social como medida extrema de proteção à vida.

Com o avanço epidêmico, os governos editaram decretos de isolamento social como medidas de combate à COVID-19. A sociedade foi obrigada a aderir ao isolamento social. Fábricas, lojas, restaurantes, escolas pararam de funcionar, tiveram as portas cerradas, trabalhadores informais foram impedidos de exercerem seus ofícios.

Como consequência das medidas preventivas, o isolamento social gerou recessão econômica, desemprego, diminuição ou extinção de rendas, o que afetou drasticamente a parte mais vulnerável, que é o trabalhador. A pandemia trouxe ao debate a situação de fragilidade dos trabalhadores formais, a condição dos trabalhadores informais, a depender dos recursos da Previdência Social.

## **5. CORONAVÍRUS E SEUS EFEITOS NA ÁREA TRABALHISTA**

### **5.1 A EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N° 927**

As medidas de urgências logo se impunham, o Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020, possibilitou a decretação do estado de calamidade pública. A partir desse momento, o Governo Federal editou Medidas Provisórias, com ênfase na área econômica e trabalhista, para amenizar os efeitos do isolamento social. A MP 927 adveio com objetivo de preservar empregos e equilibrar os danos causados pelo estado de calamidade pública diante da pandemia da COVID-19.

Nessa direção, a Medida Provisória n° 927, de 22 de março de 2020, foi editada com prazo de 120 dias para tramitação no Congresso Nacional e sua previsão de perdurar enquanto durar o estado de calamidade pública. Dessa forma, no que se refere às medidas de garantias das empresas em empregos, extrai-se do seu art. 2°:

Art. 2°. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1°, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. [2].

Apesar de a medida provisória em comento possibilitar o acordo individual nesse momento de afetação da pandemia, como exceção ao previsto na Carta Constitucional, fundamentada no art. 8°, inciso VI da CRFB/88, percebemos que o art. 2° da MP 927/2020 atenta frontalmente contra a Carta Magna, a qual obriga a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, bem como outros instrumentos infraconstitucionais, que determinam o acordo coletivo como garantidor dos direitos trabalhistas.

Sabemos que, nesse momento, é relevante a medida provisória MP 927/2020, que se justifica por se reconhecerem as circunstâncias de estado de força maior, imposta pela

pandemia. É inevitável a flexibilização das normas trabalhistas nesse momento em que vigora o decreto de calamidade pública para assegurar os empregos e manter ativas as empresas.

Assim sendo, em seu art. 3º, a MP 927/2020 permite, nesse momento de crise, a adoção por parte dos empregadores das seguintes medidas:

I - O teletrabalho; II - A antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados (Vide ADI nº 6380); V - O banco de horas; VI - A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - O direcionamento do trabalhador para qualificação; VIII - O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

As ações do governo brasileiro, diga-se, os três poderes federativos, encetaram providências uníssonas no combate aos efeitos da pandemia, no sentido de dar garantias jurídicas ao flexibilizar as normas trabalhistas no período pandêmico, de forma a suspender entendimento constitucional forçado pela motivação de força maior.

Nesse entendimento, possibilitou-se a celebração de acordos individuais, sobrepondo-se às normas garantidoras previstas no instrumento celetistas e à própria Carta Mãe. A Suprema Corte se manifestou conforme decisão majoritária dos Ministros, Alexandre de Moraes, Roberto Barroso, Luiz Fux, Cármen Lúcia, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Dias Toffoli, como nos informa Márcio Falcão e Fernanda Vivas:

Em momento excepcional, de crise, a medida provisória é compatível com princípios constitucionais, como a valorização do trabalho e condições de subsistência, uma vez que tentou preservar emprego e renda, a partir da busca de acordo entre trabalhadores e empresas. (Márcio Falcão e Fernanda Vivas, TV Globo-Brasília).

