



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE DIREITO**

VALDILEIA BRITO DO NASCIMENTO

**O TELETRABALHO COMO MEDIDA ADOTADA NO ENFRENTAMENTO DA
PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

**FORTALEZA
2021**

VALDILEIA BRITO DO NASCIMENTO

O TELETRABALHO COMO MEDIDA ADOTADA NO ENFRENTAMENTO DA
PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Artigo científico apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – como requisito para obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof.^a Ms. Gabriella de Assis Wanderley.

FORTALEZA
2021

O TELETRABALHO COMO MEDIDA ADOTADA NO ENFRENTAMENTO DA
PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Este artigo científico foi apresentado no dia de julho de 2021 como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

FORTALEZA
2021

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Ms. Gabriella de Assis Wanderley
Orientador (a) – Centro Universitário Fametro

Prof. Ms. Rayane Araujo Castelo Branco Rayol
Membro – Centro Universitário Fametro

Prof. Ms. Patrícia Lacerda de Oliveira Costa
Membro – Centro Universitário Fametro

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todas as graças que alcancei na vida. A minha família, que mesmo em momentos difíceis, sempre permaneceu junto. Em especial, meu pai Valdir e Mãe Vanusa, pessoas que nos momentos decisivos de minha, sempre permaneceram ao meu lado, me dando discernimento sobre as decisões a serem tomadas .

A minha irmã Lena, onde sempre viemos a compartilhar nossas vitórias uma sempre ajudando a outra.

Ao meu Esposo Nelson, sempre exercendo um papel de pilar onde pode me amparar em momentos complicados de conflitos. Obrigado por dividir comigo felicidades e problemas da vida.

A minha grande amiga Janiele Cunha, um anjo que Deus colocou em minha vida.

A minha orientadora, Gabriella de Assis Wanderley, que me deu segurança e todo amparo e direção nesse projeto. Aos professores da banca examinadora, pela disponibilidade.

O TELETRABALHO COMO MEDIDA ADOTADA NO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Valdileia Brito do Nascimento ¹

RESUMO: O objetivo do presente trabalho é verificar se as alterações normativas do mundo trabalhista no que se refere ao teletrabalho efetiva o princípio de proteção ao trabalhador. Para tanto, a pesquisa foi verificada sobre as medidas adotadas no enfrentamento da pandemia da COVID-19 e seus reflexos nas relações de trabalho. Através da análise da MP 927/2020 e MP 1.045/2021 de importante ferramenta para sanar as dúvidas vigentes, justifica-se esta pesquisa ao observar quais regulamentações foram impostas na tentativa de adaptação e superação, humana e normativa, a um período de turbulência econômica no país. Quanto aos aspectos metodológicos, a pesquisa foi realizada utilizando o método exploratório, por meio de revisão bibliográfica, baseada em artigos científicos, livros, jurisprudências, leis, além de ser realizada uma análise explorativa com fulcro em dados secundários sobre o tema. Através dos instrumentos metodológicos mencionados, foi possível identificar interação entre as alterações legislativas e o contexto social entre empregado e empregador, bem como dados relacionados à questão econômica. Por fim, examinou-se a efetividade da utilização de instrumentos normativos no cenário de pandemia, a partir de onde pode-se identificar impactos negativos e positivos na criação de tais medidas.

PALAVRAS-CHAVE: Pandemia da COVID-19. Teletrabalho. Impactos Sociais. Relações de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Com o atesto do status de pandemia pela disseminação do vírus da Covid-19 pela OMS (Organização Mundial da Saúde), em razão da confirmação de milhares de casos, surgiu uma série de questionamentos provenientes de diversas áreas sociais, uma das vertentes questionáveis seria a situação de milhares de trabalhadores no mundo e a forma que os governantes iriam tomar as decisões para estabilizar a situação, medidas, claramente, difíceis para todas as partes. Além disto, tem-se a circulação das pessoas, bens e serviços, que fica

1
Fametro (UNIFAMETRO)

comprometida, resultando em mais dúvidas e questionamentos de como proceder com a situação não prevista.

A grande problemática que envolve o vírus é a sua alta taxa de contaminação pela facilidade de transmissão, por exemplo, o trabalhador ao sair de casa para ir ao ambiente de trabalho poderia contrair o vírus. Assim, esse alto contágio reflete no colapso do sistema de saúde, além das possíveis sanções não normativas sofridas caso optasse em não ir ao local de trabalho, isto porque, inicialmente, ainda não havia uma definição sobre quais medidas tomar, tanto para o empregado quanto para o empregador.

A CLT já havia sofrido mudanças, sendo a mais substancial a reforma trabalhista, onde muita coisa foi alterada. Inclusive a Lei 13.429 que versa sobre uma das novas formas de regulamentação da relação sobre contrato de trabalho temporário, ampliando de forma significativa o hábito da terceirização, atingindo os âmbitos do direito material e processual do trabalho.

Uma das consequências questionadas até o presente momento, após a criação da lei 13.467 de 2017, foi a desobrigação da contribuição sindical, onde o sindicato era mantido pelos trabalhadores através de desconto na folha de pagamento, causando desestruturação na forma anterior da organização sindical e no alcance de proteção dos sindicatos.

No que tange ao cenário pandêmico, os estados e municípios foram responsáveis por cada medida adotada no período de *lockdown*, como o fechamento de comércios, indústrias de serviços não essenciais e da prestação de serviço em geral, ocasionando um funcionamento quase que apenas dos serviços nomeados de essenciais, isto até a redução no quadro de infectados com o novo vírus.

