

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL  
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**AGNES SCHEID**

**COVID-19 E OS IMPACTOS DAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA  
PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**São Sebastião do Cai  
2021**

**AGNNE SCHEID**

**COVID-19 E OS IMPACTOS DAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA  
PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no  
Curso de Direito da Universidade de Caxias do Sul,  
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Me. Raquel Cristina Pereira Duarte

**São Sebastião do Cai**  
**2021**

**AGNNES SCHEID**

**COVID-19 E OS IMPACTOS DAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA  
PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no  
Curso de Direito da Universidade de Caxias do Sul,  
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Aprovado em: 08/07/2021**

Banca examinadora:

---

Orientadora Prof.<sup>a</sup> Ms. Raquel Cristina Pereira Duarte  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Cláudia Hansel  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof. Ms. José Carlos Monteiro  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

Dedico este trabalho às pessoas mais importantes da minha vida, que foram essenciais para a concretização desta conquista. Minha mãe, Marlise, meu pai, Cleto, meu irmão, Lucas e meu parceiro Diego. Eles são meu porto seguro, foram eles que fizeram cada dificuldade se tornar menor. Tê-los comigo para comemorar essa conquista a torna ainda mais especial.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos meus pais, por terem trabalhado tanto para poderem me proporcionar oportunidades na vida e um estudo de qualidade. Sei do esforço realizado por vocês para que eu pudesse chegar até aqui. Obrigada mãe por sempre acreditar que eu era capaz de tudo, mesmo quando eu não acreditei e por me incentivar tanto a ir atrás dos meus sonhos. Obrigada pai por ser meu porto seguro e além do papel de pai, exercer também o de amigo, tu és uma inspiração para mim. Essa conquista é dedicada a vocês em primeiro lugar.

Agradeço ainda àquele que sempre esteve presente e ouviu minhas angústias e preocupações, a pessoa que divide tantos momentos comigo e que sempre me incentivou a ser alguém melhor. Obrigada, Diego, por alegrar os meus dias e tornar essa caminhada mais leve.

Sou grata também ao meu irmão Lucas, por todo o reconhecimento e confiança no meu potencial. Obrigada por sempre acreditar em mim e vibrar pelas minhas conquistas.

Não poderia deixar de agradecer também a minha professora e orientadora Raquel Cristina Pereira Duarte, por toda a atenção e dedicação confiada à minha pesquisa, e por estar sempre disponível para me ajudar da melhor forma possível. Foi um privilégio tê-la como orientadora, obrigada por tudo.

Por fim, gostaria de expressar minha gratidão a todos os professores e demais funcionários do Campus Universitário do Vale do Caí da Universidade de Caxias do Sul, pelo empenho para proporcionar um ambiente acolhedor para os alunos, buscando sempre a melhor forma de atender aos nossos anseios e necessidades.

*“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”.*

**Madre Teresa de Calcuta**

## RESUMO

O presente trabalho trata sobre o surgimento da pandemia do novo Coronavírus no Brasil e no mundo, explica quais foram as consequências da disseminação do vírus COVID-19 e quais foram os desafios enfrentados pela população trabalhadora e empresária. Além disso, esta pesquisa reúne as principais medidas de enfrentamento à pandemia adotadas pelo Governo brasileiro, com o intuito de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores e também frear os impactos na economia do país. Por fim, apresenta-se uma análise jurisprudencial realizada com base nas decisões extraídas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região do Rio Grande do Sul, devido a institucionalização das medidas trabalhistas previstas na MP 927, MP 936 e posteriormente na Lei 4.020 de 2020, no que tange às modalidades de prestação de serviço, pagamento de salários e verbas rescisórias, redução da jornada de trabalho, entre outros. Para a realização deste estudo utilizou-se como metodologia a pesquisa documental e bibliográfica. O método, por sua vez, se deu a partir de pesquisa qualitativa, realizada mediante investigação exploratória com levantamento bibliográfico, legal e jurisprudencial.

**Palavras-chave:** Pandemia. Coronavírus. Estado de calamidade pública. Medidas de enfrentamento. Flexibilização das regras trabalhistas.

## **ABSTRACT**

This work deals with the emergence of the pandemic of the new Coronavirus in Brazil and in the world, explains what were the consequences of the spread of the COVID-19 virus and what were the challenges faced by the working and entrepreneurial population. In addition, this research brings together the main measures to combat the pandemic adopted by the Brazilian Government, with the aim of preserving workers' jobs and income and also curbing the impacts on the country's economy. Finally, a jurisprudential analysis carried out based on the decisions extracted from the Regional Labor Court of the 4th region of Rio Grande do Sul is presented, due to the institutionalization of the labor measures provided for in MP 927, MP 936 and later in Law 4,020 of 2020, with regard to the modalities of service provision, payment of wages and severance pay, reduction of working hours, among others. To carry out this study, the documentary and bibliographic research was used as methodology. The method, in turn, was based on qualitative research, carried out through exploratory investigation with bibliographic, legal and jurisprudential survey.

**LISTA DE ABREVIATURAS**

Art. – Artigo

MP – Medida Provisória

TST – Tribunal Superior do Trabalho

MT – Ministério do Trabalho

SGA – Sistema de Gestão Ambiental

OMS – Organização Mundial da Saúde

PNUMA – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente

ANESP – Associação Nacional dos Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

PMA – Programa Mundial de Alimentos

IBGE – Instituto Brasileiro Geografia e Estatística

PIB – Produto Interno Bruto

FGV – Fundação Getúlio Vargas

CNI – Confederação Nacional da Indústria

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

BPC – Benefício de Prestação Continuada

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

STF – Supremo Tribunal Federal

ADI – Ação Direita de Inconstitucionalidade

ANAMTRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

FIDS – Fórum Interinstitucional em Defesa do Direito do Trabalhador e da Previdência Social

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
2.1	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICADOS AO DIREITO DO TRABALHO.....	13
2.2	PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	18
2.3	O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO ...	23
2.3.1	RELAÇÃO MEIO AMBIENTE-SAÚDE: SER HUMANO COMO FATOR GERADOR DE PANDEMIA.....	28
<b>3.</b>	<b>A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS E AS MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO ADOTADAS PELO ESTADO BRASILEIRO.....</b>	<b>31</b>
3.1	O INÍCIO DA PANDEMI DO CORONAVÍRUS E OS IMPACTOS NO BRASIL.....	31
3.2	PRINCIPAIS MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA.....	38
3.3	A REDUÇÃO DOS SALÁRIOS E A SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL.....	44
<b>4.</b>	<b>ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO DO RIO GRANDE DO SUL COM ÊNFASE NOS REFLEXOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES LABORAIS.....</b>	<b>50</b>
4.1	FLEXIBILIZAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO DE ACORDOS TRABALHISTAS REALIZADOS DURANTE A PANDEMIA DO CORONOVÍRUS.....	51
4.2	SOLICITAÇÕES DE AFASTAMENTO DAS ATIVIDADES LABORAIS PRESENCIAS DEVIDO A PANDEMIA DO CORNOVÍRUS.....	55
4.3	REDUÇÃO E SUSPENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DOS SALÁRIOS.....	61
<b>5.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>67</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>71</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Diante da pandemia do Novo Coronavírus e a decretação do Estado de Calamidade Pública, foi constatada a urgência da implementação de diversas medidas visando o enfrentamento da crise tanto na parte da saúde como econômica. Nesse cenário é que essa pesquisa constrói uma linha temporal de informações relevantes sobre o surgimento e desenrolar da pandemia do vírus COVID-19 ao longo do período 2020 – 2021, com enfoque nas medidas governamentais adotadas no âmbito do Direito do Trabalho, perpassando pela Lei n° 13.979 de 06/02/20, Decreto Legislativo n° 6 de 2020, MP 927, MP 928 e MP 936.

Assim sendo, após a aprovação da MP 936 pela Câmara dos Deputados e do Senado, é que foi instituída a Lei n° 4.020 de 2020, que tem como objetivo preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, reduzir os impactos sociais decorrentes das consequências do estado de calamidade pública e das emergências de saúde pública.

Com a instituição da referida Lei, os vínculos empregatícios então sofreram diversas mudanças neste período, as quais afetaram desde as modalidades de prestação do serviço – com a adoção do teletrabalho por exemplo, até os salários dos trabalhadores – com a redução das jornadas.

Sabe-se que o trabalhador em uma situação normal já figura como vulnerável na relação de emprego devido a dependência econômica. Ainda mais em uma situação atípica, como a de uma pandemia, o empregado encontra-se em uma situação de hipervulnerabilidade, sendo que devido à crise econômica e sanitária, irá depender ainda mais do seu emprego para garantir a sua subsistência e de sua família.

Nesse contexto, esta pesquisa busca responder quais as problemáticas trazidas até o Poder Judiciário do estado do Rio Grande do Sul, devido a institucionalização das medidas trabalhistas previstas na MP 927, MP 936 e posteriormente na Lei 4.020 de 2020, no que tange às modalidades de prestação de serviço, pagamento de salários e verbas rescisórias, redução da jornada de trabalho, entre outros. Com isso, a problemática central do trabalho retro citada foi construída com base nos seguintes questionamentos: a) Quais os princípios e normas que dão suporte aos vínculos empregatícios? b) Como se deu e quais foram os impactos sociais da Pandemia do COVID19? c) Como se configurou o estado de hipervulnerabilidade do trabalhador e quais as medidas trabalhistas instituídas no contexto do estado de calamidade pública? d) Como deram-se os dissídios durante a pandemia do Coronavírus no Rio Grande do Sul?

Os problemas apontados foram estudados ao longo da pesquisa com intuito de embasar o principal objetivo deste trabalho, qual seja abordar os aspectos pertinentes a realização de uma análise acerca das decisões proferidas em juízo, mais especificamente pelas Turmas Recursais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul, a fim de averiguar quais foram as tramas que mais estiveram em pauta nesse período, em torno das novas medidas trabalhistas transitórias adotadas e quais foram os posicionamentos dos magistrados diante dessas situações.

Nessas circunstâncias, levantou-se a hipótese de que existe a possibilidade de as novas regras trabalhistas trazidas pela Lei 14.020/2020 representarem a perpetração de uma flexibilização do Direito do Trabalho, criando precedentes para a sua utilização mesmo após o período pandêmico, como no caso da redução da jornada de trabalho e do salário mediante acordo individual sem a participação dos sindicatos dos trabalhadores, a qual foi objeto de grande polêmica que será abordada no decorrer da pesquisa.

A abordagem proposta se dará em três capítulos, com subcapítulos. O primeiro capítulo expõe os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, tanto aqueles previstos na Constituição Federal de 1988 como os expressos na Consolidação das Leis Trabalhistas, com o objetivo de demonstrar os direitos fundamentais de ambas as partes envolvidas nas relações laborais.

O ápice da leitura ocorrerá a partir do segundo capítulo, pois se ocupará de explicar como se iniciou a pandemia do novo Coronavírus, quais as dificuldades enfrentadas pela população e pelo Governo e quais os impactos sociais, sanitários e econômicos que atingiram principalmente a população trabalhadora do país. Por último, no terceiro capítulo far-se-á uma análise jurisprudencial das decisões proferidas no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul, especificamente sobre os temas: a) flexibilização da liquidação de acordos trabalhistas devido à pandemia do Coronavírus; b) solicitação de afastamento das atividades laborais presenciais devido a pandemia do Coronavírus; c) redução e suspensão da jornada de trabalho e dos salários.

Por fim, serão expostos na conclusão os resultados obtidos na análise jurisprudencial realizada, almejando cumprir com o objetivo desta pesquisa, demonstrando quais foram os entendimentos adotados pelas Turmas Recursais do TRT4, bem como buscando evidenciar os conflitos gerados entre empregados e empregadores diante das possibilidades de flexibilização dos vínculos empregatícios trazidas pela Lei nº 4.020 de 2020. Restando assim evidente a importância da pesquisa realizada, uma vez que podem estar sendo criados precedentes para suprimir futuramente as relações trabalhistas da observância dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo um tópico relevante a ser debatido e sanado pelo Poder Judiciário.

## **2. TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO**

Inicialmente, abordar-se-á os preceitos normativos que formam a base do Direito do Trabalho, buscando tanto os princípios constitucionais como trabalhistas, os quais são essenciais para alicerçar a presente pesquisa. Além disso, de igual forma é importante versar sobre as condições básicas para oferecer e manter um ambiente de trabalho saudável ao empregado, visto que este, entre outros, é seu direito fundamental.

### **2.1. Princípios constitucionais aplicados ao Direito do Trabalho**

Antes de tudo, a fim de propiciar um melhor entendimento acerca dos preceitos que serão abordados neste capítulo, cumpre registrar o conceito de “princípio”:

Os princípios são os preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para a sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão. (ROMAR, 2019, p. 48).

A Constituição Federal Brasileira de 1988 trouxe consigo alguns princípios chamados “fundamentais” inerentes à pessoa humana, entre eles pode-se destacar o princípio da dignidade da pessoa humana como base para diversas decisões jurídicas contemporâneas. Vejamos o seu conceito nas palavras de Alexandre de Moraes:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (2003, p.41).

Ocorre que, o entendimento sobre a dignidade humana sofre variação através do tempo e do lugar, sendo moldado na mesma velocidade em que se modificam a cultura, ideologias, religião e circunstâncias políticas de cada povo. Portanto, o princípio da dignidade em sua aplicação jurídica, destina-se a garantir que estas variações jamais insurjam em desfavor da pessoa humana (BARROSO, 2013).

Portanto, diante do acima exposto, pode-se verificar que a dignidade da pessoa humana está relacionada com a moral e a ética, valores que não podem ser aferidos, nem mesmo renunciados, posto que fazem parte da própria natureza humana. Nesse sentido, não seria diferente quanto às relações de emprego, sendo que o trabalho é também fator dignificante da pessoa humana. Podemos identificar essa referência nas palavras de Carla Romar (2019, p. 51), “Assim, é inegável que todas as normas trabalhistas devem sempre ter por base o respeito à dignidade humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho”.

Tem-se ainda, o princípio da igualdade também consagrado pela constituição, o qual atua em dois prismas. De um lado, frente ao poder executivo, de maneira a impedir que possam, na criação das leis, criar tratamentos absurdamente desproporcionais às pessoas que estejam na mesma situação. E, por outro lado, no momento da aplicação das leis de maneira congênere, sem diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça e classe social (MORAES, 2019).

Assim como a dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade trazido pelo art. 5º da Constituição Federal de 1988, também é aplicado ao Direito do Trabalho. Tal princípio pressupõe que as pessoas postas em situações diferentes sejam assim tratadas, de forma desigual na medida da sua desigualdade, com a finalidade de garantir isonomia. O professor Boaventura de Sousa debruçou seus estudos quanto a este princípio:

[...] temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades. (Santos, Boaventura de Sousa, 2003, p. 56).

Nesse sentido, a Constituição Federal e a legislação infra constitucional, podem fazer distinções e conceder tratamento diferenciado consoante critérios e juízos de valor, obviamente plausíveis e justificáveis, visando conferir tratamento isonômico aos desiguais: “Assim, os tratamentos normativos diferenciados são compatíveis com a Constituição Federal quando verificada a existência de uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado” (MORAES, 1989, p. 58).

É possível ilustrar a aplicação do princípio da igualdade ao direito do trabalho facilmente, posto que nas relações de emprego a parte vulnerável é sempre o trabalhador devido à desvantagem econômica. Desta forma, podemos verificar que, na prática, empregado e empregador não estão em patamar de igualdade. Por conseguinte, considerando que um dos principais pilares desta matéria é a proteção ao trabalhador, este princípio comprova por si próprio a sua relevância nesse sentido (CASSAR, 2018).

Portanto, para o equilíbrio efetivo entre as duas partes, empregado (hipossuficiente) – empregador (detém o poder do capital), o Direito do Trabalho surgiu estabelecendo direitos e obrigações com o objetivo de privilegiar o trabalhador juridicamente, assim restringindo o poder econômico detido pelo empregador. Para isso, estabeleceu regras mínimas quanto à jornada de

trabalho, salário, forma de contratação, entre outras previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas, as quais iremos tratar posteriormente (FERREIRA; NETO; DE CAVALCANTE; 2017).