Fica perceptível que as medidas tomadas beneficiam as empresas e as corporações, enquanto o Governo Federal socorre a classe trabalhadora com o auxílio emergencial, como forma de amenizar a crise humanitária sem precedência na política nacional. Percebe-se que a política neoliberal implantada pelo governo tende ao fracasso diante da pandemia que repercute no cenário econômico mundial.

Não obstante, a MP 927 perdeu sua eficácia no dia 19 de julho de 2020, pois não foi votada em tempo hábil no Congresso Nacional. As alterações das regras trabalhistas de enfrentamento à pandemia no período de calamidade pública foram válidas no momento de excepcionalidade como forma de incentivar a economia e assegurar os postos de trabalhos.

Como as normas celetistas e constitucionais, neste momento de pandemia, eram incompatíveis ao que foi estabelecido na MP 927, que flexibilizava direitos e garantias como forma de enfrentar os efeitos causados pelo isolamento social, e assim evitar o fechamento das empresas e conservar os empregos, os legisladores optaram pelo fim da MP 927/2020.

Agora, com a retomada da legislação pátria especial, difícil é estimular a abertura de novos postos de empregos, impossível frear as rescisões contratuais provocadas pelo isolamento social e pela estagnação da economia.

A extinção da MP 927, no mundo jurídico, é prejudicial tanto para o empregador quanto para o empregado, pois, nesse momento, o aquecimento da economia se impõe pela flexibilização da legislação.

## **5.2 A EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N° 936**

As medidas de enfrentamento à pandemia da COVID-19 desencadearam medidas extremas, antipáticas, mas necessárias diante do caos social que se estabeleceu diante da economia que começava a se restabelecer.

A edição da Medida Provisória n°. 936, de 01 de abril de 2020, criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com a finalidade de permitir às empresas de suspenderem contratos de trabalhos e de reduzirem jornadas de trabalhos e salários proporcionais à redução de trabalho no período de vigência do estado de calamidade pública, causado pela pandemia, na forma do art. 2º da MP 936/2020, a se ver:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes 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 de emergência de saúde pública. [3].

Entendemos que a saída política e humanitária encontrada foi flexibilizar direitos e garantias, união entre patrão e obreiros, pois, nesse momento, se impõem acordos, perfazendo-

se o tripé, patrão, empregado e governo, em que ambos cedem com o objetivo de garantir as empresas e os empregos.

Assim, diante dos acordos, em que o empregador têm suas perdas nos ganhos, e os empregados, perdas salariais, o governo custeia essas perdas para dar sustentabilidade econômica e amenizar os efeitos da crise decorrente da pandemia.

Desta feita, ficou assegurado o acordo entre empregador e empregado. A previsão legal da interferência sindical foi afastada nesse momento com entendimento da Suprema Corte, como forma de facilitar a resolução dos problemas, enquanto viger o estado de calamidade pública, pois, como já mencionado, o Governo Federal recompensa as partes atingidas com o benefício emergencial da forma que se expõe no art. 3º da PM 936/2020:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - A suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Diante da gravidade dos problemas jamais imaginados por um ser humano de conhecimento médio, o mundo está a enfrentar, ao mesmo tempo, problema de saúde e econômico. Convicto da problemática, o setor econômico foi proativo ao assegurar a prorrogação dos efeitos da indigitada MP 936/2020.

Embora a Constituição Federal aponte o acordo coletivo como único meio legal para reduzir salários, nesse momento de calamidade pública, resultante da COVID-19, o meio pacificado de assegurar o emprego se impõe pelo acordo individual como forma garantidora do patrão e dos empregados vencerem esse momento de turbulência global.

Nesse contexto, a investigação busca analisar as medidas de interferências do Executivo, corroboradas pelo Legislativo e adjudicada pelo Judiciário, como meio legal e necessário para enfrentar o estado de calamidade, decorrente de uma pandemia que se fez curvar o mundo globalizado; medidas extremas para um momento em que não havia previsão legal.