Em razão do fechamento, já era previsto um impacto na economia, o qual já foi percebido de imediato com o atingimento, primeiramente, dos trabalhadores informais e autônomos que, após persistência, passaram a receber o auxílio emergencial, medida adotada para custear as despesas do cidadão no período do isolamento. Após, as consequências também atingiram o trabalhador formal, onde milhares de contratos de trabalhos foram reincidentos.

Apesar de ser atual o tema estudado, é possível realizar uma análise da aplicabilidade das medidas adotadas, especialmente em relação às consequências suportadas pelo trabalhador. Portanto, o presente trabalho visa verificar se as alterações normativas do mundo trabalhista no que se refere a teletrabalho efetiva o princípio de proteção ao trabalhador. Para tanto, a pesquisa verificou sobre as medidas adotadas no enfrentamento da pandemia da

COVID-19 e seus reflexos nas relações de trabalho , bem como as consequências jurídicas de validade em relação aos comandos constitucionais, tratados por meio das ADIs analisadas.

Outrossim, a descrição do teletrabalho modificado e normatizado pela reforma trabalhista, mais precisamente na Lei 13.467/2017, em seu Capítulo II-A na CLT. Tem-se, portanto, uma pesquisa necessária em razão deste novo aspecto vivido por milhares de brasileiros, que se verificando se as alternativas elucidadas foram eficazes ou não quanto ao princípio de proteção ao trabalhador.

Para o estudo da dicotomia da ineficácia *versus* eficácia das mudanças legislativas utilizadas ao decorrer do ano, bem como sobre a reação dos estados diante das situações sociais, esta pesquisa se deu de forma bibliográfica, mediante análise de leis, artigos científicos, jurisprudência e doutrinas, de modo exploratório.

Para tanto, o presente trabalho foi estruturado em quatro seções nos quais se destacam, introdutoriamente, o objetivo geral e específico da pesquisa, bem como a metodologia de estudo que foi utilizada; na segunda seção levantam-se notas introdutórias com objetivo de analisar a fonte do início da crise econômica, trabalhista e sanitária, além das medidas imediatas e mediatas adotadas pelo legislativo.

Na terceira seção, por sua vez, tem a finalidade de demonstrar os princípios sociais, afetados diretamente e indiretamente, no quarto capítulo tratou-se do teletrabalho, modalidade incluída com a reforma trabalhista, com grande atuação no momento da pandemia.

2 UMA BREVE ANÁLISE SOBRE AS MEDIDAS LEGISLATIVAS ADOTADAS NO PERÍODO DE PANDEMIA

A Lei 13.979 de 06 de fevereiro de 2020 trouxe em narrativa o eixo das medidas a serem tomadas no estado de emergência atestado pela pandemia da COVID-19. O seu artigo 1º assim dispõe:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. [...]§ 1º As medidas estabelecidas nesta Lei objetivam a proteção da coletividade.

Assim como compete ao Presidente de República, com preceito no art. 62 da Constituição Federal de 1988, o papel de adotar as medidas normativas cabíveis: “Em caso

de relevância ou urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao congresso nacional”.

Diante disto, foi adotada a MP 927 de 22 de março de 2020, com o texto composto pelas medidas a serem tomadas diante da situação no âmbito trabalhista:

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.

A referida medida provisória, criada em caráter de urgência, veio a caducar, ou seja, a encerrar sua vigência no dia 19 de julho de 2020, isto em razão da alegada incompletude do seu texto diante das necessidades no que tange aos direitos trabalhistas.

Em seguida tem-se a MP 936/2020, que foi posteriormente transformada na Lei 14.020/2020, onde as possibilidades foram abordadas de forma mais amplas. O alvo da Lei foi resguardar de forma mais abrangente o mercado de trabalho como um todo, uma vez que a pandemia expôs o sofrimento causado pelo desemprego, que já era um sintoma existente na sociedade, sendo apenas majorado durante esse período. Assim, a lei visa a necessidade de manter as relações de trabalho consolidadas com a preservação dos empregos em um momento de decadência dos trabalhos formais e informais e econômico.

É notório o fato que a crise decorrente da pandemia causou significativas mudanças na rotina dos empregados e na estrutura das empresas, por isto a aderência à MP 927/2020 pelos empregadores ainda surte efeito até o presente momento, alguns exemplos como redução da jornada de trabalho, teletrabalho, antecipação de férias, banco de horas, suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive para as mulheres gestantes, entre outras medidas.

Inicialmente, alguns artigos foram altamente questionados em relação ao quão iriam trazer prejuízos ao trabalhador, o lado mais frágil a sofrerem as consequências das mudanças propostas:

Art. 1º. [...] Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no Art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O preceito da hipótese de força maior, garantido no art. 501 da CLT, é mais precisamente descrito como “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

Portanto, pode-se observar que a pandemia se encaixa no quesito “inevitável”, caso fortuito sem a menor intervenção do empregador, se encaixando na hipótese do art. 501 da CLT e do art. 393 do CC, onde estes, por sua vez, acentuam a hipótese de força maior não ser um fundamento absoluto no caso da suspensão de pagamentos de acordos trabalhistas, devendo ter uma análise cautelosa e razoável, identificando o nexo causal entre a força maior e o inadimplemento.

De acordo com Fábio Cascione (2021):

O caso fortuito e a força maior não devem ser evocados por aqueles que já estavam inadimplidos, ou prestes a inadimplir antes da ocorrência de seu evento, prevalecendo sempre o princípio da boa-fé. E não pode um devedor, valendo-se da situação de caso fortuito ou coisa maior, contribuir para sua inexecução, ou seja, não pode, de forma intencional tomar medidas que concorram para aumentar as consequências do inadimplemento. Muito pelo contrário, deve o devedor, pelo princípio da boa-fé objetiva, que norteia as relações contratuais, usar tudo que há a seu alcance para evitar a inexecução”.