Ainda, não podemos esquecer-nos do princípio da boa-fé, que embora não esteja previsto expressamente na Constituição Federal, está expresso no Código Civil Brasileiro em seu artigo 422 nos seguintes termos, “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.” (BRASIL, 2015), bem como no Código de Defesa do Consumidor, veja-se:

Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios:

[...]

III - harmonização dos interesses dos participantes das relações de consumo e compatibilização da proteção do consumidor com a necessidade de desenvolvimento econômico e tecnológico, de modo a viabilizar os princípios nos quais se funda a ordem econômica (art. 170, da Constituição Federal), sempre com base na boa-fé e equilíbrio nas relações entre consumidores e fornecedores; (BRASIL, 1990).

O referido princípio impõe uma conduta correta, íntegra, de confiança entre as partes relacionadas. Por isso, observa-se a importância da boa-fé objetiva, nesse sentido como sendo uma expressão de um padrão de comportamento. Bezzera Leite conceituou este princípio em uma de suas obras como sendo aquilo que diz respeito à condição ética do comportamento humano, ou seja, vislumbra um tipo de comportamento considerado ideal na relação do ser humano para com o outro, levando-se em conta os valores sociais e morais aprovados pela sociedade (LEITE, 2018).

Outrossim, faz-se mister abordar também a boa-fé contratual, ligada mais diretamente às relações de emprego. Pensando em um caso hipotético de contratação para uma vaga de emprego, anterior à admissão do trabalhador, devem ambas as partes evitar em idear falsas expectativas um no outro, fornecendo somente informações verdadeiras, por exemplo, quanto às experiências anteriores, conhecimentos técnicos, valores de salários, jornada de trabalho, etc. Nesse sentido é importante citar o entendimento do Magistrado Oscar Krost.

Embora as obrigações principais de empregado e empregador sejam prestar trabalho e pagar salários, não há como deixar de reconhecer a complexidade alcançada pela relação de emprego, verdadeiro feixe

obrigacional, sendo que notória a relevância do agir ético por ambos os sujeitos nos lapsos pré-contratual, contratual e pós-contratual. (2011, p. 5).

Assim sendo, verifica-se que o princípio da boa-fé é no âmbito jurídico, a expressão de respeito ao próximo, deixando claro que a não observância deste preceito gera consequente responsabilização. Nesse sentido é o entendimento do Professor Antônio Junqueira de Azevedo, “todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, por negligencia ou imprudência, causar prejuízo ou violar direito, fica obrigado a reparar o dano” (1992, p. 82)

Por último, mas não menos importante, está o princípio da razoabilidade. De acordo com Humberto Ávila (2006), a razoabilidade é o que organiza a aplicação de outras normas e princípios. Pode-se aplica-la no contexto de uma alegação, de uma interpretação, de uma restrição, do fim legal, ou também da função legislativa.

Razoável, conforme o Dicionário é algo não absurdo, que está de acordo com a razão, que tem lógica. Portanto, juridicamente este princípio insurge para aferir a compatibilidade entre o meio empregado e os fins visados, bem como a aferição da legitimidade dos fins (BARROSO, 2013).

Nessa linha de raciocínio, o princípio da razoabilidade se apresenta como o mais competente a solucionar os conflitos trabalhistas de maneira coerente, pois cabe tanto para averiguar a legitimidade das restrições de direitos, como para equilibrar a detenção/concessão de poderes e privilégios, segundo Inocêncio Mártires Coelho (COELHO,2009).

Verifica-se ainda a importância da razoabilidade para a delimitação do exercício da atividade legislativa e respeito ao devido processo legal, nas palavras de Gil Ferreira de Mesquita:

Uma lei não pode ser considerada uma *law of the land*, nos termos desejados pelo *due process of law*, se incorrer na falta de razoabilidade, ou seja, quando for arbitrária, exagerada, ilógica ou incoerente com os anseios da sociedade, considerando-se a ordem constitucional em vigor. (2006, pg. 209).

Por todo o exposto, abarcando todos os princípios mencionados aqui, cabe ressaltar a lição de Miguel Reale, "poder-se-á dizer que o Direito nasce do fato e ao fato se destina, obedecendo sempre a certas medidas de valor consubstanciadas na norma" (REALE, 1977, p. 188).

Portanto resta devidamente explicitada a importância dos princípios basilares do Direito, visto que norteadores daqueles que o aplicam diariamente, garantindo assim a observância do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.

## **2.2. Princípios específicos do Direito do Trabalho**

Conforme visto acima, sabe-se que a Lei Maior brasileira é a Constituição Federal, bem como que todo os princípios específicos do Direito do Trabalho encontram respaldo nela, uma vez

que o direito ao trabalho é um direito social/fundamental, no entanto, recebem igualmente grande relevância na legislação específica.

Fundamental iniciar abordando o princípio da proteção, princípio social, visto que fundamentado na Constituição Federal de 1988, o qual visa proteger a parte mais frágil da relação jurídica, ou seja, o empregado. E assim é verdade, pois historicamente se verificou que sempre houve a dominação por parte do mais forte sobre o mais fraco, o que acarretou em diversas formas de exploração ao longo do tempo (RODRIGUEZ, 1993).

O Princípio da Proteção é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, pode ser considerado como um dos mais importantes dentre os demais princípios. Conforme Vólia Bomfim Cassar.

A maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja por meio da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, ou de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e pela sociedade. (2018, p. 24).

É através deste princípio que o Estado intervém em benefício do trabalhador para evitar abuso por parte do empregador garantindo um mínimo de proteção a essas relações. Do princípio da proteção, derivam três subprincípios, que são verdadeiras regras do direito laboral: *in dubio pro operário*, também conhecido como *in dubio pro misero*; aplicação da norma mais favorável; preservação da condição mais benéfica.

Em primeiro lugar então, discorrer-se-á sobre o subprincípio do *in dubio pro operário*, o qual se aplica no caso concreto, onde se houver alternativas de interpretação da norma, o aplicador da lei deve sempre interpretá-la da forma mais favorável ao trabalhador, desde que não se trate de questão de cunho probatório nem que vá de encontro com a manifestação do juiz. (MARTINS, 1999).

Luiz Pinha Pedreira Silva faz uma analogia à utilização do subprincípio do “*in dubio pro reo*” no Direito Privado, tendo em vista que, em tese, o “devedor” é mais débil e necessitado, por isso faz jus ao benefício. Contudo, ilustra com suas palavras que, nas relações de trabalho ocorre exatamente o contrário, pois na grande maioria dos casos o trabalhador se apresenta como se “credor” fosse em relação ao empregador, e mesmo assim aplica-se a ele o benefício do “*indubio pro operário*” (SILVA, 1999).

No mesmo sentido, Pinha Pedreira discorre ainda sobre o subprincípio em tela:

O mandamento é a aplicação da tese de que a interpretação deve atender a sua justiça social, pois se o propósito de nosso estatuto é o trabalhador, a solução contrária constituiria um benefício ao capital, o que não está e nem pode estar nas finalidades do direito do trabalho; seria, por existir uma dúvida que equivale a uma igualdade de possibilidades ou de circunstâncias, outorgar uma preferência injustificável ao capital. (1999, p. 46-47).

A premissa à aplicação do referido subprincípio é o contexto de dubiedade da norma objeto da interpretação. Quando o intérprete verificar, para a mesma norma, caminhos opostos de uma possível interpretação, é que ele se valerá de uma orientação hermenêutica, desde que nela haja ponderação. Daí então há que prevalecer àquela que mais favorável ao trabalhador (SAMPAIO OLIVEIRA, 2006).

No mesmo sentido, utiliza-se o subprincípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, o qual, igualmente ao *indubio pro operário*, está inserido no princípio da proteção do direito trabalhista. Esta regra, em suma, se dá quando diante de várias normas aplicáveis a um mesmo caso o julgador deverá aplicar a que for mais favorável ao trabalhador (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA FILHO. 1997).

Outrossim, para a aplicação do referido subprincípio ao caso prático, a hierarquia das normas aplicáveis não é primordial e muitas vezes nem considerável, nesse sentido segue o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:

Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor (1977, p.235).

Américo Plá Rodriguez (2004, p.62) discorre sobre a regra em tela, vejamos: “A regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas.”

Por fim, o princípio da proteção da origem ainda ao subprincípio da preservação da condição mais benéfica. O qual insurge quando sobrevir uma norma posterior que modifique algum direito do trabalhador anteriormente resguardado por uma primeira norma, daí então deverá se preservar a condição que for mais favorável ao trabalhador (Clariana Oliveira da Silveira, 2011).

Verifica-se ainda que este subprincípio realiza um cotejo para com a conhecida regra do direito adquirido. Nesse sentido é o entendimento da jurista Vólia Bomfim Cassar:

[...] toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, de contrato, de regimento interno ou de norma coletiva. Todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao seu patrimônio como cláusula contratual ajustada – art. 468 da CLT. Se concedido expressamente, o requisito da habitualidade é desnecessário,

pois a benesse é cláusula contratual ajustada por escrito pelas partes, não podendo o empregador descumprir o pacto (2018, p. 29).

Cabe destacar aqui quais são os requisitos para a aplicação deste. Primeiramente, é necessário que exista uma condição concreta ou norma anterior aplicável a uma determinada situação. Bem como, ocorrência de uma situação/norma nova, que divirja da anterior, aplicada voluntariamente de forma habitual pela empresa, e que seja mais vantajosa que a primeira, salvo quando existir lei proibindo a incorporação da benesse (CASSAR, 2018). Contudo, cabe a ressalva de observar as novas normas instituídas pela Reforma Trabalhista que influem na aplicação desse instituto.

Tem-se ainda que mencionar o princípio da continuidade das relações de trabalho, o qual, como sua própria nomenclatura diz, visa a conservação do pacto laboral, preservando o vínculo do trabalhador com a empresa. Martins (2010, p.70) menciona a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de novembro de 2003, como norteadora deste princípio: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

O princípio da continuidade tem como principal objetivo dar segurança econômica ao trabalhador. À esfera trabalhista do Direito interessa que o vínculo empregatício perdure no tempo. Conforme Maurício Godinho Delgado (2017, p. 224), somente mantendo esse vínculo seria possível garantir melhores condições de trabalho aos empregados.

Delgado ainda refere que deste princípio emanam três correntes favoráveis aos trabalhadores. A primeira delas é a consequente majoração dos direitos trabalhistas, considerando promoções e conquistas que agregam vantagens ao longo do vínculo. A segunda, por sua vez, é o investimento do empregador na qualificação profissional do empregado. Em seguida a terceira, qual seja, a própria afirmação social do indivíduo favorecido (2017, p. 224).

Outro princípio basilar do Direito do Trabalho é o da irrenunciabilidade, que está profundamente atrelado à situação de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador. Portanto, este princípio define a impossibilidade de renúncia do trabalhador de forma voluntária a seus direitos de ordem pública, como por exemplo as férias (CAVALCANTE, 2016, p. 01).

No mesmo sentido Plá Rodriguez, diz ser o princípio da irrenunciabilidade (1997, p. 66-67): “A impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.”

Ruprecht ao se manifestar, demonstra sua posição favorável à aplicação relativa do princípio da irrenunciabilidade, vejamos:

Portanto, embora esse princípio consolide amplamente os direitos dos trabalhadores, deve ser aplicado com moderação e racionalidade, pois, do contrário, daria lugar a situações conflitantes e poderia causar graves perturbações nas relações laborais. (1995, p. 53).

Com a reforma trabalhista modificou-se a prevalência da norma para a proteção do trabalhador, agora em determinada situação a negociação coletiva é o que sobressai em detrimento da norma, como pode-se verificar no decorrer do artigo 507 da Lei 13.467 de 2017:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Portanto, verifica-se que a proteção ao direito do trabalhador e o princípio da irrenunciabilidade minaram-se a observar um critério puramente econômico, e não quanto à natureza do direito em si (MELEIRO, 2018, p. 32-54).

Por fim, coloca-se o princípio da primazia da realidade, que preceitua que o que possui validade é o que acontece de fato e não o que está escrito. Neste princípio a verdade dos fatos supera qualquer contrato formal, portanto, caso haja conflito entre ambos prevalecerá o que ocorreu de fato. Américo Plá Rodriguez define este princípio da seguinte forma:

O princípio da primazia da realidade destaca justamente que o que vale é o que acontece realmente e não o que está escrito. Neste princípio a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato (2000, p. 339).

Contudo, deve-se ainda verificar que os documentos atinentes à relação de emprego possuem presunção de veracidade, portanto a utilização do referido princípio não se justifica por meras alegações do empregado, havendo a necessidade de se apresentar provas do ocorrido para possibilitar a desconstituição dos documentos (RODRIGUEZ, 2000).

Outrossim, o princípio em tela, assim como os demais princípios do Direito do Trabalho, visa garantir ao trabalhador uma proteção contra possíveis exorbitâncias por parte do empregador ao que se refere às divergências entre a prestação de serviços e o que consta documentado (NUNES, 2012).

Sendo assim, diante do exposto até aqui, observa-se que os princípios específicos do Direito Trabalho, assim como os princípios constitucionais aplicados à este, surgiram para balancear a notória disparidade entre as partes que se relacionam nas relações de emprego e assim, almejam compensar a desigualdade social que se estabeleceu ao longo da história.

### **2.3. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado**

Antes de mais nada cabe lembrar a consistente “teoria dos quatro status” apresentada pelo doutrinador Georg Jellinek, que preceitua que os direitos fundamentais podem ser observados em dimensões distintas, relativas ao contexto histórico em que se inseriram. Quanto à terceira dimensão, a qual trata sobre o direito fundamental aqui abordado:

A terceira dimensão, por sua vez, decorre da reflexão humanista no tocante a temas de paz mundial, desenvolvimento, meio-ambiente, comunicação, tutela consumerista. Despidos de conotação diretamente econômica, associam-se às novas facetas de proteção da vida, em um sentido amplo de qualidade de vida, motivados pelos impactos da sociedade industrial e da revolução tecnológica do fim do século XX (FARIAS, 2005, p. 80-82). Também conhecidos como direitos de solidariedade, não buscam a proteção apenas da individualidade humana, mas do gênero humano, sendo a partir dessa dimensão que surge a concepção humana considerada em sua unidade, e não na fragmentação. Nesse contexto, percebe-se a contribuição dessa dimensão ao surgimento de uma consciência jurídica de grupo, dando ensejo à evidenciação dos direitos coletivos e difusos. (SILVA; FARIAS; 2017, p. 149-150).

Nesse interim, é possível notar que o direito ambiental foi legitimado como sendo parte da terceira dimensão. Visto que tutela a existência humana digna, livre e igual, almejando uma boa qualidade de vida a todos mediante a preservação do meio ambiente. O referido diploma legal apresenta-se como espécie do gênero de interesses metaindividuais, inserindo-se num contexto global de ordem coletiva. (SILVA, 2009, p. 84). Portanto, tratando-se de natureza jurídica de bem de interesse público.

O direito fundamental ao meio ambiente equilibrado encontra amparo na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, vejamos:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Daí, é possível verificar que a Constituição Federal se vale de uma expressão propositalmente abrangente, buscando tutelar além do meio ambiente natural, o artificial, o cultural e também, o meio ambiente do trabalho.

De igual forma, a Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981 (dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente) em seu art. 3º define meio ambiente da seguinte forma:

Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

Segundo Adelson Silva dos Santos (2010, p. 33), ambiente “é um conjunto de bens que rege a vida em todas as suas formas e por isso está ligado a partes conectadas, implicadas umas nas outras”.

Claramente o direito ao meio ambiente é pressuposto de exercício dos demais direitos fundamentais do ser humano. Pois, sendo o objeto do direito ambiental o direito à vida, apenas aquele que possui vida com qualidade e saúde, terá como exercitar seus demais direitos humanos, compreendendo-se aí os direitos sociais, da personalidade e políticos da pessoa (FIORILLO, 1997, p. 32).