A MP 936 traz ainda em seu bojo, no art. 3º, a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salários, além da suspensão temporária do contrato de trabalho, tudo como tentativa de assegurar empregos ao manter ativas as empresas para a retomada dos trabalhos com o enfraquecimento dos perigos da pandemia.

Nesse sentido, os meios legais, constitucionais e infraconstitucionais tornaram-se impraticáveis... Indubitavelmente, sem eficácia, impondo-se, para o momento, a edição de medidas provisórias, dispositivo constitucional aplicável ao caso concreto na forma de leis temporárias. As medidas provisórias são de competência do Presidente da República, conforme art. 84, XXVI da CRFB/1988, e dependem de aprovação do Congresso Nacional, conforme se extrai do art. 62 da CRFB/1988.

Nesse caso, como houve a aprovação da Medida Provisória 936 pelo Congresso Nacional, esta foi convertida na Lei 14.020/2020 com a finalidade de suprir a ausência de dispositivo legal para um momento de pandemia. Então, o legislador entendeu que, para o momento da pandemia da COVID-19, é aceitável a suspensão do contrato de trabalho ou a redução de jornada e de salários por meio de acordos individuais.

Ainda mais, as empresas que vierem a aplicar a nova lei, elegendo a suspensão do contrato de trabalho como alternativa, fazem-no por acordo individual, mas devem, no prazo de até 10 dias, comunicar à Secretaria do Trabalho e ao sindicato ao qual esteja filiado o trabalhador.

Além do que foi dito acima, para a suspensão do contrato do trabalho em decorrência da pandemia da COVID-19, a lei prevê o pagamento de um benefício emergencial, com o valor equivalente ao que o obreiro receberia caso requeresse o seguro-desemprego.

Entende-se que, após a aprovação da Reforma Trabalhista, pode ter havido precarização de direitos por parte da classe trabalhadora. Com o surgimento da pandemia da COVID-19, exigiram-se mais sacrifícios dos trabalhadores, com o agravante de envolver os empregadores com o risco de falência de seus empreendimentos.

É patente que o governo, diga-se, os três poderes têm se movimentado no ensejo de minorar a situação de Estado de emergência, causado pela pandemia. A aprovação de Medidas Provisórias, a conversão em lei, demonstra o compromisso e a união de todos no esforço de dar sustentabilidade à saúde e à economia nesse momento penoso que ora vivenciamos.

Os Programas Emergenciais visam minimizar os efeitos econômicos causados pela pandemia, para tanto, governo, empregadores e trabalhadores, indubitavelmente, cedem

seus direitos e obrigações na tentativa de superar esse momento de pandemia, que compromete a humanidade neste cenário global.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo evolutivo humano é marcado por lutas de classes trabalhadoras que, durante décadas, se manifestaram nas portas das fábricas, às custas de esforços, mobilizações que tiveram como resultado a aprovação de leis, garantias trabalhistas que repercutiram na esfera internacional, na qual outros trabalhadores replicaram seus anseios por melhores condições de trabalhos e melhores salários.

A globalização acelerou a competitividade entre as nações, contudo, seus efeitos nocivos também se comunicaram de forma a desequilibrar a economia dos outros polos econômicos mais frágeis.

Nesse sentido, a classe patronal passou a fazer pressão, lobby nas casas legislativas com o objetivo de aprovar uma reforma na legislação trabalhista, e tornar a Carta Celetista menos protecionista.

Com os avanços tecnológicos, surgiram novas formas de trabalhos, o que impôs o desaparecimento de algumas atividades profissionais, além da readequação de exercícios profissionais como teletrabalho, o home office, espécie do gênero teletrabalho, motivo de flexibilização nas atividades laborais, que se realiza parte em casa ou na empresa de forma remota.

Essas redefinições profissionais e de locais de exercícios desses ofícios exigiram novas tipificações legais que definissem esses direitos e obrigações, bem como uma nova atualização da legislação que possibilitasse o exercício legal do trabalho de modo a deixar o Código Celetista menos protecionista ao obreiro.