No mesmo sentido, Resedá (2020, online):

Antes de alegar a ocorrência do caso fortuito para não cumprir o contrato, e com isso, pegar – pois, na realidade é isso que está acontecendo – o credor de surpresa, deve-se demonstrar como e em qual amplitude a COVID-19 afetou a relação contratual em específico. Esconder-se na pandemia transparece ser um ato muito cômodo para o devedor; uma rasteira dada ao credor que não terá como se manter em pé e arcará com prejuízo de um serviço ou de um produto já fornecido.

Deixando de maneira clara a importância do princípio da boa-fé objetiva na repactuação dos termos da conciliação trabalhista, outro lado de abordagem seria a prorrogação dos prazos para cumprir os acordos tendo como fundamentação a força maior. No acompanhamento da linha de raciocínio, segue trecho da decisão do Juiz Régis Franco Silva de Carvalho, da 3ª Vara do Trabalho de Barueri (SP), no processo RT nº 0004145-42.2013.5.02.0203, utilizando, como um dos fundamentos, o instituto da “Força Maior” com esteio no inciso II do §1º do artigo 775 da CLT:

[...] nesse contexto, este Juízo é sensível aos impactos econômicos e sociais causados pela pandemia “Covid-19”, ciente de que tais efeitos prejudicam tanto os trabalhadores como os empregadores, repercutindo sobremaneira nas questões de competência da Justiça do Trabalho. [...] O artigo 835 da CLT diz que “o cumprimento do acordo ou da decisão far-se-á no prazo e condições estabelecidas” (grifei), ao passo que o § 1º do artigo 846 da CLT prevê que “se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento” (grifei). A complementar o § 1º do artigo 846 da CLT, o seu § 2º estabelece que “entre as condições a que se refere

o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigado a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencional, sem prejuízo do cumprimento do acordo” (grifei). No intuito de conceder segurança jurídica aos acordos judiciais, o artigo 836 da CLT estabelece que “é vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas, excetuados os casos expressamente previstos nesse título e a ação rescisória (...)” (grifei). [...]especificamente quanto à questão da dilação dos prazos, o § 1º do artigo 775 da CLT (que, lembro, também faz parte do referido Título X da CLT), é expresso no sentido de que “os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses: I – quando o juízo entender necessário; II - em virtude de força maior, devidamente comprovada”. (Grifei). **Neste aspecto, portanto, entende este Juízo pela possibilidade de que os prazos para cumprimento dos acordos homologados possam ser prorrogados**, nas restritas hipóteses do § 1º do artigo 775 da CLT (necessidade entendida pelo Juízo ou força maior), por autorização, inclusive, do próprio artigo 836 da CLT(...) (TRT-2, Processo nº 0004145-42.2013.5.02.0203, Juiz Régis Franco Silva de Carvalho, Data da decisão: 05/05/2020).

Como desfecho tem-se que justificativa das resoluções contratuais por motivos advindos da pandemia são similares ao incidente de força maior, vale ressaltar que grandes foram os impactos financeiros sofrido pela maioria das empresas, ou seja, ao empregador. Apesar de existirem algumas empresas que não tiveram perdas financeiras catastróficas com a pandemia, ao contrário disso a grande maioria sofreu fortemente as consequências desta imprevisão:

Em linhas gerais, em direito obrigacional, tanto o caso fortuito como a força maior podem ser entendidos como ações de causas que se situam fora do alcance da vontade de uma parte, obrigada a realizar uma certa prestação, impedindo-a de seu cumprimento. Tem como requisito, tudo que não pode ser previsto quando da criação da obrigação, e mesmo que fosse previsto, é sempre aquele acontecimento cujos efeitos não seriam possíveis evitar ou impedir. (CASCIONE, 2020)

Em contraponto, na visão aprofundada dos críticos, foi identificado que o risco do empreendimento e atividade econômica exclui a caracterização da força maior, conforme art. 2º da CLT, destacando, assim, a necessidade de ampliação da visão sobre a questão de não se tratar apenas de uma crise econômico-financeira, mas sim impactos resultantes do próprio mercado capitalista.

Um ponto muito relevante é o impacto sobre décimo terceiro salário e férias do trabalhador, como já analisado nos parágrafos anteriores, a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho, a redução de jornada, impacta diretamente na redução no 13º salário e no cálculo dos valores das férias.

A pandemia causou e ainda vai causar impactos econômicos a longo prazo, inclusive nos âmbitos empresariais e trabalhistas. Com o início da pandemia, em momento anterior a edição da MP 936/20, tinha-se prazos previstos de apenas 2 (dois) meses para suspensões e

3 (três) meses para reduções de jornada, com o avanço da pandemia se prolongou no limite máximo de 8 (oito) meses.

Quanto à gratificação natalina (13º salário), somente é devido 1/12 naqueles meses em que houve o efetivo labor por pelo menos 15 (quinze) dias. Ou seja, se o contrato foi suspenso por 6 (seis) meses, por força da lei 14.020/20, e o empregado trabalhou efetivamente por apenas 6 (seis) meses, receberá apenas 6/12 do valor de sua remuneração devida no mês dezembro, pois, nos meses em que houve a suspensão contratual, o trabalhador não preenche o requisito legal de labor por pelo menos 15(quinze) dias.

Prevista na lei 4.090/62, a base de cálculo para a remuneração devida ao empregado no mês de dezembro é de 1/12 (um doze avos) por cada mês trabalhado, além de no ano vigente a soma do labor tem que correr por no mínimo 15 (quinze) dias.