Não há como se falar em qualidade de vida sem mencionar a qualidade do trabalho, sendo que o trabalhador passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, destinando à ele, durante a sua jornada e até além dela, completamente sua energia física e mental, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida da pessoa, interfere no seu humor, bem como na vida de sua família. Assim, o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral e por conta disso se torna um direito fundamental, posto que é indispensável para a consecução do direito à vida com dignidade (ALVARENGA, 2013).

O meio ambiente do trabalho então vem a ser o ‘habitat’ laboral, englobando tudo que envolve direta e indiretamente o local onde o trabalhador passa a maior parte da sua vida, com o intuito de prover a sua subsistência e de sua família. Quando este ‘habitat’ torna-se hostil de forma que não mais assegura as condições mínimas para manter uma razoável qualidade de vida do empregado, caracteriza-se a lesão ao meio ambiente do trabalho (MANCUSO, 2002).

Amauri Mascaro Nascimento conceitua o meio ambiente de trabalho como:

[...] o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho. (1999, p.584).

Corroborando com a ideia exposta acima, a professora Norma Sueli Padilha (2002, p. 25) ensina que, de acordo com o que preceitua a Constituição Federal, o equilíbrio ambiental nas atividades laborais deve ser ambicionado, com enfoque na humanização no trabalho, de modo a não limitar a observância apenas das concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas ampliá-la para que também se garanta a efetividade dos direitos humanos do trabalhador.

A qualidade que se almeja ao meio ambiente do trabalho está condicionada à minimização ou ausência dos variados riscos ocupacionais. Pode-se listar três grupos de riscos ocupacionais: os riscos físicos – maquinário, ruído, temperatura, radiações, explosivos, trabalho em altura, trânsito urbano; os riscos químicos – inflamáveis, solventes, gases tóxicos; os riscos biológicos – contaminação orgânica, moléstias, resíduos biológicos humanos. E por fim, existe um grupo de risco que se associa aos fatores psicossociais, do qual fazem parte a jornada exaustiva, o assédio moral e sexual e até mesmo a violência urbana (SILVA; FARIAS; 2017).

Portanto, é possível evidenciar que a proteção da saúde não se limita apenas à ausência de doença ou de enfermidade, pelo contrário, abrange amplamente o estado de bem-estar não só físico, como mental e social do trabalhador (OLIVEIRA, 2011). Neste sentido, “as normas jurídico-trabalhistas, que, em princípio, visavam a proteger apenas a integridade física do empregado, passaram a contemplar os fatores psicossociais, especialmente com relação à saúde mental dos trabalhadores.” (OLIVEIRA, 2011, p. 109).

Na Consolidação das Leis Trabalhistas podemos verificar a existência de um capítulo inteiro apenas para tratar do direito à integridade, segurança e medicina, à vida e a dignidade dos trabalhadores. Assim sendo, cabe registrar alguns artigos que merecem destaque entre a referida legislação:

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

- promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

[...]

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

[...]

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

[...]

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

[..]

Além dos dispositivos legais acima expostos, pode-se encontrar diversos outros na Consolidação das Leis Trabalhistas eivados pelo intuito de proteção ao trabalhador, ocupando-se inclusive a orientar quanto a realização de atividades de carga (prevenção da fadiga), operação de equipamentos, iluminação, conforto térmico, entre outros. Com isso reforça-se tamanha a importância da proteção do direito ao meio ambiente do trabalho saudável.

Com o mesmo intento, ao que tange as doenças do trabalho, doenças profissionais e acidentes de trabalho, cabe explicitar a distinção entre eles, visto que estão diretamente relacionados com o bem-estar e saúde no ambiente de trabalho. Veja-se que, doença profissional está diretamente relacionada com a atividade em si, ou seja, é desencadeada pelo exercício de uma determinada atividade laborativa que conste na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho (MT). Já a Doença do Trabalho, relaciona-se com a forma e condições em que a atividade é exercida, ou seja, é adquirida em função de condições especiais em que o trabalho é efetuado e se relaciona diretamente com ele, também previamente conceituada pelo MT. Já o acidente de trabalho é o resultado imediato (ferimento, morte) de uma situação que ocorra no trabalho (BELLUSCI, 2017).

Por tudo isso, conta-se que a efetividade do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado exige uma integração na atuação, do Estado, do empregador e também do empregado, mediante o cumprimento das regras estabelecidas pelos preceitos legais que regulam tal direito, os quais foram devidamente abordados acima. Mas também, exige que se observe a conscientização e priorização da qualidade de vida, saúde, integridade física e mental e bem-estar dos trabalhadores em seu ambiente laboral (FONSECA; ROBERTI; 2016).

Nesse cenário, é possível verificar a existência de uma grande preocupação em preservar a qualidade de vida dos trabalhadores, o que se estende até aos empregadores, visto que um ambiente de trabalho saudável contagia todas as pessoas que nele estiverem inseridas, ocasionando assim consequentemente um melhor desempenho produtivo o que é benéfico para o empresário, bem como proporcionando satisfação ao empregado em desenvolver suas atividades laborais estando ciente de que sua saúde física, saúde mental e seu bem estar estão sendo protegidos.

### **2.3.1. Relação meio ambiente – saúde: Ser humano como fator gerador de pandemias**

O interesse à proteção do meio ambiente se difunde na sociedade moderna cada dia mais, diante de um sentimento palpável de culpa, visto que se preocupou durante muito tempo apenas com crescimento econômico e industrial, em um contexto quase que “predatório” ao meio ambiente. Nesse sentido, a tutela do meio ambiente figura atualmente como uma das mais inquietantes preocupações mundiais.

O debate em torno das questões ambientais tem estado cada vez mais em pauta nas discussões nacionais e internacionais, porém, apesar disso, não se consegue atingir um denominador comum diante das agressões crescentes ao meio ambiente. Por tudo isso é que se faz necessário abordar a relação intrínseca entre o meio ambiente e a saúde humana.

Diante da crise atual que se vive, crise essa não apenas ecológica/biológica, mas também social, econômica, política e cultural, é possível perceber que os efeitos negativos dessa problemática embora sejam mais sentidos nas últimas décadas, são provenientes de anos e anos de ações agressivas à natureza. Pode-se relacionar este contexto ao processo histórico de dominação da natureza pelo ser humano, ao avanço econômico e uso da natureza em favor da acumulação de capital e ao processo de globalização. Desde muito, a concepção do progresso humano é medida pela sua capacidade de dominar e submeter tudo ao seu favor e progresso econômico, resultando em uma visão de que o ser humano é o centro do universo (CAMPONAGRA, 2012)

Ao que tange a saúde e sua relação com o ambiente tem-se o pensamento de Giatti (2009), que entende que a compreensão da relação em pauta produz interpretações diversas ao longo da história, distinguindo-se entre culturas de povos quanto ao entendimento dos fenômenos que interferem na saúde.

Ao que tange ao meio ambiente, de acordo com a ISO 14.001, a qual se trata de uma norma internacionalmente reconhecida que define o que deve ser feito para estabelecer um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) efetivo, com objetivo de criar o equilíbrio entre a manutenção da rentabilidade e a redução do impacto ambiental com o comprometimento de toda a organização. Tem-se uma definição de meio ambiente como, “circunvizinhança em que uma organização opera, incluindo-se ar, água, solo, recursos naturais, flora, fauna, seres humanos e suas inter-relações” (ABNT NBR, 2004, p.01).

Por sua vez, em relação ao conceito de saúde, tem-se o entendimento da Organização Mundial de Saúde (OMS), que definiu em 1947 que, “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não, simplesmente, a ausência de doenças ou enfermidades” (SEGRE; FERRAZ. 1997). Além disso é também um direito social previsto na Constituição Federal de 1988, vejamos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Ao longo da história pode-se verificar que a preocupação com o desenvolvimento sustentável nas discussões quanto ao futuro da humanidade vem ganhando mais força nos últimos anos, devido as catástrofes naturais que ocorrem em grande escala e podem ser interpretadas como uma forma de aviso da natureza quanto as consequências futuras da exploração exacerbada da fauna e flora, nesse sentido o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) se posiciona:

A atividade humana modificou praticamente toda a superfície terrestre, do solo ao oceano. E, à medida que continuamos a prejudicar a natureza e degradar os ecossistemas, colocamos nosso bem-estar em risco. De fato, 75% de todas as doenças infecciosas emergentes são zoonóticas, isto é,

causadas por vírus transmitidos de animais, domésticos ou selvagens, para seres humanos. (PNUMA, 2020).

Sabe-se que o capitalismo global é caracterizado por uma intensa competição econômica que acarreta em uma busca por desenvolvimento desenfreado, mesmo que para isso seja necessário cortar árvores, matar animais, invadir florestas e paisagens selvagens as quais abrigam uma imensa variedade de fauna e flora, bem como uma grande diversidade de vírus desconhecidos que ali habitam. E assim, causa-se uma bagunça nos ecossistemas e transporta-se esses vírus para outros hospedeiros, até chegar ao ser humano (QUAMMEN, 2020).

No mesmo contexto, cabe ressaltar como exemplo de atividade econômica muito lucrativa, porém que contribui *vastamente* para degradação ambiental, a agropecuária. Sendo hoje, no Brasil, um dos maiores causadores de desmatamento. Sabe-se que vários problemas ambientais estão sendo desencadeados devido à expansão desta atividade mediante a utilização de métodos para o cultivo e criação de animais. De acordo com a organização *Florest Trends*, “A agricultura sozinha responde por mais de 70 por cento do desmatamento em países tropicais e subtropicais”.

Nesse cenário é que se proliferam as Zoonoses, que de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), são doenças que são transmitidas de animais para humanos, ou de humanos para os animais:

A interface entre humanos, animais e os ambientes que compartilhamos também pode ser uma fonte de doenças que afetam a saúde pública e o bem-estar social e econômico da população mundial. Essas doenças, transmissíveis de animais para humanos por contato direto ou através de alimentos, água e meio ambiente, são comumente chamadas de "zoonoses". (OMS, 2020).

A transmissão das doenças zoonóticas pode ocorrer através do contato com secreções (saliva, sangue, urina, fezes) ou contato físico. Ainda, pode ocorrer por meio de transmissores intermediários como mosquitos e pulgas e pelo consumo de alimento contaminado com o agente (viral, bacteriano, fúngico ou parasitário), entre outras (ACHA E SZYFRES, 2001).

As zoonoses ameaçam o desenvolvimento econômico, o bem-estar humano, animal e a integridade do ecossistema. Pode-se citar diversas doenças zoonóticas que acometeram a população mundial nos últimos anos, quais sejam, o Ebola, a gripe aviária, a febre do Vale do Rift, a febre do Nilo Ocidental e o Zika Vírus. Alguns fatores determinantes para a proliferação destas doenças, que também são ações humanas, são a redução e fragmentação de habitats, comércio ilegal de animais, poluição, espécies invasoras, mudanças climáticas, etc (PNUMA, 2020).

Em virtude dos aspectos observados até aqui, entende-se a relevância da problemática abordada. Porquanto, verificou-se que para alcançar o almejado meio ambiente equilibrado do trabalho, é necessário não aprisionar os conceitos isoladamente, pelo contrário, imprescindível que se considere todo o contexto e a origem de cada fator determinante para esta condição.

Observou-se que para garantir a qualidade do meio ambiente do trabalho se faz necessário preservar a segurança, saúde e bem-estar físico e mental dos trabalhadores, o que por sua vez depende também da preservação da qualidade de vida do ser humano, a qual esta diretamente relacionada com o meio ambiente (habitat) no qual se vive. Diante disso percebe-se a correlação entre os assuntos abordados neste capítulo.

### **3. A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS E AS MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO ADOTADAS PELO ESTADO BRASILEIRO**

Este capítulo ocupará-se de trazer ao debate, de forma rasa, os primeiros impactos que a pandemia do Coronavírus gerou no mundo. Na mesma linha, irá discorrer sobre as medidas tomadas pelo Estado brasileiro no ano de 2020, com o intuito de amenizar o potencial devastador do vírus que se espalhava de forma descontrolada. As referidas ações foram direcionadas não só para a saúde da população, mas também para a saúde econômica do país.

#### **3.1. O início da pandemia do coronavírus e os impactos no Brasil**

Sabe-se que os primeiros casos de infecção pelo novo coronavírus, surgiram em Dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China. A sua rápida propagação a nível mundial levou a Organização Mundial da Saúde (OMS) a declarar em 11 de Março de 2020, a infecção COVID-19, como sendo uma pandemia mundial (ESTEVÃO, 2020).

Nesse cenário, entende-se por Pandemia, todas as diversas formas de doenças infectocontagiosas que se alastram pelo mundo inteiro, não apenas em um determinado território. Atualmente, as pandemias ocorrem com mais facilidade, devido à grande circulação de indivíduos pelo planeta, se deslocando de regiões em regiões, países em países, isso portanto pode ocasionar a disseminação de doenças (MENDES, 2018).

O ilustre Professor Joffre Marcondes de Rezende discorreu também sobre o seu entendimento sobre “pandemia”. Vejamos:

Pandemia, palavra de origem grega, formada com o prefixo neutro *pan* e *demos*, povo, foi pela primeira vez empregada por Platão, em seu livro Das Leis (11). Platão usou-a no sentido genérico, referindo-se a **qualquer acontecimento capaz de alcançar toda a população**. No mesmo sentido foi também utilizada por Aristóteles (1). *Grifos nossos*. (DE REZENDE, 1998, pg. 154).

Por oportuno, o novo coronavírus, trata-se de um RNA vírus da ordem “Nidovirales” da família “Coronaviridae”. O vírus COVID-19 é da subfamília “Betacoronavírus” que infecta somente mamíferos, sendo altamente patogênico e responsável por causar síndromes respiratórias e

gastrointestinais, que podem afetar especialmente crianças, pacientes com comorbidades, jovens e idosos (SOEIRO, 2020).

No Brasil, o primeiro caso confirmado de Covid-19 fora registrado em 26 de janeiro de 2020. O paciente, é um homem de 61 anos de idade que havia retornado de uma viagem para Itália, país que, nesta data, já contabilizava 374 casos confirmados de infecção pelo vírus. Após realizar dois testes e testar positivo para ambos, houve a confirmação (NETO, 2020). Conforme ilustra-se a seguir:



Fonte: Folha de São Paulo, 2020.

Posteriormente, em 12 de março, registrou-se a primeira morte pela doença no Brasil, bem como no dia 19 de junho atingiu-se a marca de 1 milhão de casos confirmados, nesse momento apenas haviam se passado quatro meses desde o início da pandemia. Dois dias mais tarde, o número de óbitos no Brasil pela doença já ultrapassava a terrível marca de 50 mil pessoas (NETO, 2020).

Figura 2 – Reportagem jornal eletrônico G1

## Primeira morte por coronavírus no Brasil aconteceu em 12 de março, diz Ministério da Saúde

Após comprovação laboratorial, ministério antecipou em quatro dias a primeira morte por Covid-19 no país. Vítima é uma mulher de 57 anos, de São Paulo.

Fonte: G1

Diante de um congênere cenário mundial, vários países implementaram uma série de intervenções com o intuito de reduzir a transmissão do vírus e conter a evolução constante da pandemia. Algumas dessas medidas foram: o isolamento de casos; o incentivo à higienização das mãos e ao uso de máscaras faciais; o distanciamento social progressivo, o que ocasionou o fechamento de toda rede de educação, a proibição de eventos e a restrição de viagens; a incisiva conscientização da população para que permaneça em casa; até mesmo a proibição da circulação

nas ruas, exceto para abastecer a família com suprimentos essenciais a vida e buscar por atendimento de profissionais da saúde (AQUINO, 2020).

Diante das medidas impostas pelos governantes de cada país, surgiu uma preocupação referente a sustentabilidade e efetividade destas medidas, posto que elas dependem, em grande parte, do estabelecimento de políticas de proteção social e apoio aos mais vulneráveis, explica a pesquisadora do Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia, Estela ML Aquino:

No Brasil, as imensas desigualdades sociais e regionais, as 66 milhões de pessoas pobres e extremamente pobres, e os apenas 40% da população ocupada formalmente exigem medidas econômicas urgentes para a garantia de renda mínima aos mais vulneráveis e de proteção ao trabalho dos assalariados, de modo a garantir a adesão de uma relevante parcela da população às medidas de distanciamento social. (AQUINO, p. 02, 2020).