Com a Reforma Trabalhista, algumas garantias deixaram de existir. É lamentável o fim do horário *in itinere*, pois o trabalhador mais simples, aquele que ganha o salário mínimo, que, ao mesmo tempo é a força motriz, peça essencial ao desenvolvimento e ao enriquecimento do empreendedor, saiu na desvantagem, pois as modificações na legislação fragilizaram a sua vida.

No mais, o entendimento de que o tempo à disposição do empregador é computado no registro de entrada e de saída das dependências de trabalho, fica explícito que as atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniforme não integram a jornada de trabalho, por não serem tempo à disposição do empregador.

Outro fator que remete a análise de mitigação de direitos é o enfraquecimento dos sindicatos, os quais tinham a função de equilibrar os embates nas relações entre empregados e patrões, pois, à luz do art.582 da CLT, este mandamento desobriga a contribuição sindical, a qual era descontada uma vez por anos.

No mesmo entendimento de que houve fragilidade da classe trabalhadora, é imperioso concluir que ocorreu o desequilíbrio nas relações trabalhistas, pois, na dicção do art. 790-B, o reclamante que não provar a causa de pedir, se torna devedor de honorários periciais e sucumbência, mesmo que seja beneficiário da justiça gratuita.

Vê-se que a reforma trabalhista se apresenta como elemento de mitigação de direitos da classe menos favorecida, sendo imposta por uma transformação social, política e econômica que visa desequilibrar as relações empregatícias e empresariais, sem considerar que existe um polo mais frágil, que é o trabalhador assalariado; mas a Reforma Trabalhista se positivou como forma de assegurar a sobrevivência dos empresários, com a promessa de combater o desemprego e a crise econômica.

Diante de novas dificuldades, surgiu a pandemia da COVID-19, que veio agravar esse processo de mitigação de direitos, provenientes da Reforma Trabalhista. A consequência da pandemia foi a parada abrupta nas relações trabalhistas, que, diante do caos social, provocou o isolamento em quase todas as áreas humanas.

Nesse contexto, o Governo Federal, diante da ausência de norma reguladora que previsse uma pandemia de grande poder de letalidade, capaz de afetar todas os setores da sociedade, tomou a decisão de decretar o isolamento social, ao tempo em que editou medidas provisórias, no sentido de assegurar os empregos, manter as empresas e indústrias ativas, através de medidas provisórias, legislação que tem vigor imediato, remédio que, de início flexibilizou as leis trabalhistas e liberou verbas que proporcionaram o pagamento de auxílio às classes mais afetadas da sociedade, além de socorrer as empresas e as indústrias para evitar o estado de falência dos empregadores, e por conseguinte, evitar o desemprego

Perante a crise da pandemia da COVID-19, instalou-se um regime de guerra, falácias políticas, abrolhos que tornaram inevitáveis medidas antipáticas, mas necessária ao enfrentamento dos novos desafios.

Nesse sentido, este trabalho científico aborda os fatos históricos de lutas e vitórias trabalhistas, algumas conquistas importantes que foram revogadas na Reforma Trabalhista de 2017, fator que veio representar uma perda de garantia para a classe trabalhadora.



Aborda ainda a catástrofe nacional causada pela pandemia da COVID-19, que impulsionou as pessoas a uma nova forma de agir e de aceitação de algumas imposições, afinal se discute a própria sobrevivência humana, ante os novos desafios em toda área da vida.

No mais, este trabalho científico tem o condão de questionarmos nosso papel enquanto seres humanos, perante as adversidades que se nos impõem, fazendo com que nos reinventemos em atos de superação, como seres pensantes que somos.

Diante de tudo que foi dito, deparamo-nos com uma dialética: pois, antes se reclamava a perda de direitos e garantias trabalhistas em decorrência de mudanças inseridas no Código Celetista; agora, o que se tenta é a manutenção dos empregos ao evitar o fechamento de empresas e indústrias.