Com a suspensão contratual fica congelada a contagem de prazo para as férias, não tendo recolhimento de FGTS e INSS, pois também fica suspenso o pagamento de salário, inclusive em razão da edição da Lei 14.020/20, que prevê a redução da jornada de trabalho em 25%, 50% ou 70%, assim o salário ficará proporcional às horas trabalhadas, ocasionando, conseqüentemente, sua diminuição, medida esta adotada visando proteger o contrato de trabalho. Assim, a adesão do empregador na redução da jornada de trabalho e na suspensão do contrato, influenciou nas férias e gratificação natalina.

Outro contexto discutido é sobre a proteção da mulher gestante e sua hipervulnerabilidade, razão pela qual existe proteção especial garantida na Constituição Federal. Com o “coronavírus”, e o sancionamento da MP 936 de 2020, viu-se a garantia à estabilidade estabelecida à mulher gestante ser mitigada através da possibilidade da suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada, causando em consequência a redução também do salário, sendo esta, uma das principais medidas na implantação da MP no alcance da estabilidade dos contratos de trabalho e a renda.

A lei 14.020/20, em seu art. 10, inciso III, separou os limites antes não previsto sobre a mulher gestante, estabelecendo um limite especial às gestantes, diferindo dos demais empregados. Assim, a estabilidade da gestante deveria ser contada aparte do término das leis estabelecidas na alínea "b", do inciso II, do "caput" do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos: [...] III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão

temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Explicando a questão Resendá (2020, online) afirma:

No caso da pandemia da COVID-19 inaugura-se no país um panorama antes não experimentado na história recente do direito brasileiro. Extraí-se de uma situação meramente imaginária, utilizada, muitas vezes, nas salas das universidades, para alcançar as bancas de advocacia e as sentenças dos juízes. Há uma situação extraordinária que recaiu sobre o território nacional de forma ampla e sempoupar classe social ou credo religioso. (SALOMÃO RESEDÁ, 2020, online).

Diante do exposto surgiram indagações, a respeito do período temporal da aplicação da lei, portanto ela será válida nos acordos de redução de jornada de trabalho e suspensão do contrato ou após a sua entrada em vigor. Vólia Bomfim e Rafael Lara Martins defendem os acordos celebrados anteriormente a promulgação da lei, em entendimento contrário ao estabelecido de forma expressa no art. 24:

Art. 24. Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, regem-se pelas disposições da referida Medida Provisória.

A Corte Superior Trabalhista ainda não enfrentou o assunto ao ponto de dar uma definição mais abrangente, carece, assim, de uma posição jurisprudencial para validar os acordos coletivos ou individuais das gestantes celebrados na vigência da lei 14.020/20.

Ademais, como outra consequência da pandemia, tem-se o elastecimento do teletrabalho, que veio para acompanhar o desenvolvimento das tecnologias, a amplitude dos mecanismos de comunicação e deram soluções ao empregador e empregado. A regulamentação desta forma de trabalho já havia sido trazida pela reforma trabalhista através dos artigos 75-A ao 75-E da CLT, podendo a modalidade ser desenvolvida fora das dependências da empresa, apesar do feito não se constituir como trabalho externo, devendo cumprir a rotina habitual do trabalhador.

O *home office* confere um benefício ao empregado e empregador em casos de necessidades extremas, como enchentes, paralização do transporte público e, inclusive na prevenção da COVID-19.

Com a decretação do estado de calamidade advindo da pandemia, a MP 927/20 tornou mais célere a modalidade da alteração ao teletrabalho, apesar de não ter sido convertida em lei, aos empregadores que aderiram a essa modalidade, continua tendo vigência até o dia 31/12/20, quando termina o estado de calamidade pública decretado pela lei 4.020/20.

Com a grande utilização dessa modalidade, abrem-se os questionamentos e debates, levando o Ministério Público do Trabalho à edição da nota técnica 17/20, com objetivo de nortear as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho pelas empresas, órgãos da Administração Pública e sindicatos, observando as garantias de proteção aos trabalhadores.

O teletrabalho voltou a visão a respeito da rentabilidade do funcionário, pois o fato de ausência do deslocamento acabou somando para um melhor aproveitamento da renda e do tempo. Por outro lado, surge a problemática sobre a jornada de trabalho, onde o empregado, muitas vezes, não tem horário para parar as suas atividades laborativas, cometendo excessos.

Por estas razões, o empregado tem garantias para delimitar as atividades laborais e pessoais, com o direito à desconexão previsto no Art. 7º da CF, sendo uma garantia fundamental, pois se trata de norma de saúde, segurança do trabalho e higiene.

As principais recomendações presentes na nota técnica dizem respeito: (I) respeitar a ética digital no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando o espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar; (II) observar e fazer observar os parâmetros de ergonomia e fornecer os equipamentos de trabalho adequados; (III) oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação; (IV) instruir os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho; (V) observar a jornada contratual; (VI) adotar modelos de etiqueta digital com orientação de toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão do trabalho; e, (VII) atenção especial aos empregados idosos e portadores de deficiência.(ALMEIDA E VIEIRA, 2020, online)).

Percebe-se, assim, que pontos importantes sobre a Lei 14.020 de 2020 a serem observados, como a sua aplicabilidade, que afeta diretamente a questão da verificação da não redução de direitos já estabelecidos.

Mais recentemente, as regras estudadas foram replicadas para uma nova duração com a MP nº 1.045 de 27 de abril de 2021, renovando o benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda, dentre outras medidas de enfrentamento à pandemia.

3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.

O princípio da proibição do retrocesso é um princípio constitucional implícito, que tem sido aplicado em diversos campos do direito, com o objetivo de garantir os direitos sociais e conceder direitos básicos como medidas restritivas. Com a chegada da Pandemia, e a

flexibilização de diversos institutos, o princípio da vedação ao retrocesso voltou a ser fortemente discutido, no sentido de se verificar em que medidas as flexibilizações trariam uma mitigação aos direitos conquistados pela nossa sociedade após anos de luta.