As mencionadas restrições de circulação de pessoas e o isolamento social impostos pelos municípios e estados, a fim de conter o avanço do vírus, provocaram impacto direto no emprego e renda da população brasileira. A parcela da população a ser atingida primeiro e de forma mais grave pela crise, foram os trabalhadores informais e as micro e pequenas empresas, bem como os setores mais afetados foram as atividades artísticas, criativas e de espetáculos, o transporte aéreo e o transporte ferroviário e metroferroviário de passageiros (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

Segundo a Associação Nacional dos Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (ANESP), considerando o trimestre jan – fev – mar de 2020, o Brasil somou um total de 61 milhões de trabalhadores em risco de sofrer prejuízos econômicos, de um total de 92,2 milhões. Vejamos:

Em um paralelo com o diagnóstico da OIT, tomando a PNADc referente ao trimestre encerrado em março de 2020, verifica-se que os setores considerados de alto risco[2], absorviam 34,6 milhões de trabalhadores, representando 37,5% do total de 92,2 milhões de pessoas ocupadas no trimestre. Se somamos a esse contingente os setores considerados de risco médio-alto[3], chegamos a um total de 61 milhões de trabalhadores em risco de sofrer prejuízos econômicos em decorrência das medidas sanitárias, representando 66,2% do total de pessoas ocupadas no país, um percentual bastante preocupante. (MAGALHÃES, 2020).

Considerando a situação econômica/sanitária do país, conforme ilustrado acima, os impactos da pandemia de Covid-19 não pararam por aí. De acordo com o Informe “Vírus da Fome” realizado pela Oxfam Brasil, o Programa Mundial de Alimentos (PMA) estimou, em 08 de julho de 2020, que o número de pessoas em situação de crise de fome aumentaria para 270 milhões antes do fim do ano corrente, representando o alarmante aumento de 82% em relação ao número registrado

em 2019. Ou seja, por conta dos impactos econômicos e sociais da pandemia, até o fim de 2020, entre 6.100 a 12.200 pessoas provavelmente estariam morrendo de fome todos os dias (OXFAM, 2020).

É possível observar que, a pandemia de Covid-19 agravou de forma significativa a desigualdade social já vivida há décadas no país, pois diante da escassez de renda, as populações mais humildes tornaram-se ainda mais vulneráveis, sem capacidade para protegerem suas famílias do vírus e também da fome. É o entendimento de Moysés Toniolo, conselheiro nacional de saúde e integrante da Articulação Nacional de Luta contra a Aids (An aids) e da Rede Nacional de Pessoas Vivendo com HIV/aids em entrevista à Revista RADIS, da Fundação Oswaldo Cruz, “Uma das questões que mais nos preocupa tem a ver com o tamanho do nosso país e a desigualdade nas condições de saneamento básico e de estrutura domiciliar que as pessoas têm para enfrentar adequadamente essa pandemia” (RADIS, 2020).

Após o marco temporal de pouco mais de um ano de pandemia do coronavírus em plena atividade no Brasil, na data de 03 de março de 2021, o país contabilizou 71.704 casos novos e 1.910 mortes confirmadas por Covid-19 ao longo do mesmo dia. A essa altura o país encontrava-se no pior momento da pandemia com os números de mortes sendo superados a cada dia e os hospitais a beira do colapso total (UOL, 2020). A seguir colaciona-se duas tabelas que demonstram, o avanço da pandemia desde o seu início até a data mencionada acima (SVS/MS, 2021).

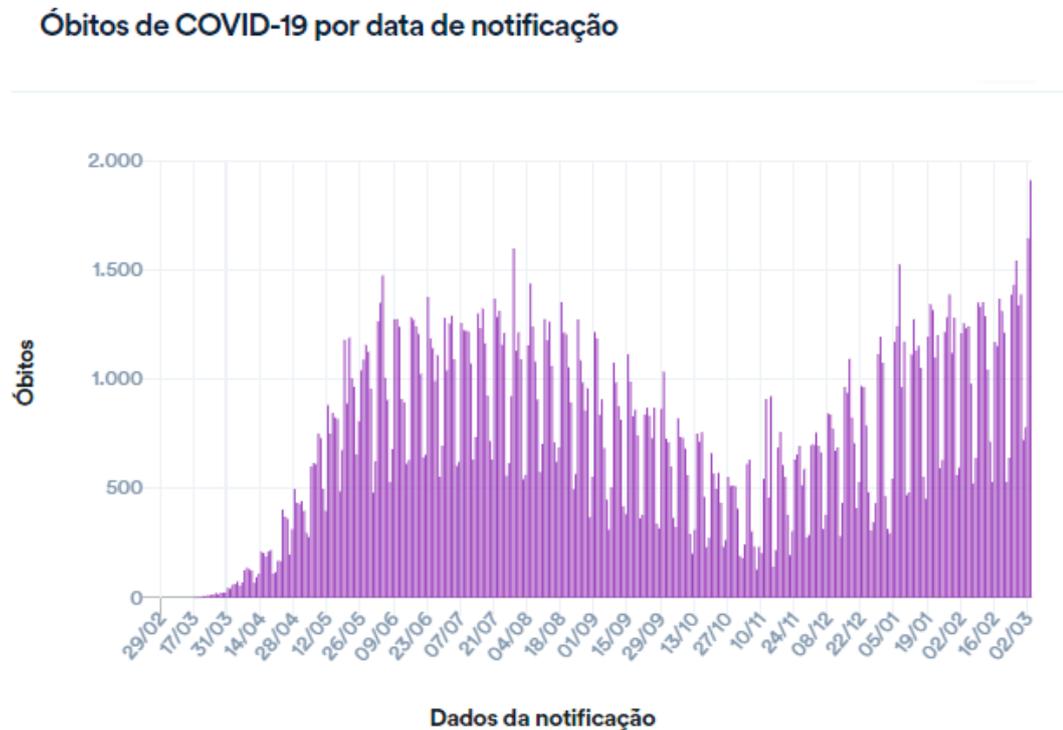
Figura 3 – Número de casos novos de Covid-19 em 03 de março de 2021

### Casos novos de COVID-19 por data de notificação



Fonte: Secretarias Estaduais de Saúde

Figura 4 – Número de mortes por Covid-19 em 03 de março de 2021



Fonte: Secretarias Estaduais de Saúde. Brasil, 2020

Fonte: Secretarias Estaduais de Saúde

Ademais, os impactos ocorrem com muita força igualmente na economia do Brasil, segundo os cálculos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Produto Interno Bruto (PIB) do Brasil teve um déficit de 4,1% em 2020. Este já é considerado o maior impacto dos últimos 30 anos, tendo inclusive excluído o Brasil do grupo das 10 maiores economias mundiais. O Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV/Ibre) prevê ainda que o PIB do Brasil irá despencar mais 0,3% no biênio de 2020/2021, ao passo que o do grupo das economias emergentes subirá 1,8% (BARBOSA, 2021).

Com base nas mais recentes pesquisas Focus do Banco Central (março de 2021), as projeções do mercado para o crescimento do PIB vêm sendo revisadas para baixo e atualmente está em 3,26% (BCB, 2021). O que conflita com a previsão mais favorável da Confederação Nacional da Indústria (CNI) realizada no mês de dezembro de 2020. Vejamos:

Nossa expectativa é de crescimento de 4,0% do PIB e de 4,4% do PIB industrial. [...] Como a recuperação foi rápida (em especial na indústria), o ano de 2020 se encerrará com um volume de produção acima da média de 2020. Desse modo, mesmo se a economia parar de crescer a partir de janeiro de 2021, na comparação com 2020, o PIB do ano seria cerca de 3% maior. (CNI, 2020).

O grande desafio para o ano de 2021, é a retomada do crescimento econômico de uma forma sólida e sustentável, que perdure por vários anos. O objetivo, segundo a CNI, precisa ser o de obter condições para o país crescer mais de 2% ao ano daqui para frente por um longo período. O Instituto, ressalta ainda a necessidade de prover um ambiente mais favorável aos negócios melhorando as expectativas nesse cenário, garantindo segurança jurídica, estimulando os investimentos, o crescimento econômico e o desenvolvimento social (CNI, 2020).

Por ora, permanecem alguns questionamentos quanto ao futuro e sobre o que restará dessa experiência traumática que vivemos hoje, se relembarmos outras pandemias, historicamente foram poucos os reflexos deixados por elas, o que fica nítido diante do despreparo apresentado pelos líderes da nação brasileira quanto ao enfrentamento da pandemia de Covid 19. Ressalta-se o entendimento do professor de História do Colégio Positivo, de Curitiba (PR) e doutor em Educação pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Daniel Medeiros:

Mesmo a gripe espanhola, que foi relativamente rápida - no Brasil, durou cerca de dois meses - não foram capazes de criar uma consciência sanitária, médica e, principalmente, de saúde pública. Creio que a única pandemia que mudou efetivamente hábitos e culturas foi a AIDS. Eu sou da geração que foi jovem antes da AIDS. A diferença é grande, embora, com a medicação eficaz que foi desenvolvida, muitos acreditam que há uma cura (e não há!) e os jovens de hoje começam, outra vez, a se parecerem com os da minha época. O que prova que conhecimento tem de ser cultivado, senão murcha e morre. (SAÚDE DEBATE, 2020).

De acordo com o histórico de acontecimentos listados até aqui, é possível verificar que não será fácil se reerguer do grande baque que está sendo a pandemia do coronavírus, agora, mais do que nunca, o espírito de responsabilidade social deverá prevalecer nas relações humanas, poder contar com o outro será fundamental no caminho de volta desta catástrofe.

### **3.2. Principais medidas trabalhistas adotadas no Brasil durante a pandemia**

Diante da crise mundial sobre a qual se discorreu no item anterior, os governantes de todas as nações do mundo, inclusive do Brasil, tiveram de adotar medidas de urgência, a fim de conter o avanço catastrófico da pandemia do coronavírus, cujas medidas foram destinadas para todos os setores essenciais ao pleno “funcionamento” da sociedade como um todo.

Os primeiros passos para poder implementar as medidas necessárias ao combate à pandemia, deram-se com a criação da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, a qual instituiu medidas sanitárias para enfrentamento da emergência de saúde pública, bem como, em 20 de março de 2020, com o reconhecimento e decretação do estado de calamidade pública, instituído através do Decreto Legislativo nº 6 de 2020 (AFONSO, 2020).

A calamidade pública possui embasamento normativo, inicialmente, na Medida Provisória nº 494/2010, convertida posteriormente na Lei nº 12.340/2010 e regulamentada pelo Decreto nº 7.257/2010, que foi atualmente alterado pelo Decreto nº 10.593 de 2020, o qual dispõe sobre a organização e o funcionamento do Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil e do Conselho Nacional de Proteção e Defesa Civil e sobre o Plano Nacional de Proteção e Defesa Civil e o Sistema Nacional de Informações sobre Desastres, com definições técnicas sobre a ocorrência de desastres e seus efeitos no cotidiano nacional. Segue o conceito de calamidade pública, conforme a letra da Lei:

Art. 2º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se:

[...]

VIII - estado de calamidade pública - situação anormal provocada por desastre que causa danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do Poder Público do ente federativo atingido ou que demande a adoção de medidas administrativas excepcionais para resposta e recuperação;

Segundo a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000), decretado o estado de calamidade pública, o governo pode aumentar gastos, liberar recursos, parcelar as dívidas, atrasar a execução de gastos e durante a pandemia do coronavírus, autorizou-se também o saque antecipado do FGTS à população. Além disso, o executivo é dispensado de atingir a meta fiscal prevista para o ano (BRASIL, 2000).

Em 22 de março de 2020, foi sancionada a Medida Provisória nº 927, que dispunha sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública já reconhecido. Essa MP flexibilizou as regras do teletrabalho, autorizou a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, a utilização do banco de horas, suspendeu exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, instituiu o direcionamento do trabalhador para qualificação e autorizou a suspensão do recolhimento do FGTS pelos empregadores neste período (BRASIL, 2020).

Adiante, mais precisamente, no dia seguinte, em 23 de março de 2020, foi sancionada a Medida Provisória nº 928, a fim de alterar a Lei nº 13.979 e revogar o art. 18 da MP 927, ambas citadas acima. Com relação à primeira, a alteração diz respeito aos efeitos da Lei nº 13.979 no que tange o Art.6º- C, caput e parágrafo único, vejamos o que preceitua o referido artigo de Lei:

Art. 6º-C. Não correrão os prazos processuais em desfavor dos acusados e entes privados processados em processos administrativos enquanto perdurar o estado de calamidade de que trata o decreto legislativo 6, de 2020.

Parágrafo único. Fica suspenso o transcurso dos prazos prescricionais para aplicação de sanções administrativas previstas na lei 8.112, de 1990, na lei 9.873, de 1999, na lei 12.846, de 2013, e nas demais normas aplicáveis a empregados públicos.

A previsão normativa que se refere aos prazos processuais nos processos administrativos sancionadores permanecerem suspensos "enquanto perdurar o estado de calamidade de que trata o decreto legislativo 6/20", levantou questionamentos quanto à manutenção dos efeitos da referida MP. Diante da sua rejeição tácita, a MP 928/20 apenas possuiu efeitos durante o lapso temporal de sua vigência, não tendo sido permitida a sua conversão em Lei. Desta feita, restaurou-se a situação jurídica anterior a sua entrada em vigor, com a normalização dos prazos processuais (FRANCO; ROCHA, 2020).

Diante do exposto, a MP 928/20 também culminou na revogação do Art. 18 da MP 927, o qual tratava sobre a suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em cursos ou programas de qualificação profissional não presenciais oferecidos pelos empregadores, podendo ser acordado o recebimento de ajuda compensatória mensal sem natureza salarial. Contudo, este artigo previa a negociação direta entre empregado e empregador, sem qualquer interferência/supervisão dos órgãos fiscalizatórios responsáveis (BELMONTE, MARTINEZ, MARANHÃO, 2020, p. 76).

No mesmo cenário, na data de 1º de abril de 2020, foi sancionada a Medida Provisória nº 936, a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública. Essa MP estabeleceu basicamente, o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

Ao fim e ao cabo, a MP 936 foi transformada na Lei 14.020/2020, na data de 06 de julho de 2020 e sofre algumas alterações. Conforme explanação da professora Vólia Bomfim Cassar:

A maioria das mudanças estava relacionada ao tema e outras tentaram inserir matérias estranhas àquelas relacionadas à manutenção do emprego e renda em período de pandemia do coronavírus. Alguns jabutis<sup>1</sup> foram excluídos pelo Senado e outros vetados pelo Presidente da República. (CASSAR, 2020).

Ainda em relação as alterações realizadas na transformação da MP 936 em Lei (14.020/2020), foram vetados, entre outros, os artigos 32 a 37, os quais tratavam de participação nos

---

<sup>1</sup> Conforme descrição da própria autora Jabuti é "a expressão utilizada para designar que, durante o processo legislativo, normalmente através de emendas parlamentares, é acrescida matéria nova estranha à temática do projeto original ou da medida provisória". (CASSAR, 2020).

lucros e de juros, ou seja, matérias estranhas à medida provisória 936/20, conforme explicação da professora, acima colacionada (CASSAR, 2020).

Basicamente a Lei 14.020/20 dispôs sobre as mesmas situações que a MP 936/20, ou seja, instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de junho de 2020 e alterou as Leis nº 8.213, de julho de 1991, 10.101, de dezembro de 2000, 12.546, de dezembro de 2011, 10.865, de abril de 2004, e 8.177, de março de 1991 (BRASIL, 2020).

Com isso, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda prevê três medidas a serem adotadas: 1 - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; 2 - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e 3 - a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020). Neste item discorrer-se-á sobre a 1ª e a 2ª medidas, visto que a 3ª, por ter tido grande repercussão no meio jurídico, será objeto de um item específico.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado por recursos da União, foi criado para ser pago mensalmente aos trabalhadores que se realizassem acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e suspensão temporária do contrato de trabalho. Sendo que este benefício seria creditado mensalmente na importância correspondente ao valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito (BELMONTE, MARTINEZ, MARANHÃO, 2020, p. 408).