Indubitavelmente, o vírus oriundo da China provocou mudanças nos hábitos sociais e nas legislações que regem a sociedade. O ser humano, ante os desafios e das incertezas de que uma patologia pode exterminar tantas vidas, provavelmente, sai fortalecido nesse embate, com a certeza de que, diante dos desafios, sempre caminhamos no sentido de evoluir.

## **LABOR LAW, IMPACTS OF COVID 19 AFTER LABOR REFORM**

**Josemir Costa Santiago**

### **ABSTRACT**

This research is intended to demonstrate the historical issues of the labor law, the labor classes conquered worldwide, emphasizing the formalization of laws, the creation of the International Labor Organization – OIT as fundamentals to be followed by other nations, having as support the principle of human being dignity. In this sense, the methodology will be qualitative, using the legal books, sites, scientific articles and the pertaining legislation. We see that, in Brazil, the struggles for better work conditions have been reached in the first Constitution of the Republic, the Republic of the United States of Brazil, enacted on February 24, 1891. Such a constitutional text implied a number of rights appearing in the Universal letter of the International Work Organization. The research further demonstrates that the other Constitutions of the Republic evolved in the sense of ensuring labor rights, and later on it succeeded the Decree Law 5,452/1943, which created the Labor Laws Consolidation, received by CRFB/88. In the year 2017, however, the Labor Reform came up, advertised as a form to combat the unemployment, the economic development and the new forms of employment regimes. In this sense, the research will comprise the scope of verifying if a precariousness of labor class rights, since the CLT (Consolidation of Labor Laws) letter was modified. Within such a labor laws innovation, the pandemic COVID-19 came up in the world. In view of such a pandemic, the Brazilian Government decreed the State of Public Calamity. Provisional Measures were decreed, among which the MP 927 outstands, with the goal of preserving employments and incomes in facing the pandemic, allowing the written individual agreement, which violates the federal Constitution, but is intended to preserve the labor binding; the MP 936, which instituted the Emergence Employment and Income Program and permits the proportional reduction of labor journey and salaries, as well as the labor contract suspension. Within such a context, the research is intended to discuss whether the workers precariousness existed, in view of the Labor Reform and its worsening, in view of the Coronavirus pandemic.

**KEYWORDS:** historical issues, labor reform of 2017, covid-19, precariousness of rights,covid-19.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005. p. 143.

BOURDIEU, P. A precariedade está hoje por toda parte. In: \_\_\_\_\_. *Contrafogos*, Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 1998, p.119-127.

**BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1998.**

**Disponível em:**

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

**Acesso em: 17 de julho de 2020.**

GALEAZZI, Irene. Precarização do trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. *Dicionário de trabalho e tecnologia*, Porto Alegre: UFRGS Editora, 2006.

MIESSA, ELISSON, CLT Comparada/Elisson Miessa, Henrique Correia, Raphael Miziara e Breno Lenza. -4. ed. revista, atualiz. e ampliada – Salvador: Ed. JuzPodvm, 2019.

Câmara dos Deputados. Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Coleção de Leis do Brasil-1891, página 326 Vol. 4 (Publicação Original).

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html> **Acesso em 14 de julho de 2020**

Márcio Falcão e Fernanda Vivas. **STF dispensa aval de sindicatos a acordos trabalhistas durante pandemia.** TV Globo — Brasília. Disponível em:

<https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/04/17/stf-dispensa-aval-de-sindicatos-a-acordos-trabalhistas-durante-pandemia.ghtml>. [2] **Acesso em: 11 de junho de 2020**

Presidência da República. **Medida Provisória nº 927, de 2020 (Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus).** Congresso Nacional. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. **Acesso em 21 junho de 2020.** [3].

Presidência da República. **Medida Provisória nº 936, de 2020 (Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda).** Congresso Nacional. Disponível

em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>.

**Acesso em 21 de junho de 2020.** [4].