Advindas dos conflitos gerados, com as tentativas de criações de modalidades e normas que permitissem a manutenção dos empregos e da prática desses institutos frente ao sistema normativo trabalhista já existente.

Para Canotilho, a vedação de retrocesso estabelece que é inconstitucional qualquer medida tomada para revogar os direitos sociais já regulamentados, sem a criação de outros meios alternativos capazes de compensar a anulação desses benefícios. (CANOTILHO apud FÜRST, 2021)

Podemos analisar que é necessário entender que uma pandemia testará a robustez das instituições e sua capacidade de responder dentro do quadro constitucional. É possível ouvir o argumento de que o método proposto de proteção da saúde pública por meio do distanciamento social significará uma crise econômica, enquanto a questão se situará entre a saúde coletiva e a economia, ainda, a proteção ao trabalhador e manutenção dos empregos, assim a dicotomia atual delimita novos conflitos jurídicos.

Vejamos, a prevenção com as medidas de isolamento, estão vinculadas, ao princípio da dignidade da pessoa humana. O exercício das atividades do trabalhador, preceito com garantia fundamentada em nossa constituição, tal garantia teve sua aplicação feita de forma coerente ao trabalhador, conseguimos acompanhar ao longo do período de pandemia que o trabalhador, foi e vem sendo o mais atingido de todos os modos, buscando alternativas de manutenção seja na forma econômica, sanitária, na execução de suas atividades, na maioria das vezes o empregador apenas fornecendo o material de trabalho, ficando a cargo do mesmo, as custas com as despesas extras, no caso dos trabalhadores em que seus contratos foram alterados para a modalidade de Teletrabalho, onde passamos ver que tal modalidade se manteve a mais utilizada em período de pandemia, devido a sua forma de execução das atividades laborativas, ser a mais aderente ao novo cenário vivido.

Onde ficou nítido que o empregado, foi atingido de forma negativa, em várias vertentes, ambas mais prejudiciais do que positivas, ferindo o princípio de proteção ao trabalhador, assim conceitua Richrad Ramos:

Pode-se conceituar o princípio protetivo como aquele que traz um mínimo de garantias à parte mais fraca da relação, mediante a edição pelo poder público de normas impositivas que visam garantir o mínimo necessário ao trabalhador e diminuir as desigualdades existentes na relação entre empregado e empregador. (Ramos, 2019)

Sobre o tema, diz o ministro Maurício Godinho Delgado que:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2019,)

Necessitando ser voltada uma visão para que o princípio que garante a seguridade do trabalhador nas relações de trabalho possa ser respeitado, tendo sua aplicação de forma efetiva em momento de pandemia, onde mesmo se passado um ano de pandemia vejamos que os contratos de trabalho, ainda se encontram prejudicados.

Com a adequação ao Teletrabalho a forma mais cabível, para o empregado exercer suas funções, em sua real aplicação infringindo princípios básicos garantidos nas relações de trabalho em prol do empregado.

Assim, do princípio da proteção saem três ramificações principais: *In dúbio pro operario*; Da aplicação da norma mais favorável; Da condição mais benéfica. (RAMOS, 2019)

Podemos analisar que o subprincípio da condição mais benéfica, na modalidade do teletrabalho, possamos ver, as cargas horárias ultrapassando os limites impostos no contrato, as despesas extras, como água, luz, uma conexão de internet sem interrupções, tais gastos na teoria deveriam ser de responsabilidade do empregador pelo risco do empreendimento, na prática ficou com o empregado.

Um importante ponto é o ambiente de trabalho, mesmo em casa, na hora de fazer a divisão das atividades domésticas, atividades inerentes ao emprego e vida pessoal se torna uma tarefa bem difícil.

Outro ponto relevante é a saúde psíquica do trabalhador, além de viver um momento de sobre aviso, com receio de contaminação, a junção de números fatores, pode resultar em sua decadência ou dificuldade mental. As empresas aparentemente, não estão fornecendo lugar de acolhimento, ao modo de escutar os anseios do empregado. O empregador deveria fiscalizar e informar o trabalhador sobre as condições de trabalho e as regras de saúde e segurança. Na busca de garantir o mínimo de conforto, seja ele no ambiente físico, ou mental para o trabalhador.

4 O TELETRABALHO

O avanço da tecnologia se expandiu, onde veio a alcançar as formas de execuções laborativas do trabalhador. Anteriormente a reforma trabalhista esta modalidade já possuía previsão legal, com preceitos na art. 6º, parágrafo único, da CLT:

Art. 6º, parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Com a chegada da reforma, o Teletrabalho passou a ser oficialmente regulamentado, mais precisamente nos artigos 75-A a 75-E da CLT, sendo regulamentado com eficácia na celebração de contrato de trabalho na referida modalidade.

Definido no artigo 75-B:

Art. 75-B - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Algumas ferramentas têm suma importância para que o empregado possa exercer o Teletrabalho, a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, não necessariamente o trabalhador necessita está fora das dependências da empresa, podendo comparecer ao local quando cabível atuação. De toda forma isso acaba gerando ao empregador redução de custos e despesas, pois o trabalhador exercendo suas atividades dentro da empresa, gera tal fato, como, aluguel, água, luz, material de limpeza, entre outros itens, diminuir as despesas geradas é uma vantagem.