A letra da Lei (14.020/20), em seu Art. 5, ainda determina a observância de outras regras para que se faça gozo do benefício em tela:

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo; Vide Lei nº 14.058, de 2020

II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

III - o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

É possível observar até aqui, que ambas as medidas (1ª e 2ª) instituídas pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, estão inteiramente ligadas, sendo que uma só existe em decorrência da outra. Nesse cenário, quanto a redução da jornada de trabalho e dos salários, de acordo com o Art. 10 e parágrafos da Lei 14.020/20, funciona da seguinte forma: a redução da jornada de trabalho e do salário do empregado pode ser de 25%, 50% ou 70%, sendo que a diferença salarial é paga pelo Governo Federal, por meio do benefício retro citado. Em contrapartida, o empregador deverá manter o trabalhador em uma certa “estabilidade” durante todo o tempo de vigência do acordo e por igual período depois que o acordo acabar, ou seja, se o acordo durar 3 meses, o trabalhador gozará de estabilidade pelo período 6 meses de estabilidade (GOVERNO DO BRASIL, 2020).

Quanto a redução da jornada de trabalho e dos salários, a Lei orienta que seja realizado da seguinte forma:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos: Vide Decreto nº 14.022, de 2020

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

a) 25% (vinte e cinco por cento);

b) 50% (cinquenta por cento);

c) 70% (setenta por cento).

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

I - cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Tem-se ainda a criação de compensações financeiras. A primeira delas, se deu mediante o pagamento do Auxílio Emergencial, que fora criado com o intuito de amparar as famílias mais necessitadas e, nada mais é, do que uma extensão do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Este novo amparo foi instituído pela Lei nº 13.982/20 e inicialmente previu a percepção de um auxílio de R\$600,00 mensais durante o período de 3 meses, que posteriormente foi prorrogado e teve diminuição do valor. A página oficial do Ministério da Cidadania ocupou-se em listar àqueles que tem direito ao benefício:

As pessoas que fazem parte do cadastro de Microempreendedores Individuais (MEI), os contribuintes individuais do INSS, autônomos e trabalhadores informais que não recebem nenhum outro benefício do Governo Federal (com exceção do Bolsa Família) estão aptos a receber o benefício. A pessoa também precisa ter mais de 18 anos, não ter emprego formal, ser de família com renda mensal per capita (por pessoa) de até meio salário mínimo (R\$ 522,50) ou renda familiar mensal total de até três salários mínimos (R\$ 3.135), além de não ter tido rendimentos tributáveis, em 2018, acima de R\$ 28.559,70 (ou seja, que não precisou declarar Imposto de Renda em 2018). Desde que atenda às regras do Auxílio, quem já está cadastrado no Cadastro Único, ou recebe o benefício Bolsa Família, receberá o auxílio emergencial automaticamente, sem precisar se cadastrar. (GOVERNO FEDERAL, 2020).

O referido benefício ainda se ocupou de amparar as mães solteiras ou mulheres provedoras da família, que foram autorizadas a receber o auxílio em dobro, ou seja, no valor de R\$1.200,00 (BRASIL, 2020).

Buscando a prorrogação do benefício do Auxílio Emergencial para o ano de 2021, visto que o país encontrava-se no ápice da pandemia do Coronavírus, foi sancionada, no dia 15 de março de 2021, a PEC Emergencial (186/2019), a qual permitiu que o governo federal pagasse um novo auxílio

emergencial aos mais vulneráveis, utilizando R\$44 bilhões acima do seu teto de gastos. A mencionada PEC também impôs mais rigidez na aplicação de medidas de contenção fiscal, controle de despesas com pessoal e redução de incentivos tributários (AGÊNCIA SENADO, 2021).

Em sessão na Câmara dos Deputados, foram feitos alguns ajustes no texto, quais sejam, a exclusão do item que proibia a promoção funcional ou progressão de carreira de qualquer servidor ou empregado público, bem como a retirada da proibição da vinculação de qualquer receita pública a fundos específicos (AGÊNCIA SENADO, 2021).

Além do benefício emergencial, foi criada em março de 2021 mediante a promulgação da Lei 14.128, a compensação financeira destinada aos profissionais de saúde que sofram com danos permanentes ou venham a óbito em decorrência da realização de trabalhos que demandem atendimento a pacientes acometidos pela Covid-19 durante o período de emergência de saúde (BRASIL, 2021).

A referida medida visa beneficiar os profissionais que exercem atividades reconhecidas pelo Conselho Nacional de Saúde, mas também outros profissionais como: fisioterapeutas, nutricionistas, assistentes sociais, biomédicos, agentes comunitários e profissionais de nível técnico ou auxiliar vinculados a área da saúde. Além desses, a Lei 14.128/21 menciona ainda:

d) aqueles que, mesmo não exercendo atividades-fim nas áreas de saúde, auxiliam ou prestam serviço de apoio presencialmente nos estabelecimentos de saúde para a consecução daquelas atividades, no desempenho de atribuições em serviços administrativos, de copa, de lavanderia, de limpeza, de segurança e de condução de ambulâncias, entre outros, além dos trabalhadores dos necrotérios e dos coveiros;

Outrossim, a compensação financeira se estende ainda ao cônjuge ou companheiro e dependentes ou herdeiros necessários do profissional, na hipótese deste vir a óbito. Cabe ressaltar que se faz necessária a comprovação do nexo de causalidade mediante apresentação de laudo médico ou realização de perícia médica a depender do caso em questão (NETO, p. 6, 2021).

No que tange os valores previstos à título de compensação, de acordo com a letra da Lei existem duas possibilidades. A primeira é de uma prestação fixa, na importância de R\$50.000,00 para o profissional que reste incapacitado permanentemente a desempenhar suas atividades laborais, ou em caso de óbito, sendo pago aos dependentes. A segunda, trata-se de uma prestação variável, em casos de óbito, será pago um valor específico para cada dependente menor que 21 anos, ou se cursando ensino superior, até os 24 anos. O valor será pago em uma única parcela e o cálculo será realizado da seguinte forma: multiplicasse o valor de R\$10.000,00 pelo número de anos que faltarem para atingir 21 ou 24 anos de idade (BRASIL, 2021).

Ademais, recentemente fora sancionada a Lei 14.151 de 12 de maio de 2021, a qual dispõe brevemente sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública ocasionada pela Covid-19. A referida Lei garante às gestantes que não arquem com prejuízos à sua remuneração devido ao afastamento de suas

atividades laborais, ficando estas à disposição para exercer as atividades em seus domicílios, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância (BRASIL, 2021).

Em síntese, foram essas as medidas interpostas pelo Governo Federal, em busca de amparar os mais necessitados e, de alguma forma, buscar reduzir o grande impacto financeiro decorrente da pandemia de Covid-19. Em grande parte, essas novas regras laborais transitórias repercutiram no meio jurídico de forma positiva, com exceção de uma, sobre a qual se ocupara o próximo item.

### **3.3. A redução dos salários e a suspensão dos contratos de trabalho mediante negociação individual**

Conforme exposto no item anterior, a medida que prevê a redução dos salários e a suspensão dos contratos de trabalho, instituída pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, teve grande repercussão no âmbito jurídico, pois há quem defenda que este dispositivo legal abra margem para que esse tipo de negociação informal se torne regra dentro do direito do Trabalho, deixando, assim, o trabalhador ainda mais vulnerável na relação empregado – empregador.

A medida em apreço foi introduzida no ordenamento jurídico com a MP 927 em seu Art. 2º, o qual previa que durante a vigência do estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderiam, com intuito de garantir a permanência do vínculo empregatício, celebrar acordos individuais escritos, acordos esses dotados de prevalência sobre os demais instrumentos normativos, como a CLT, com tanto que respeitados os limites constitucionais (BRASIL, 2020).

Na mesma linha, foi publicada a MP 936 (posteriormente transformada na Lei nº 14.020/20), que trouxe mais detalhes quanto ao funcionamento/aplicação das suspensões dos contratos de trabalho e reduções dos salários. Nesse sentido, as empresas com faturamento mensal de até R\$ 4,8 milhões, estão autorizadas a dispensar temporariamente os empregados sem onerar-se ao pagamento dos salários, o Governo Federal então é responsável pelo pagamento de 100% do valor referente ao seguro-desemprego a que esse empregado teria direito. Em contrapartida as empresas com faturamento mensal acima desse valor, dividem a responsabilidade com o Governo, que se comprometeu a arcar com 70% do valor do seguro-desemprego correspondente, ao passo que essas empresas sejam responsáveis por manter 30% do salário (BELMONTE, MARTINEZ, MARANHÃO, 2020, p. 40).

Vale ressaltar que esta suspensão do contrato de trabalho, pode perdurar por apenas 60 dias e garante uma compensação ao empregado, que pode se valer do direito a estabilidade pelo mesmo período de tempo que durar a suspensão do contrato. (BELMONTE, MARTINEZ, MARANHÃO, 2020, p. 40).

Especificamente quanto à redução proporcional dos salários, de acordo com a Lei 14.020/20, os percentuais de redução podem ser estabelecidos, por até 90 dias, nas porcentagens de 25%, 50% ou 70%. O primeiro deles (25%) pode ser firmado com todos os empregados, inclusive mediante acordo individual. Contudo, os demais (50% e 70%), somente serão acordados com

empregados que possuem salário igual ou inferior a três salários mínimos, ou portadores de diploma em curso superior e com salários correspondentes a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), também mediante acordo individual. Para os empregados que não se encaixam nesses dois grupos, a redução somente poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2020).

Ainda, o Governo federal complementa, nesses casos, o valor da redução salarial. O empregado que tiver acordado a redução do salário receberá benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, que é calculado com base no valor do seguro-desemprego. Nesse contexto, se a redução for de 25%, o empregado receberá do Governo, benefício no montante correspondente a 25% do valor que receberia como seguro-desemprego. Outro ponto relevante é que em ambos os casos (redução – suspensão) o empregador precisa enviar ao empregado as propostas com antecedência mínima de dois dias. Sendo que o empregado não é obrigado a aceitar a redução, e nesse caso, prevalecerá a vontade do trabalhador (BRASIL, 2020).

É importante ilustrar, nesse momento, o ponto crucial da mencionada polêmica causada pela regra transitória em apressado. Para tanto, transcreve o Art. 7º, inciso II, da Lei nº 14.020/2020:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, **o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados**, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos: Vide Decreto nº 14.022, de 2020

[...]

II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou **acordo individual escrito entre empregador e empregado**;

[...]

Cabe lembrar, que a redução dos salários dos empregados, já estava prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual em seu Art. 503 garante que é lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados, de forma proporcional aos salários de cada um, não podendo ultrapassar a alíquota de 25%, respeitado, em qualquer hipótese, o salário mínimo vigente (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, a própria CLT em seu Art. 501, esclarece o entendimento de “caso de força maior”, vejamos:

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

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

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

Portanto, é possível concluir que, de forma semelhante, à luz do regramento previsto na própria CLT, as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho já eram permitidas. Todavia, considerando o cenário econômico e social gravíssimo em que o Brasil e o mundo estão inseridos devido a pandemia de coronavírus, não é prudente que se esqueça do fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, motivo pelo qual a CLT apesar de admitir essa redução, a condiciona à convenção ou acordo coletivo, nos termos do inciso VI do art. 7º da CF/88 (LIMA, LIMA, 2020).

Além do mais, cumpre salientar que a CF/88 assegura como direito dos trabalhadores em geral, entre outros, o reconhecimento/aplicação das convenções e acordos coletivos de trabalho. Sendo este o centro das divergências quanto a constitucionalidade da flexibilização dessa regra, a qual permite que a redução das jornadas e salários e a suspensão temporária dos contratos de trabalho sejam negociadas e postas em prática por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador, sem a participação/fiscalização dos sindicatos representantes (LIMA, LIMA, 2020).

Quanto à garantia da não alteração contratual lesiva ao trabalhador prevista na CLT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) entende:

A irredutibilidade salarial constitui princípio basilar das relações de emprego, uma vez que busca garantir a alteração unilateral do empregador na sua obrigação contratual, qual seja, a contraprestação pecuniária ao esforço físico e mental despendido pelo trabalhador e seu tempo à disposição.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1º de maio de 1943, preconizou a garantia da não alteração contratual lesiva ao empregado (art. 468), abrangendo a redução salarial, por consequência. Nesse aspecto, apenas ressalvada a hipótese de "força maior" (art. 503).

Em discordância às novas regras laborais transitórias em pauta, ainda antes da transformação da MP 936 em Lei, o Partido Rede Sustentabilidade ajuizou no Supremo Tribunal

Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n° 6363 contra dispositivo da MP, pugnando pela suspensão dos artigos que autorizam a redução salarial e a suspensão de contratos de trabalho mediante acordo individual (BRASIL, STF, 2020).

O partido Rede embasou a referida ação no argumento de que a redução da remuneração dos trabalhadores só é possível mediante negociação coletiva, e mesmo que se aceite essa regra aplicada aos que auferem maior renda, para os mais vulneráveis torna-se inviável. Ainda, sustenta que, caso permaneça o novo dispositivo editado pela MP 936, se estaria permitindo que trabalhadores, involuntariamente, aceitem as flexibilizações propostas pelos empregadores coercitivamente, acometidos pelo medo de ficarem desempregados (BRASIL, STF, 2020).

Assim sendo, na data de 06 de abril de 2020, o Ministro do STF Ricardo Lewandowski deferiu em parte, por meio de decisão monocrática, a cautelar requerida pelo partido Rede. Conforme anunciou o portal oficial de notícias do STF:

O ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu em parte medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363 para estabelecer que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho previstos na Medida Provisória (MP) 936/2020 somente serão válidos se os sindicatos de trabalhadores forem notificados em até 10 dias e se manifestarem sobre sua validade. Segundo a decisão, que será submetida a referendo do Plenário, a não manifestação do sindicato, na forma e nos prazos estabelecidos na legislação trabalhista, representa anuência com o acordo individual.

Por conseguinte, em 17 de abril de 2020, o Plenário do STF manifestou-se no sentido de negar a liminar concedida pelo Desembargador Relator Lewandowski nos autos da ADI n° 6363. Dessa forma, manteve-se a eficácia dos dispositivos da MP n° 936/2020, tal qual anteriormente (BRASIL, STF, 2020).

Nesse momento insta salientar o posicionamento adotado por algumas entidades jurídicas quanto a polêmica trazida pela MP 936. Segue parte da manifestação da ANAMATRA nesse sentido:

Em manifesta dissonância à norma constitucional de participação do ente sindical, quando da possibilidade de redução salarial (art. 7, VI), bem como aos ditames internacionais (Convenção 98 e 154 da OIT, as quais fomentam a participação dos entes coletivos), a medida provisória é uma flagrante ofensa aos fundamentos (valor social do trabalho, dignidade da pessoa humana - art. 1, III e IV) e objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito, como a busca da redução das desigualdades sociais e regionais (art. 3, III), além de ofender os princípios regentes da

ordem econômica (justiça social e função social da propriedade - art. 170, caput e inciso III).

Destaca-se que há manifesta agressão ao próprio regime constitucional, ao se editar legislações em descompasso com cláusulas pétreas (art. 60, §4º, inciso IV, CRFB), havendo abalo a um valor elementar de uma sociedade fundada no Estado de Democrático de Direito, quando editadas medidas desta natureza, qual seja, a segurança jurídica (artigos 30 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e 926 do CPC).

Na mesma linha também seguiu a manifestação do Fórum Interinstitucional em Defesa do Direito do Trabalhador e da Previdência Social (FIDS), que juntamente com o Senador Paulo Paim, Presidente da Comissão de Defesa de Direitos Humanos e Legislação Participativa, e com o Senador Desembargador Relator Vanderlan Cardoso, defenderam que há violação do inciso VI do art. 7º da CF, no que tange a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, mediante nota pública defenderam a necessidade de intervenção das entidades sindicais para a validade de acordos que impliquem redução dos salários (ABRAT, 2020).