O trabalhador firmando contrato desta modalidade acaba, afastando o questionamento de que, tais despesas vão ficar sobre o cargo no mesmo, de outro lado, teremos a questão das horas extras, direito garantido a modalidade de teletrabalho, onde também passa despercebido, pois acaba que o fato do conforto de estar num local mais familiar, ou não ter o deslocamento até o trabalho, acaba gerando uma cobrança maior de produção. Apesar de pouco vermos o seu comprimento o artigo 75-D acentua:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Sendo assim tais garantias estabelecidas em Lei, restando apenas, a sua aplicação e real eficácia. Com o início da Pandemia em 2020, as empresas na tentativa de manter suas funções e de seus empregados, após o decreto 927 de 2020, onde posteriormente virou a Lei 4.020/20, as empresas que optaram por aderir a modalidade necessitam está em passos juntos com a CLT, onde em seu artigo 75-C aduz:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Mesmo após passado um ano do início da pandemia, podemos ver empresas onde estão, exercendo suas funções na modalidade de teletrabalho, pois foi visível a redução de despesas, minimizando a exposição ao vírus, que ainda circula entre nós, o aumento da produtividade do trabalhador, sendo assim, mais vantajoso para ambas as partes.

5 RETORNO DAS ATIVIDADES

Diante mão, o nosso país vem retornando as atividades, sempre com cuidado, pois mesmo após um ano ainda não temos o fim da pandemia nem políticas públicas capazes de trazer segurança para o exercício da profissão com a chegada das variações dos vírus, temos atualizações graduais sobre as coordenadas a serem seguidas. Sobre a retomada das atividades do mercado de trabalho, de forma lenta, a necessidade de adaptação tanto do empregado como do empregador na tentativa de não disseminar o vírus no ambiente da empresa.

Conseguimos acompanhar a tentativas de milhares de empresas tentando se manter, durante o período de pandemia, onde uma grande massa não obteve sucesso, acabando assim fechando as portas e colaborando para o aumento da taxa de desemprego em nosso país.

Com efeito, a história revela que, em momentos de crise econômica, avoluma-se o coro de críticas ao “monolitismo”, ao “garantismo” e à “rigidez das normas jurídico-laborais”. O Direito do Trabalho vê-se então remetido ao banco dos réus, na certa expressão de João Leal Amado, acusado de irracionalidade normativa e de criar entraves no campo econômico. (HIRATA, 2020)

Com a retomada ainda temos uma grande discussão sobre a contaminação do empregado, ser ou não doença ocupacional, a contaminação do vírus pode acontecer em qualquer ambiente, no ida e volta do empregado ao local de trabalho, no supermercado onde lá o trabalhador fará suas atividades privadas.

No dia 01 de setembro de 2020 foi publicada Portaria nº 2.309, de 28 de agosto do mesmo ano, pelo Ministério Público, atualizando a lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT), com norte em deixar mais claro aos profissionais de saúde sobre as diferenças entre as doenças e ocupações profissionais. Aduz a portaria:

PORTARIA MINISTÉRIO DA SAÚDE - MS/GM Nº 2.309, DE 28 DE AGOSTO DE 2020, O MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE INTERINO. No uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e considerando a competência do Sistema Único de Saúde (SUS) para a execução das ações de Saúde do Trabalhador, conforme inciso II do art. 200 da Constituição; Considerando a atribuição do Ministério da Saúde de coordenar nacionalmente a política de Saúde do Trabalhador, conforme o disposto no inciso V do art. 16 da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990; e Considerando a determinação de revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, nos termos do inciso VII do §3º do art. 6º da Lei nº 8.080, de 1990, resolve: Art. 1º A Seção IV do Capítulo III do Título III da Portaria de Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017, "Da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no SUS", passa a vigorar com as seguintes alterações". (Diário Oficial da União, 2020)

De inicial Covid-19 foi aderida as doenças ocupacionais, posteriormente seu efeito foi suspenso no dia seguinte, através da portaria nº 2.345, de 2 de setembro de 2020, a mudança em justificativa pelo Governo Federal decorreu pela confusão de que a contaminação pela Covid-19, pudesse ser interpretada como acidente de trabalho, reconhecida pelo INSS, caso o afastamento ultrapasse-se mais de 15 dias.

Como de certa forma as determinações estavam bem confusas, ocorreu o pedido de alguns fiscais do trabalho, solicitando que as empresas emitissem a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), em caso de contaminação do empregado pela Covid-19.

Tal discussão se arrasta desde a saída da MP nº 927, de 22/3/2020, onde existia a determinação que os casos de coronavírus não seria enquadrada como doença ocupacional, com exceção da comprovação do nexo de causalidade, a referida norma como já citada anteriormente, teve sua suspensão no dia 29/4/2020 pelo Supremo Tribunal Federal,

indagando sobre a eficácia do dispositivo legal, alegando que a contaminação pelo vírus no ambiente de trabalho não pode ser presumida.

Conforme o Tribunal Pleno pelo relator do Acórdão Min. Alexandre de Moraes, julgado no dia 15/05/2020.

Ementa: MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR. 1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia. 2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes. 3. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 da Medida Provisória 927/2020. (BRASIL, 2020)

O Tribunal decidiu por maioria conceder parcialmente liminar para a suspensão da eficácia do art. 29 da MP 927/2020.

As doenças ocupacionais estão previstas na legislação previdenciária expressas artigo 20, I e II, da Lei nº 8213/91, cujos requisitos para o enquadramento decorre da necessidade de nexos causal presumido ou não presumido. Assim, a contaminação e as suas consequências devem ser minuciosamente averiguadas, pelo INSS, na verificação para comportar o pagamento do benefício previdenciário.

De suma importância que o empregador siga as indicações sobre o isolamento e proteção no ambiente de trabalho, com os EPIs (equipamentos de proteção individual), álcool em gel distribuído em toda dependência da empresa, sabão, medição de temperatura na chegada ao recinto, caso ultrapasse (além de 37.5°), será decorrido febre e impedimento da entrada do empregado.

Para a retomada da atividade o empregador deve respeitar o prazo de 48h no mínimo a contar da data da notificação. Sobre a modalidade de home office, cabe a existência de comum acordo entre empregado e empregador.

Os impactos ao trabalhador, terão diferenças grotescas, no âmbito da desigualdade, em sua grande maioria dos trabalhadores hipervulneráveis, tendo o Direito do trabalho função importante na prevenção de limitar tais delimitações e exclusões, com preceito (Convenções nº 100 e 111 da OIT).

O papel do sindicato em conjunto com o direito do trabalho e indispensável, tanto no período de chegada da pandemia, como no momento de pós, com o alinhamento da Suprema Corte do Brasil, onde o Ministro Ricardo Lewandowski, tomou a decisão de que as empresas deverão notificar os sindicatos, sobre a intenção de suspender os contratos temporariamente e na realização de corte salarial. Afirmado que os acordos celebrados individuais, também possuem legitimidade, com efeitos imediatos. Estabelecendo os prazos previsto Título VI da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

A força sindical voltou a ser vista, com a reforma trabalhista, os sindicatos perderam de certa forma sua autonomia, com a chegada da Covid-19 este cenário mudou. Segundo Paulo Spanholi, presidente do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul:

Antes, o papel do sindicato patronal era o acordo coletivo, agora o papel do sindicato está sendo muito forte. Além dos acordos extraordinários, estamos buscando ser protagonistas. (As empresas) estão começando a enxergar o valor do sindicato. E se antes estávamos mais focados nas questões trabalhistas, agora, neste momento, reconhecemos como podemos ser ativos e criamos três frentes, a da saúde, a social, e a trabalhista, para preservar os empregos, trabalhando em conjunto com o sindicato dos trabalhadores. (PIONEIRO, 2020)

A necessidade de união entre as entidades é fundamental, não intenção de diminuir os efeitos ao empregador, lado mais vulnerável dessa composição de características advinda da Covid-19, ainda pode acontecer boas novas, sobre a pandemia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A covid-19 teve repercussões mundiais, também não seria diferente os impactos no Brasil, no âmbito sanitário, social, econômico, dada início a pesquisa, constatou-se sobre a eficácia da criação das alternativas no âmbito trabalhista, em prol da proteção do trabalhador.

O direito do trabalho veio sofrendo mudanças desde 2017, com a Reforma trabalhista, onde garantias foram modificadas, e até hoje temos debates a respeito disto, pois de fato as consequências sabrecai em desfavor do empregado.

O objeto inicial do trabalho era de análise sobre a aplicação da Lei 14.0120 de 2020, e as MP 927, 936, 1.045 se elas obedeciam a função social de proteção ao trabalhador, e empregador nas diretrizes econômicas, na intenção de estabilizar os contratos de trabalho e as possibilidades criadas e aderidas, tanto pelo empregado como pelo empregador.

Logo após, a pesquisa descreveu o princípio protetor do direito do trabalho e as peculiaridades dessa proteção na seara trabalhista. Diante da vulnerabilidade do trabalhador tais princípios se fazem necessários para equalizar as distorções social das relações laborais e basilar para a compreensão das normas trabalhistas.

O último objetivo do trabalho foi como descreve verificar se as mudanças advindas do enfrentamento à pandemia violariam os princípios de proteção ao trabalhador. Para tanto, a pesquisa tratou de analisar as mudanças normativas na seara trabalhista, principalmente no instituto do teletrabalho, apara assim verificar se a aplicabilidades das novas normas poderiam trazer prejuízos à “rede” de proteção ao labor.

O estudo foi realizado através de consulta bibliográfica, ainda poderemos observa que este estudo está acompanhando as mudanças que decorrem ao longo dos meses, pois o foto de surgimento da pesquisa, a Covid-19 de certa forma ainda acarreta mudanças em todos os aspectos, e temos fatos ainda não certamente definidos como um todo, tendo que acompanhar o desenvolver do número de contaminação e a proteção da sociedade como prioridade absoluta, mais também do que consiste a vivencia humana e suas vertentes, a renda financeira resultado de seus empregos diretos e indiretos.

Também ressaltando a adaptação de alguns setores como o teletrabalho e a descoberta que está forma de exercer as capacidades laborativas demonstrou mais eficácia uma maior produtividade dos prestadores das empresas, permitindo a conversa de possibilidade de adesão a esta modalidade pelo empregador, dando como resultado a necessidade de verificar se esta possibilidade compre todos os requisitos necessários para uma boa saúde mental do trabalhador.

Por fim estamos numa fase de descobrimento, sobre os desfêchos no âmbito do direito do trabalho, e qual será o quadro de desemprego do país a curto e longo prazo por conta da Covid-19, agregar com a decadência que já vinha acontecendo. Assim a pesquisa conclui que mesmo após um ano do inicio da pandemia, o Brasil ainda sofre as consequências geradas pela Covid-19, um grande impacto na vida do trabalhador. Em vista dos argumentos

apresentado vejamos que o Princípio de proteção ao trabalhador, vem sendo violado de forma velada, em conjunto com a omissão dos governantes.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. 2. ed., 3. tir. São Paulo: Malheiros, 2014.

ALMEIDA, Orlando José de e VIEIRA, Cristina Simões. **Crescimento do teletrabalho durante a pandemia decorrente da covid-19 e consequências**. sexta-feira, 27 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/336951/crescimento-do-teletrabalho-durante-a-pandemia-decorrente-da-covid-19-e-consequencias> . Acessado no dia 16/ de jun de 2021.

BACELLAR FILHO, Romeu Felipe. **Dignidade da Pessoa Humana, Direitos Fundamentais e Direito Administrativo**. *Revista EurolatinoAmericana de Derecho Administrativo*, Santa Fé, v. 1, n. 2, p.247-254, jul./dic. 2014.