Ao fim e ao cabo, prevaleceu a divergência aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes (acompanharam seu voto os ministros Roberto Barroso, Luiz Fux, Cármen Lúcia, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Dias Toffoli -presidente), que sustentou o entendimento de que, a previsão de acordo individual é legítima, levando em conta o momento excepcional atual, pois é garantia de uma renda mínima ao trabalhador e ao mesmo tempo está preservando o vínculo empregatício ao final da crise. Além disso, ele afirma que exigir a atuação do sindicato gera insegurança jurídica e poderia aumentar o desemprego. Alexandre de Moraes entendeu que a regra não fere os princípios constitucionais, posto que não gera conflito entre empregados e empregadores, e sim uma consonância quanto a importância da manutenção da atividade empresarial e do emprego (BRASIL, STF, 2020).

Portanto, verifica-se que o entendimento do Supremo Tribunal Federal é o inverso das demais entidades citadas acima defendem. Visto que seus Ministros, em sua grande maioria, consideram de suma importância a MP nº 936/2020, por entender ser o principal meio de manutenção das atividades empresariais, do emprego e da renda dos empregados. Como embasamento para a declaração de sua constitucionalidade, se valeram então do caráter excepcional e temporário da medida (enquanto durar a crise).

#### **4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DOS JULGADOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO DO RIO GRANDE DO SUL COM ÊNFASE NOS REFLEXOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES LABORAIS**

O último capítulo deste trabalho destina-se a apresentar os resultados das pesquisas jurisprudenciais realizadas.

As decisões judiciais foram selecionadas, utilizando-se como fonte da pesquisa o site oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região do Rio Grande do Sul, dentro do interstício de um ano, a contar de 27 de março de 2020, adotando-se alguns critérios. Sendo que o primeiro deles foi selecionar os julgados correspondentes à busca pela palavra “coronavírus”, ao passo que se obteve 629 resultados ao total.

O segundo critério utilizado foi selecionar as decisões que correspondessem às palavras “suspensão acordo” (230 resultados), “grupo de risco” (101 resultados) e “redução jornada salário” (55 resultados).

Dessa feita, levando em conta o grande número de demandas encontradas em cada uma das pesquisas acima mencionadas, proceder-se-á com a análise do posicionamento adotado pelo TRT4 (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul) diante dessas três situações especificadas acima, nos subcapítulos abaixo.

##### **4.1. Flexibilização da liquidação de acordos trabalhistas realizados durante à pandemia do Coronavírus**

Como primeiro caso objeto da presente análise, tem-se decisão de Agravo de Petição da Primeira Executada<sup>2</sup>. Este caso trata-se de uma reclamatória trabalhista ajuizada por trabalhador em face das empresas BELOG SOLUÇÕES EM LOGÍSTICA E TRANSPORTE LTDA. e COMPANHIA DE BEBIDAS DAS AMÉRICAS – AMBEV, na qual requereu horas extras e integrações, intervalos, adicional de insalubridade ou periculosidade, plus salarial por acúmulo de funções, indenização por danos morais, etc. Após determinas as verbas a que o reclamante teria direito, bem como distribuída a execução do referido processo. A primeira reclamada Agravou da decisão que negou a suspensão dos pagamentos das parcelas da dívida em questão. Vejamos a ementa:

AGRAVO DE PETIÇÃO DA PRIMEIRA EXECUTADA. SUSPENSÃO DO PARCELAMENTO DA DÍVIDA (ARTIGO 916 DO CPC). FATURAMENTO NEGATIVO. As informações constantes dos autos não autorizam o reconhecimento de que a primeira executada tenha sofrido suspensão de seus serviços a partir de março/2020, com queda de faturamento da empresa. Pelo contrário, por atuar no ramo de logística e transporte de cargas em todo o território nacional, uma das áreas menos atingida pelos

---

<sup>2</sup> O Agravo de petição é o recurso específico para impugnar decisões terminativas ou definitivas proferidas no curso do processo ou na fase de execução, previsto no art. 897, a, da CLT. (FILHO, 2009, p.1659).

reflexos da pandemia do coronavírus, prosseguiu com suas atividades, tanto que satisfaz as parcelas que se seguiram ao referido mês até junho, estando pendentes apenas as duas últimas prestações. Agravo de petição não provido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020163-93.2014.5.04.0221 AP, em 01/12/2020, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno).

Portanto, no caso em tela a primeira executada requereu a suspensão dos pagamentos da dívida objeto da ação, com base nos efeitos econômicos da pandemia do coronavírus, sob o argumento de ter havido queda abrupta no seu faturamento devido ao fechamento do comércio não essencial. Sustenta ter apresentado inclusive resultados negativos no fluxo de caixa da empresa, e por esse motivo manter os pagamentos da dívida seria condenar a subsistência dos postos de trabalho de seus atuais colaboradores.

A Desembargadora Relatora, Maria da Graça Ribeiro Centeno, manteve a decisão do juízo *a quo*<sup>3</sup>, no sentido de não autorizar a suspensão do pagamento das parcelas da dívida em questão. Isto posto, não acatou a justificativa da empresa Agravante, de estar sofrendo com os efeitos econômicos da pandemia, a fim de postergar a liquidação débito. Segue a fundamentação da Desembargadora Relatora:

Assim, as informações constantes dos autos não autorizam o reconhecimento de que a executada tenha sofrido suspensão de seus serviços a partir de março. Pelo contrário, **por atuar no ramo de logística e transporte de cargas em todo o território nacional** (vide objeto social contido na cláusula 3ª da consolidação do contrato social no ID. 3013690), **que foi uma das áreas menos atingida pelos reflexos da pandemia do coronavírus, prosseguiu com suas atividades**, tanto que satisfaz as parcelas que se seguiram ao referido mês, consoante já mencionado supra. Nesse contexto, entendo por manter a decisão da origem que indeferiu a suspensão do parcelamento da dívida assumido pela primeira executada nos presentes autos. (grifo nosso).

Já no sentido oposto, tem-se a decisão de um Agravo de Petição do Exequente, no qual o trabalhador postula pela execução do empregador no contexto de uma rescisão contratual, o executado é uma empresa do ramo metalúrgico. Vejamos a ementa:

METALÚRGICA REUTER. AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. SUSPENSÃO DO PAGAMENTO DE ACORDO. NÃO INCIDÊNCIA DE CLÁUSULA PENAL. PANDEMIA. COVID-19. Caso em que o exequente

---

<sup>3</sup> A quo – (Lê-se: a cúo.) Literalmente, de onde, do qual; Observação: 1) Diz-se do juiz ou tribunal de cuja sentença se recorre. (DOS SANTOS, 2001, p. 263).

recorreu da decisão que deferiu a suspensão de pagamento de acordo judicial até 30/06/2020, sem a incidência de cláusula penal, requerida pela executada, em razão da paralização das atividades industriais em virtude do estado de calamidade pública que se instaurou em virtude da pandemia causada pelo coronavírus (COVID-19). O Colegiado, vencido o Relator, negou provimento ao agravo de petição do exequente. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0022132-98.2019.5.04.0341 AP, em 03/08/2020, Desembargador Janney Camargo Bina).

Em síntese, o exequente pleiteia a reforma do julgado para que se determine que a executada cumpra o pagamento do acordo instaurado entre as partes, liquidando as parcelas vencidas e vincendas, sob pena de imediato vencimento antecipado e aplicação de cláusula penal sobre o total devido. Aqui, cumpre esclarecer quanto a mencionada “cláusula penal”, que nas palavras do doutrinador Carlos Roberto Gonçalves em sua obra Direito Civil 1 Esquematizado, é definida como “... de natureza acessória, estabelecida como reforço ao pacto obrigacional, com a finalidade de fixar previamente a liquidação de eventuais perdas e danos devidas por quem descumpri-lo”.

O Ilustre Desembargador Relator Janney Camargo Binna, divergiu do juízo de origem dando parcial provimento ao Agravo de Petição do Exequente, nos termos expostos acima. Camargo Binna embasou a sua decisão no fato de que a executada não se desincumbiu do ônus de comprovar as dificuldades financeiras enfrentadas devido a pandemia de coronavírus, bem como afirmou o seguinte, “se a demandada está enfrentando dificuldades financeiras, que lhe impossibilitem de cumprir o acordo nas condições estabelecidas, cabe a ela buscar a repactuação do acordo com o exequente”, e finaliza afirmando que, nesse cenário, não cabe ao juiz suspender o cumprimento do acordo.

Contudo, a Exma. Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno, divergiu do voto do Desembargador Relator Binna, sustentando que os efeitos que a crise causada pelo Covid-19 vem causando às atividades econômicas não podem ser negados, visto que o isolamento social impactou abruptamente a maioria dos empreendimentos, o que obrigou os empreendedores à cortar custos e buscar novas soluções para tentar manter seus negócios. Nesse sentido, seguiu argumentando:

A situação atual tornou-se tão séria que levou o Poder Executivo Federal a editar a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispondo sobre “medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)”. O parágrafo único de seu artigo 1º reconhece que o período de estado de calamidade pública “constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Nesse contexto a Desembargadora entendeu ser razoável a decisão de suspender o cumprimento do acordo, postergando a liquidação do mesmo por um período, aplicando-lhe juros e correção monetária quando do seu pagamento. Acompanhado o voto divergente pela maioria da turma, vencido o voto do Desembargador Relator.

Nota-se que a Desembargadora Centeno, utilizou-se do Decreto Legislativo nº 06 de 2020, já citado no capítulo acima, o qual instituiu o estado de calamidade pública, para fundamentar seu entendimento quanto à situação de força maior e a necessidade de ponderar as decisões nesse momento sensível tanto para empregados quanto para empregadores.

Na mesma linha é o entendimento da Seção Especializada em Execução do TRT4. Colaciona-se a ementa:

EMENTA ABC CARGAS. AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. ALTERAÇÃO DOS TERMOS DO ACORDO HOMOLOGADO. COVID-19. Esta Seção Especializada em Execução, ciente dos efeitos nefastos causados na economia pela pandemia decorrente do COVID-19, entende não ser ilegal a redefinição judicial das condições do anterior acordo formalizado pelas partes. Agravo de petição do exequente não provido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020330-79.2015.5.04.0802 AP, em 13/11/2020, Desembargador Janney Camargo Bina)

Trata-se de decisão que julgou o Agravo de Petição do Exequente em face de uma empresa do setor de transporte de cargas. No caso, a agravante busca a reforma da decisão que determinou a suspensão parcial do pagamento de acordo de rescisão contratual firmado entre as partes, em razão dos efeitos da pandemia do COVID-19. Aqui, a Magistrada determinou a redução do valor das parcelas vencíveis nos três primeiros meses do acordo ao patamar de 50% e suspendeu as demais, para que sejam pagas respectivamente em 30, 60 e 90 dias após a data prevista para o pagamento da última parcela.

Frisa-se que a presente decisão possui o mesmo Desembargador Relator do julgado anteriormente analisado, Desembargador Janney Camargo Binna, que nesta situação tomou linha de julgamento diversa da anterior, devido ao entendimento firmado pela seção, diante da grande demanda de casos no mesmo sentido. Para ilustrar, segue o posicionamento do Magistrado:

Pois bem, vinha decidindo que, embora não se desconheça os efeitos nefastos causados na economia pela pandemia decorrente da COVID -19, não há amparo legal para a relativização requerida pela executada. Contudo, esta Seção Especializada em Execução firmou entendimento de que a pandemia causada pela COVID -19 autoriza a adequação dos termos de uma conciliação (...).

Diante do exposto até aqui, verifica-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul adotou entendimento padrão quanto a flexibilização do pagamento das verbas decorrentes dos acordos de rescisão contratual de trabalho, entendendo ser possível a suspensão e a redução das parcelas, devido à crise econômica em decorrência da pandemia do coronavírus, com intuito de encontrar um equilíbrio entre a saúde econômica das empresas e a necessidade dos trabalhadores, visto tratar-se de verba alimentar.

Por outro lado, ao que tange a dívida proveniente de ação trabalhista que requereu horas extras e integrações, intervalos, adicional de insalubridade ou periculosidade, plus salarial por acúmulo de funções, indenização por danos morais, o Tribunal não adotou o mesmo entendimento. O que levanta alguns questionamentos nesse sentido, visto que a situação da execução da dívida ocorreu também no momento da pandemia do coronavírus, no qual todas as empresas foram afetadas economicamente de forma considerável.

#### **4.2. Solicitações de afastamento das atividades laborais presenciais devido a pandemia do Coronavírus**

Para dar início à análise das demandas relativas à solicitação de afastamento da atividade laboral por parte dos trabalhadores, devido ao fato de pertencerem ao “grupo de risco” da pandemia do Coronavírus, tem-se a decisão a seguir:

MANDADO DE SEGURANÇA. IRMANDADE SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE PORTO ALEGRE. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER. PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19). 1. Manutenção do fornecimento de equipamentos de proteção individual aos profissionais de saúde, sob pena de multa. Observância da norma do art. 297 do NCPD, que faculta ao magistrado a determinação de medidas que considerar adequadas para a efetivação da tutela provisória. Obrigação de fazer que está de acordo com as normas, de patamar constitucional (CF, arts. 7º, XXII, e 200, VIII) e infralegal (CLT, arts. 157 e 166), que resguardam a redução dos riscos inerentes ao trabalho e garantem a proteção ao meio ambiente do trabalho, bem como com a essencialidade da utilização dos equipamentos pelos trabalhadores da saúde, dados os índices de contágio e de letalidade que o novo Coronavírus tem manifestado, com o potencial de afetar aqueles que trabalham na linha de frente no atendimento médico à população. 2. Afastamento de empregados maiores de sessenta anos e portadores de doenças crônicas, desde que pertençam ao grupo de risco, sob pena de multa. Padece de ilegalidade o ato judicial a justificar a concessão parcial da segurança, porquanto não resultou evidenciada a plausibilidade do direito vindicado na amplitude com que foi deferida pela autoridade dita coatora.

Dentro dos limites da cognição sumária própria do exame da tutela provisória de urgência, a solução mais adequada ao contexto fático jurídico, sobretudo diante da essencialidade das atividades exercidas pela impetrante, é determinar o afastamento dos empregados substituídos maiores de sessenta anos de idade das áreas de triagem dos pacientes suspeitos de COVID-19 e do Pavilhão Pereira Filho. 3. Afastamento das empregadas lactantes e gestantes das áreas de triagem dos pacientes suspeitos de COVID-19 e do Pavilhão Pereira Filho, sob pena de multa. Mantida a ponderação promovida pela autoridade dita coatora, sendo prudente que tais trabalhadoras sejam afastadas de ambientes de trabalho que possibilitem uma maior exposição delas ao risco de contágio. Segurança parcialmente concedida. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020632-16.2020.5.04.0000 MSCIV, em 23/07/2020, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper).

Trata-se de Mandado de Segurança impetrado pela Irmandade Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre, contra liminar que deferiu a tutela de urgência a fim de determinar, entre outras coisas, o afastamento do trabalho dos empregados maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunodeprimidos, gestantes e lactantes, sob pena de multa. Nesse cenário o impetrante sustenta:

Destaca que a grande maioria dos seus coordenadores e chefes de serviços é maior de sessenta anos de idade e que o afastamento deles pode comprometer a assistência e a organização dos seus serviços. Refere que são realizados testes para confirmação de suspeita em 100% dos profissionais que apresentam qualquer tipo de sintoma gripal, com imediato afastamento das atividades laborais.

Neste caso a Desembargadora Relatora Angela Rosi Almeida Chapper, entendeu que à impetrante assiste razão, pelo fato de exercer atividades essenciais cujo funcionamento exige a contínua prestação do trabalho pelos seus empregados. Nesse sentido defende que não há base legal que permita o afastamento de todos os trabalhadores com idade acima de sessenta anos, mesmo que eles integrem o grupo de risco. Portanto, restou determinado o afastamento dos empregados com idade acima de sessenta anos somente das áreas de triagem dos pacientes suspeitos de estarem infectados pelo Covid-19, bem como do Pavilhão Pereira Filho (pneumologia).

Contudo, no que tange ao afastamento das empregadas gestantes e lactantes a decisão tomou outro caminho. Aqui, manteve-se integralmente a decisão de primeiro grau. A Magistrada defendeu a importância do afastamento dessas funcionárias de ambientes de trabalho que possibilitem uma maior exposição delas ao risco de contágio, principalmente pelo fato de não estarem suficientemente esclarecidos os riscos que a doença pode provocar às gestantes, aos fetos e aos

recém nascidos. Com apenas um voto divergente, manteve-se a decisão da Desembargadora Relatora, concedendo parcialmente a segurança em favor da Irmandade de Santa Casa de Misericórdia de Porto Alegre.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul mantém a mesma linha de julgamento na decisão a seguir. Vejamos:

MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. MÉDICO. GRUPO DE RISCO. AFASTAMENTO APENAS DO LABOR EM "LINHA DE FRENTE". É entendimento prevalecente neste colegiado que os trabalhadores que integram os mais diversos grupos de risco do Covid-19 devem apenas ser mantidos afastados do labor na dita "linha de frente" do atendimento aos pacientes portadores de coronavírus. Isso se justifica ainda mais quando se trata de um hospital público, o serviço mais essencial entre os essenciais. Todos os profissionais de saúde sabem os riscos da profissão desde que iniciam sua formação, e deles a comunidade necessita, nos tempos atuais, mais do que nunca. Na condição de ente público, o hospital impetrante necessariamente enfrenta dificuldades na reposição de profissionais, sendo suas contratações regidas pela exigência, como regra, de concurso público. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0022085-46.2020.5.04.0000 MSCIV, em 04/03/2021, Desembargador Fabiano Holz Beserra).

Trata-se de mandado de segurança impetrado pelo Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., contra decisão que determinou o imediato afastamento de um médico integrante do seu quadro de funcionários, de suas atividades presenciais, bem como concedeu autorização para realizar atendimentos remotos (telemedicina). A concessão da tutela de urgência fora embasada nos seguintes argumentos:

Caso a parte autora seja compelida a desenvolver suas atividades regulares, é inegável que estará exposta à situação de risco acima da normal, seja em vista de suas condições pessoais que a enquadram em grupo de risco, seja pela natureza da sua função e do local da prestação dos serviços. Neste sentido, dados do Ministério da Saúde mostram que até 12.06.2019, 169 profissionais de saúde morreram com a Covid-19, número é superior ao registrado em outros países com alta disseminação do novo coronavírus, como Estados Unidos e Reino Unido (<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/06/12/169-profissionais-de-saude-morreram-com-a-covid-19-segundo-relatorio-do-ministerio-dasaude.ghtml>).

Por sua vez, o impetrante destaca que suas atividades são de serviço essencial e indispensável à população, em especial no momento atual devido a pandemia do coronavírus. Além disso, refere que o litisconsorte exerce suas atividades como médico somente no setor de obstetrícia, bem como que o profissional não foi realocado para linha de frente do atendimento à possíveis pacientes com coronavírus, razão pela qual não se poderia falar em afastamento remunerado. A seguir ilustra-se parte do argumento interessante trazido ao debate pelo impetrante:

12) os Estados não vencerão essa batalha sem o apoio e o convencimento da sociedade acerca das medidas preventivas e de contenção social que se apresentam como indispensáveis para o resguardo da saúde individual e da saúde pública; 13) considerando-se a iminente crise sanitária para a qual passará o Município de Porto Alegre, impende ter maior parcimônia para proferir qualquer decisão que tenha como escopo reduzir o quadro de empregados de hospitais; 14) é consabido que o afastamento dos profissionais da saúde no atual estado seria extremamente prejudicial, acarretando em óbitos de pacientes em quantidade tão grande a ponto de ser possível estimar de antemão;

Com tudo isso, o Desembargador Relator Fabiano Holz Beserra, decidiu, acompanhado da maioria da turma com apenas uma divergência, pela concessão da segurança ao impetrante. Holz Beserra entendeu que por tratar-se de um hospital público, fala-se do serviço mais essencial entre os essenciais, bem como que todos os profissionais de saúde são conhecedores dos riscos da profissão desde que iniciam sua formação, e deles a comunidade necessita, nos tempos atuais, mais do que nunca. Além disso, ressalta a condição de ente público do hospital impetrante, observando que necessariamente enfrenta dificuldades na reposição dos profissionais, pois suas contratações demandam de concurso público.

Portanto, negou-se o afastamento integral do litisconsorte (médico obstetra), devendo este manter-se apenas afastado da chamada “linha de frente” do combate à pandemia, devido ao fato de possuir mais de sessenta anos de idade, fazendo assim parte do grupo de risco. Porém, devendo manter suas atividades rotineiras de atendimento presencial no hospital.

Por fim, tem-se uma situação em parte diferente das demais analisadas até o momento. No caso em tela, trata-se mandado de segurança impetrado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Comunicação Postais e Similares de Santa Maria e Região, tendo como litisconsorte a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, contra decisão de indeferiu a tutela de urgência requerida. Vejamos a emente:

MANDADO DE SEGURANÇA. ECT. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. MANUTENÇÃO DO AFASTAMENTO E DO TRABALHO REMOTO PARA TRABALHADORES SUBSTITUÍDOS. PANDEMIA DO

NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19). LEGALIDADE. Não padece de ilegalidade a decisão atacada ao indeferir a tutela provisória de urgência para determinar a manutenção do afastamento e do trabalho remoto para trabalhadores substituídos que coabitam com pessoas inseridas no grupo de risco, bem como que possuem filhos em idade escolar ou inferior e que necessitem de assistência de um dos pais, estando de acordo com a norma do art. 300 do NCP. Evidenciado que, além de não estar obrigada por força de Lei ou de regulamento interno, a empresa litisconsorte tem compatibilizado o funcionamento de suas atividades essenciais, que exigem a prestação de trabalho por seus empregados, com a adoção de cautelas para redução da transmissibilidade do novo Coronavírus (COVID-19), mediante a implementação de diversas e diferentes medidas de prevenção e de proteção à saúde dos trabalhadores e da coletividade, desde a decretação do estado de calamidade pública. Reconhecido que a ponderação entre a saúde e a necessidade do serviço está sendo feita com equilíbrio pela litisconsorte, que tem agido com prudência frente à gravidade do quadro pandêmico, cumprindo as recomendações das autoridades de saúde. Não identificada violação aos preceitos constitucionais e infralegais invocados pelo impetrante capaz de justificar a concessão da segurança. Segurança denegada.

(TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021218-53.2020.5.04.0000 MSCIV, em 21/08/2020, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper).

O impetrante pretende garantir o direito da manutenção do afastamento do trabalho presencial e do exercício das atividades de forma remota a todos os trabalhadores que firmaram autodeclarações para os casos de coabitação com filhos em idade escolar, que não tenham com quem ou onde ficar enquanto os pais comparecem ao trabalho, gestantes, lactantes e pessoas do grupo de risco, até cessar a condição atual de pandemia.

Argumenta ainda que a empresa reclamada, devido a nova convocação, colocará mais trabalhadores nas ruas, o que aumentaria o risco de contágio de um segmento populacional que, embora não trabalhe na empresa, coabita com trabalhadores e poderia ficar sem assistência médica adequada. Sustenta que, dessa forma irá contribuir, mesmo que involuntariamente, para o agravamento da situação de saúde pública na região. Defende ainda que o empregador não pode, sem qualquer parecer técnico ou recomendação de órgão oficial, colocar em risco a saúde de pessoas que coabitam com seus empregados e que se enquadram no grupo de risco.

Para tanto fundamentou seu argumento no princípio da condição mais benéfica, cujo princípio já se abordou no item 7.2 deste trabalho. Observa que não houve modificação da situação fática que pudesse justificar o retorno dos trabalhadores que preencheram os requisitos de trabalho remoto. Aduz ainda, a violação do disposto nos arts. 6º, 7º, 196, caput da CF, nos arts. 4º e 5º do

Estatuto da Criança e do Adolescente e no art. 468 da CLT. Colaciona-se parte da explanação do impetrante:

O princípio da condição mais benéfica encontra aplicação clara ao caso em voga, na medida em que a empresa reclamada de forma voluntária estabeleceu uma condição favorável aos trabalhadores coabitantes com mulheres lactantes através do "PRIMEIRA HORA EXTRA" de 17/03/2020.

Nesse cenário, entendeu a Desembargadora Relatora Ângela Rosi Almeida Chapper, ponderada a decisão do juízo *a quo* de reconhecer que a empresa não está obrigada por força de Lei ou de regulamento interno a manter os empregados que coabitam com pessoas inseridas no grupo de risco, bem como que possuem filhos em idade escolar ou inferior e que necessitem de assistência de um dos pais, em trabalho remoto. Não acolhendo a alegação de que se estaria ferindo o princípio da condição mais benéfica.

Além do mais, viu-se satisfeita com as medidas de proteção e fornecimento de EPI's adotados pela empresa com intuito de manter a salubridade do ambiente de trabalho, bem com afastamento dos trabalhadores que estão no grupo de risco. Outrossim, no que tange aos empregados coabitantes integrantes do grupo de risco, bem como àqueles que possuam filhos em idade escolar, entendeu, em consonância com a decisão em 1º grau, que inexistia previsão legal que dê amparo a pretensão sindical de que estes profissionais não possam retornar ao trabalho presencial.

Por todo o exposto verifica-se uma análise detalhada caso a caso por parte das turmas julgadoras. É possível vislumbrar a priorização da manutenção dos serviços essenciais em pleno funcionamento, mesmo se tratando de setores diferenciados, ambos os julgados entenderam a necessidade de manter a força de trabalho das empresas, considerando suas particularidades e grau de "essencialidade".

#### **4.3. Redução e suspensão da jornada de trabalho e dos salários**

Inicialmente, frisa-se que apesar do número considerável de resultados encontrados para este tema em específico, conforme mencionado acima, atualmente, no TRT4 são poucos os acórdãos que tratam de situações diretas de redução de jornada e salário. Contudo, levando em conta que a presente pesquisa ocupou-se em grande parte sobre este assunto em especial, se verifica a necessidade de realizar análises jurisprudenciais sobre o assunto, mesmo que não se desfrute de muitas situações diferentes à comparar.

Portanto, neste item proceder-se-á com a análise de duas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul, que tratam especificamente sobre solicitações de alteração nas jornadas de trabalho e dos salários devido à pandemia do novo coronavírus.

Sendo assim, como primeiro objeto de análise tem-se um Mandado de Segurança impetrado pela empresa Petróleo Brasileiro S/A Petrobras contra decisão que impede que a empresa ponha em prática um plano chamado “medidas de resiliência”. Vejamos:

EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. PLANO DE RESILIÊNCIA DA PETROBRAS. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO. LEGALIDADE. Não padece de ilegalidade a decisão atacada ao determinar que a impetrante mantenha o pagamento integral da remuneração mensal dos trabalhadores substituídos, considerados aqueles cuja situação funcional foi reconhecida ou atribuída pela empresa como sendo de grupo de risco ou equiparados, até negociação coletiva, sob pena de multa, estando de acordo com a norma do art. 300 do NCPC. Embora o art. 2º da Medida Provisória nº 927 estabeleça rol exemplificativo de medidas, de natureza trabalhista, a serem adotadas, a redução proporcional da jornada de trabalho e da remuneração não está entre as providências que podem ser implementadas pela impetrante, afinal, este permissivo legal resultou especificamente disciplinado pela Medida Provisória nº 936, a qual veda sua aplicação às sociedades de economia mista. As medidas tal como foram implementadas pela impetrante, inclusive sem a devida formalização mediante contrato individual escrito, contrariam as normas do art. 7º, incisos VI, XIII e XXVI, da CF, que condicionam a existência de prévia negociação coletiva como forma de perfectibilizar a redução proporcional dos salários e da jornada de trabalho e asseguram o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Possível configuração de alteração contratual lesiva, vedada pelo art. 468 da CLT, bem assim de violação ao art. 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/20, o qual determina seja considerado falta justificada à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas lá previstas. Segurança denegada. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020902-40.2020.5.04.0000 MSCIV, em 23/07/2020, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper).

Em suma, a impetrante alega que, visando promover o distanciamento e isolamento recomendados pela OMS, além de buscar a sustentabilidade da empresa e a fonte de renda de seus empregados, tomou uma série de medidas, dentre elas: o adiamento para dezembro do pagamento do Programa de Prêmio por Performance 2019 aos empregados; a redução de jornada dos empregados do regime administrativo de 8 para 6 horas, com o equivalente ajuste na remuneração, mas mantendo o mesmo valor hora de trabalho; a postergação do recolhimento de FGTS conforme autorização legal e; a postergação do pagamento de parte da remuneração dos empregados que ocupam função gratificada.

Por sua vez, o juízo de primeiro grau entendeu que o mencionado plano de resiliência, o qual está embasado especialmente nas MP's 927 e 936, deixou de observar que nenhum dos dispositivos legais mencionados, autoriza a redução unilateral perpetrada pela reclamada. Além disso, sopesou a vulnerabilidade dos trabalhadores devido a situação atual de crise econômica, sanitária e social vivenciada. Nesse sentido colaciona-se parte da argumentação do juízo:

Observo, neste aspecto, que **a crise causada pela Pandemia COVID-19 é de ordem não apenas econômica, mas notadamente de ordem social e humanitária.**

**Nesse panorama, permitir a redução unilateral do recebimento de verbas contra prestativas habituais aos empregados licenciados afronta o disposto no art.3º, §3º, da lei 13.979/20 e sujeita os a duplo prejuízo em momento de notada vulnerabilidade.** (grifos nossos).

De outra banda, em segunda instância, a Desembargadora Relatora do TRT4 Ângela Rosi Almeida Chapper, referiu ainda que embora o art. 2º da MP 927 estabeleça um rol exemplificativo de medidas de natureza trabalhista, a redução proporcional da jornada de trabalho e da remuneração de empregados não está entre as providências que poderiam ser implementadas pela impetrante, afinal de contas, restou explicitamente vedada com a MP 936 a sua aplicação às sociedades de economia mista, que é o caso da Petrobras.

Outrossim, a Magistrada acompanhada da turma julgadora, defendeu a fundamentação do juízo de primeiro grau, decidindo por denegar a segurança. Vejamos parte da argumentação da Desembargadora Desembargador Relatora:

Além disso, considero ponderado o ato dito coator ao pontuar que as Medidas Provisórias nº 927e nº 936 comportam interpretação restritiva e sistematicamente adequada ao ordenamento jurídico. Nessa perspectiva, a redução unilateral da jornada de trabalho e da remuneração dos trabalhadores substituídos tal como foi efetuada pela impetrante - inclusive sem a devida formalização mediante contrato individual escrito, contrariando o disposto nas referidas normas legais - contraria a norma do art. 7º, incisos VI, XIII e XXVI, da CF, que condicionam a existência de prévia negociação coletiva como forma de perfectibilizar a redução proporcional dos salários e da jornada de trabalho e asseguram o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Por sua vez, tem-se o Acórdão que denegou a segurança pleiteada pela Campanha Nacional de Escolas da Comunidade, em face de decisão que deferiu a tutela de urgência que determinou à ora impetrante que reestabelecesse a carga horária e os salários de parte de seus empregados. Veja-se a ementa:

MANDADO DE SEGURANÇA. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Na realidade, a impetrante não pretendeu se valer da aplicação das disposições emergenciais contidas na MP nº 936, de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020, de 2020, de 6 de julho de 2020, pois, como bem referido na decisão atacada, o documento por ela firmado não obedece os parâmetros legais. A pretensão da impetrante foi, de fato, firmar autênticos acordos coletivos diretamente com seus empregados, sob a justificativa da recusa sindical à negociação. Contudo, a pretensão mandamental esbarra na garantia constitucional de "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo" (CRFB, art. 7º, inc. VI). (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0022193-75.2020.5.04.0000 MSCIV, em 04/03/2021, Desembargador Fabiano Holz Beserra).