BALEEIRO, Aliomar. **Uma introdução à ciência das finanças**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1969.

BELMONTE, MARTINEZ, MARANHÃO. **Direito do Trabalho na Crise da Covid-19**. Editora Juspodivm. Salvador- Bahia, 2020. Disponível em: rt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso no dia 16 de jun de 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº 14.020 de 06 de Julho de 2020**. Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/293293827/artigo-24-da-lei-n-14020-de-06-de-julho-de-2020>. Acesso no dia 16 de jun de 2021.

BRASIL, Portaria. **PORTARIA Nº 2.309, DE 28 DE AGOSTO DE 2020**. Brasil, 2020. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CASIONE. **Caso fortuito, força maior e a covid-19**: Tanto o caso fortuito como a força maior podem ser entendidos como ações de causas que se situam fora do alcance da vontade de uma parte, obrigada a realizar uma certa prestação, impedindo-a de seu cumprimento. Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/323084/caso-fortuito--forca-maior-e-a-covid-19>. Acesso no dia 16 de jun de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017. P.213

FÜRST, Henderson. **Vedação de retrocesso em situação de pandemia** . 01.abr.2020 . Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/04/01/vedacao-de-retrocesso-pandemia/> Acesso no dia 16 de jun de 2021.

FIGUEIREDO, Camile Araujo de. **Para além do homo sacer: os influxos da política e da filosofia como meios para a relativização do “sistema de sociometabolismo do capital”**. Fortaleza: UFC, 2017.

HACHEM, Daniel Wunder. **Mínimo Existencial e direitos fundamentais econômicos e sociais: distinções e pontos de contato à luz da doutrina e jurisprudência brasileira**. In: BACELLAR FILHO, Romeu Felipe; HACHEM, Daniel Wunder (Coord.). Direito público no Mercosul: intervenção estatal, direitos fundamentais e sustentabilidade. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

_____. **Vinculação da Administração Pública aos precedentes administrativos e judiciais: mecanismo de tutela igualitária dos direitos sociais**. A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional, Belo Horizonte, vol. 15, n. 59, p. 63-91, jan./mar. 2015.

HIRATA, **O futuro do direito do trabalho na era pós-pandêmica – parte I**. 2020. Disponível em: <https://blog.grancursosonline.com.br/o-futuro-do-direito-do-trabalho-na-era-pos-pandemica-parte-i/>. Acesso no dia 16 de jun de 2021.

HARADA, Kiyoshi. **Direito financeiro e tributário**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NETO BITENCOURT, Eurico. **O Direito ao mínimo para uma existência digna**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2010.

NETTO E PINTO, Luísa Cristina. **O Princípio de Proibição do Retrocesso Social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

PIONEIRO. **Em tempo de pandemia, sindicatos voltam a ser valorizados por trabalhadores**. Disponível em: <https://radiopeaobrasil.com.br/em-tempo-de-pandemia-sindicatos-voltam-a-ser-valorizados-por-trabalhadores/> . Acesso no dia 16 de jun de 2021.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

RAMOS, Richard. O princípio protetivo e a reforma trabalhista.0 6 de junho de 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/316823/o-principio-protetivo-e-a-reforma-trabalhista> Acesso no dia 16 de jun de 2021.

RESENDÁ, Salomão. Todos querem apertar o botão vermelho do art. 393 do Código Civil. 2020. Disponível em: <https://flaviotartuce.jusbrasil.com.br/artigos/830003908/todos-querem-apertar-o-botao-vermelho-do-art-393-do-codigo-civil> . Acesso no dia 16 de jun de 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos fundamentais Sociais, mínimo existencial e Direito Privado. Revista de Direito do Consumidor.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. Ano 16, n. 61(jan. -mar.), 2007.

_____; FIGUEIREDO, Mariana. **Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações.** Disponível em: <
[http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?](http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao024/ingo_mariana.html)
http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao024/ingo_mariana.html>. Acesso em: 02 de nov. de 2020.

_____; ZOCKUN, Carolina Zancaner. **Notas sobre o mínimo existencial e sua interpretação pelo STF no âmbito do controle judicial das políticas públicas com base nos direitos sociais. Revista de Investigações Constitucionais,** Curitiba, vol. 3, n. 2, p. 115-141, maio/ago. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rinc.v3i2.46594>.

SCAFF, Fernando F. **Reserva do Possível, Mínimo Existencial e Direitos Humanos. Revista Interesse Público,** Belo Horizonte, vol. 7, n. 32, jul./ago. 2005.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico.** 2.ed.rev. e atual. São Paulo: Método, 2006.

VALENTE, Nara Luiza; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; SILVA, Silmara Carneiro e. **A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social: Uma análise do texto reformista a partir do processo de ressignificação dos direitos sociais.** *Temporalis*, Brasília (DF), ano 18, n.36, p. 290-305, jul/dez. 2018. ISSN 2238-1856

VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; QUETES, Regeane Bransin. **O Direito ao trabalho como elemento do mínimo existencial e a proteção em face do retrocesso social.** *Revista do programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*, vol. 39.2, julho/dezembro. 2019.

WANDELLI, Leonardo. **Direito do Trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização.** Curitiba, 2009. 431 f. Tese (Doutorado em Direito) –Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná.

ZAMBAM, Neuro José Zambam; KUJAWA, Henrique Aniceto. **As políticas públicas em**

ZOCKUN, Carolina Zancaner. **A Intervenção do Estado na Ordem Social e o Direito ao Trabalho.** In: SPARAPANI, Priscila; ADRI, Renata Porto (Coord.). *Intervenção do Estado no domínio econômico e no domínio social: homenagem ao Professor Celso Antônio Bandeira de Mello.* Belo Horizonte: Fórum, 2010.