No caso em tela o Sindicato representante dos trabalhadores relatou que, no mês de março de 2020, foram surpreendidos com o pagamento dos salários em valor menor do que o normal, bem como diferente do que o lançado no contracheque do mesmo mês, ao passo que foram informados pela ora impetrante, da redução, de forma unilateral, dos salários de todos trabalhadores em percentuais que variavam de 20% a 40%, dependendo do fluxo de caixa de cada unidade escolar mantida.

Além disso, informou que no início do mês de julho/2020 a empregadora realizou uma reunião com os trabalhadores, sem a participação do sindicato, momento em que propôs que os empregados assinassem um acordo de redução salarial, sob a clara ameaça de dispensa, de não pagamento do salário e do fechamento da unidade.

Por sua vez, a ora impetrante manifestou-se alegando que os empregados concordaram com o acordo proposto, vejamos:

A situação resulta de acordo entre os substituídos e a Reclamada, em que restou pactuada a possibilidade (e não imposição unilateral) da redução proporcional da carga horária e dos salários dos empregados, conforme documentos anexados aos autos.

O juízo de primeiro grau decidiu por deferir a tutela de urgência requerida pelo Sindicato, sob a fundamentação de que apesar do acordo juntado pela impetrante aos autos prever a possibilidade da redução de carga horária, com a redução proporcional do salário, o mesmo não observa os limites da Lei 14.020/20 em diversos aspectos, citou ainda como exemplo: ausência de limitação do período máximo, de 90 dias (prorrogáveis); ausência de relação do percentual de 30% de redução com aqueles legalmente previstos. Por fim, defendeu que restou nítida a prática de ato

ilegal pela ré, pois realizado sem a observância das condições estabelecidas na Lei 14.020/2020, mostrando-se evidente a ilegalidade da redução salarial promovida pela mesma.

Em sede recursal, o Desembargador Relator Fabiano Holz Beserra, acompanhado do voto de todos os integrantes da turma, manteve a decisão do juízo *a quo*, nos seguintes termos:

a impetrante não pretendeu se valer da aplicação das disposições emergenciais contidas na Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na lei nº 14.020, de 2020, de 6 de julho de 2020, pois, como bem referido na decisão atacada, o documento por ela firmado não obedece os parâmetros legais. A pretensão da impetrante foi, de fato, firmar autênticos acordos coletivos diretamente com seus empregados, sob a justificativa da recusa sindical à negociação.

De outra banda, reconheceu ainda a existência de perigo de dano ao resultado útil do processo, dado o caráter alimentar dos salários. Na oportunidade mencionou o que parecer do Ministério Público do Trabalho se dá no mesmo sentido, destacando que diante do grave cenário pandêmico, com impactos drásticos na economia familiar da população trabalhadora, há amparo para a pretensão do restabelecimento dos salários e das jornadas normais de trabalho de todos os substituídos.

Nesse cenário, ao comparar ambas as decisões, verifica-se uma semelhança entre os casos, qual seja, a tentativa de alterações e flexibilizações contratuais, de forma unilateral, bem como sem observar os requisitos da Lei 14.020/20, por parte das empregadoras. Ao passo que o Tribunal em questão, manteve-se uníssono nas decisões, presando pela garantia dos direitos fundamentais dos empregados, utilizando-se de uma interpretação predominantemente literal da letra da lei em favor dos trabalhadores.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, foi possível perceber ao decorrer da construção desta pesquisa, que a disseminação do novo coronavírus que culminou em uma pandemia mundial, a qual vivenciamos até o presente momento, impôs uma série de adaptações ao ser humano em diversos aspectos da vida, começando pelos cuidados com a saúde, até adaptações sociais, financeiras e laborais.

Com isso, verificou-se uma necessidade em abordar de forma mais específica os impactos que o novo coronavírus exerceu sobre a população trabalhadora no Brasil, em especial no estado do Rio Grande do Sul, frente às medidas trabalhistas adotadas pelo governo, com o intuito de preservar os empregos e a renda dos trabalhadores, bem como, por outro lado, preservar a saúde financeira das empresas, almejando amenizar a crise econômica.

Portanto, se iniciou o primeiro capítulo com uma revisão dos princípios basilares do Direito do Trabalho, os quais permeiam também o Direito Constitucional Brasileiro, pontuando os principais pilares sustentadores da matéria central desta pesquisa. Além disso, se explanou sobre as condições básicas necessárias a ofertar e sustentar um ambiente de trabalho saudável aos trabalhadores, pois se trata, entre outros, de um direito fundamental.

Em seguida, realizou-se uma síntese dos acontecimentos que nos trouxeram até a situação pandêmica atual, revisitando os primeiros impactos que a pandemia do novo Coronavírus gerou no mundo. O segundo capítulo desta pesquisa ilustrou as medidas tomadas pelo Estado brasileiro principalmente no ano de 2020, com o intuito de amenizar o potencial devastador do vírus que se espalhava de forma descontrolada. As ações em pauta foram direcionadas não só para a saúde da população, mas também para a saúde econômica do país.

Ainda no segundo capítulo, foram abordadas as normas instituídas pelo Governo Brasileiro diante da iminência do vírus Covid-19. O primeiro passo foi dado com o Decreto Legislativo nº 6 de 2020, o qual decretou o estado de calamidade pública no país, fazendo com que se tornasse possível, durante a sua vigência, aumentar gastos, liberar recursos, parcelar as dívidas, atrasar a execução de gastos, entre outras providências. Por sua vez, as Medidas Provisórias nº927 e nº936 (posteriormente transformada na Lei nº 14.020/2020), que dispunham sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e estabelecendo, o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e salários e a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Por fim, ocupou-se ainda, no mesmo capítulo, de esclarecer as polemicas que se insurgiram no meio jurídico com a entrada em vigor das mencionadas regras jurídicas transitórias, visto que observou-se a existência do risco de uma considerável informalização das normas que conduzem as relações trabalhistas, em especial no que tange as alterações contratuais, como a redução de jornada de trabalho e salários mediante acordos individuais entre empregado e empregador sem a participação dos Sindicatos representantes. Ao passo que se trouxe os posicionamentos adotados pelas entidades referência da matéria do Direito do Trabalho.

Por conseguinte, no terceiro capítulo desta pesquisa realizou-se uma análise jurisprudencial com base nos acórdãos produzidos no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região do Rio Grande do Sul, com atenção aos reflexos causados pela pandemia do Coronavírus nas relações de trabalho diante das medidas adotadas pelo Governo Federal.

Para a realização da referida análise, utilizou-se a aplicação de alguns critérios. Primeiramente, a fonte utilizada para pesquisa das decisões fora o site oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região do Rio Grande do Sul, dentro do interstício de um ano, a contar de 27 de março de 2020. Além disso, foram selecionados os julgados correspondentes às palavras “suspensão acordo” (230 resultados), “grupo de risco” (101 resultados) e “redução jornada salário” (55 resultados), todos englobando a palavra “coronavírus”.

Após as análises realizadas, foi possível verificar que as turmas julgadoras do TRT4 adotaram posicionamentos padrão para determinadas situações. No item 4.1, por exemplo, o qual tratou da flexibilização da liquidação de acordos trabalhistas devido à crise econômica agravada pela pandemia do novo Coronavírus, foi possível verificar que as empresas buscaram uma forma de tentar amenizar os prejuízos causados pela crise, renegociando as dívidas provenientes das rescisões contratuais, ao passo que os Juízes, diante do grande número de demandas nesse sentido, entraram em consenso e definiram uma linha a ser seguida pelo Tribunal, firmando o entendimento de que a pandemia causada pela COVID -19 autoriza a adequação dos termos de uma conciliação em busca de um meio termo, beneficiando tanto empregado como empregador e garantindo o sustento de ambos.

Já no item 4.2, o qual tratou sobre os requerimentos de afastamento das atividades laborais presenciais devido a pandemia do Coronavírus, foi possível concluir que o Tribunal priorizou a manutenção dos serviços essenciais em pleno funcionamento, realizando uma análise minuciosa de cada caso, considerando setor e as atividades de forma individual, em ambos os julgados entendeu pela necessidade de manter a força de trabalho das empresas, considerando suas particularidades e grau de essencialidade.

Em relação à suspensão da jornada de trabalho e dos salários devido a situação de calamidade pública tratada no item 4.3, percebeu-se que em se tratando deste tema em específico, dentro do período em que se realizou a pesquisa (março de 2020 a março de 2021), não foi possível encontrar variedade de acórdãos para proceder com a análise objetivada. Ao passo que, ao realizar uma pesquisa no mesmo tribunal selecionando a opção “despachos e decisões monocráticas”, verificou-se um número maior de resultados para este assunto de fato, o que pode explicar a escassez de respostas objetivas para a primeira tentativa.

Com isso, considerando que se buscava por decisões finais, realizou-se a análise de apenas dois acórdãos no item 4.3, oportunidade em que vislumbrou-se uma semelhança entre os casos, qual seja, a tentativa de alterações e flexibilizações contratuais, de forma unilateral, bem como sem observância dos requisitos da Lei 14.020/20, por parte das empregadoras. Nesses casos o Tribunal manteve-se uníssono nas decisões, presando pela garantia dos direitos fundamentais dos empregados, utilizando-se de uma interpretação predominantemente literal da letra da lei em favor dos trabalhadores.

Diante de todo o exposto, verifica-se a importância da presente pesquisa, pois se criou aqui um compilado de informações que possibilitam uma melhor compreensão sobre como se deu a pandemia do novo Coronavírus no interstício do ano de 2020 a 2021 no Brasil, bem como quais foram as dificuldades/necessidades enfrentadas pela população trabalhadora do Brasil, tanto quanto ao que se refere ao acesso a saúde, manutenção da renda, permanência nos postos de trabalho e sobretudo a preservação da dignidade da pessoa humana numa situação de extrema vulnerabilidade.

Na mesma linha, este trabalho cumpriu esclarecer a origem e o objetivo das medidas trabalhistas adotadas pelo governo brasileiro para o enfrentamento da pandemia do vírus Covid-19. Outrossim, logrou êxito em munir os leitores com material suficiente para, além de possibilitar uma compreensão imparcial dos fatos ocorridos, instigar novas pesquisas na mesma área que persigam posicionamentos mais explícitos quanto a realidade vivenciada por empregados e/ou empregadores numa situação atípica como a atual, na qual os operadores do Direito assumiram a responsabilidade de decidir (considerando que as pecúnias mencionadas nesta pesquisa tratam-se de verbas alimentares), a cada decisão proferida, quem vai colocar o alimento na mesa.

É de suma importância que se realize uma análise crítica das pautas aqui abordadas, especialmente com viés social. A partir deste trabalho foi possível verificar uma busca pela aplicabilidade da justiça de fato, visto que todos foram afetados pela pandemia do novo Coronavírus, obviamente em intensidades diferentes. Porém, percebeu-se o esforço dos Magistrados em proferir decisões comprometidas com a manutenção do sustento dos empregados, ao mesmo tempo sem condenar o futuro dos empreendimentos.

## REFERÊNCIAS

ABRAT. **Nota pública contrária à inclusão no projeto de lei de conversão nº 15/2020**. 15 jun. 2020. Disponível em: < <http://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/8918-nota-publica-contraria-a-inclusao-no-projeto-de-lei-de-conversao-n-15-2020>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

ACHA, P. N.; SZYFRES, B. **Zoonosis y enfermedades transmisibles comunes al hombre y a los animales**. 3.ed. Washington: OPAS, 2001. 416 p.

**ADI nº 6363**. DF. Desembargador Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

AFONSO, G.F.M.H.L.S.J. R. **Governance 4.0 Para Covid-19 no Brasil**. São Paulo. Grupo Almedina (Portugal), 2020. 9786556270869. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556270869/>. Acesso em: 10 Mar 2021.

AGRA BELMONTE, Alexandre; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do Trabalho na Crise da Covid-19**. Editora Jus Podivm. Salvador, BA. 2020.

ALVA CORTEZ GONÇALVES, Heloisa; LOPES, Maria Helena. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho**. Curitiba, V.4, N.2, P.129-145, Jul/Dez 2013. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6172858>>. Acesso em: 25 de agosto de 2020.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: Proteção à saúde do trabalhador**. Revista eletrônica TRT do Paraná. V.2 – n.23. Outubro de 2013.

ANAMATRA. **MP 936: descompasso com princípio da irredutibilidade salarial e segurança jurídica**. Nota pública. 13 abr. 2020. In: site ANAMATRA. Disponível em:< [AQUINO, Estela M. L. et al. \*\*Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil\*\*. \*Ciência & Saúde Coletiva\* \[online\]. 2020. v. 25, suppl 1, pp. 2423-2446. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10502020>>. Acesso em: 04 mar. 2021.](https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/29644-mp-936-descompasso-com-principio-da-irredutibilidade-salarial-e-seguranca-juridica#:~:text=MP%20936%3A%20descompasso%20com%20princ%C3%ADpio%20da%20irredutibilidade%20salarial%20e%20seguran%C3%A7a%20jur%C3%ADdica,-Whatsapp&text=No%20campo%20do%20direito%20coletivo,XXVI%20e%208%C2%BA%2C%20CRFB).>. Acesso em: 19 mar. 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Torrieri Guimarães. São Paulo: Martin Claret, 2001.
- ASSOCIAÇÃO Brasileira De Normas Técnicas (2004), NBR ISO 14001 – **Sistema de gestão ambiental: especificação e diretrizes para uso**. Rio de Janeiro: ABNT. 14 p.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios – da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 6. ed. São Paulo. Malheiros, 2006, pg.138.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL. Focus - Relatório de Mercado. 08 mar. 2021. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/publicacoes/focus>>. Acesso em: 08 mar. 2021.
- BARBOSA, Marina. **Desgovernado devido a pandemia da covid-19, Brasil mergulha na pobreza**. Correio Braziliense. 07 mar. 2021. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2021/03/4910663-desgovernado-devido-a-pandemia-da-covid-19-brasil-mergulha-na-pobreza.html>>. Acesso em: 08 mar. 2021.
- BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. tradução Humberto Laport de Mello. 2 reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2013.
- BARIFOUSE, Rafael. Covid-19: os 5 fatos que mostram por que o Brasil está no pior momento da pandemia. **UOL**. São Paulo. 01 mar. 2021. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/bbc/2021/03/01/covid-19-os-5-fatos-que-mostram-por-que-o-brasil-esta-no-pior-momento-da-pandemia.htm>. Acesso em: 04 mar. 2021.
- BELLUSCI, Silvia Meirelles. **Doenças profissionais ou do trabalho**. Senac, 2017.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo. 2018.
- BOMFIM CASSAR, Vólia; **Principais Aspectos das Alterações Feitas Pela Lei 14.020/20 e Breves Comentário ao Decreto 10.422/20**. Covid-19 e as relações de trabalho. n. 93. Out. 2020. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180190/2020\\_cassar\\_volia\\_principais\\_aspetos.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180190/2020_cassar_volia_principais_aspetos.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 13 mar. 2021.
- BOMFIM CASSAR, Vólia; **Resumo de Direito do Trabalho**. 6ª edição revista atualizada e ampliada. São Paulo. Editora Forense Ltda. 2018.

BOMFIM CASSAR, Vólia; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; LARA MARTINS, Rafael; PINHEIRO, Iuri. **Lei 14.020/2020.Comparada e comentada.** 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** In: SENADO FEDERAL. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 01 de setembro de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 19.593 de 24 de dezembro de 2020.** Dispõe sobre a organização e o funcionamento do Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil e do Conselho Nacional de Proteção e Defesa Civil e sobre o Plano Nacional de Proteção e Defesa Civil e o Sistema Nacional de Informações sobre Desastres. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10593.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10593.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm). Acesso em: 24 de setembro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de agosto de 1981.** Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm)> Acesso em: 14 de outubro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. PL 634/1975. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 22 de setembro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. In: SENADO FEDERAL. Legislação Republicana Brasileira. Brasília, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 13 de outubro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm)>. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.128, de março de 2021.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14128.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14128.htm)>. Acesso em: 22 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.151, de maio de 2021.** Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm)>. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. **Lei complementar nº 101 de 4 de maio de 2000.** Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936 de 01 abr. de 2020.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)>. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF examina nesta quinta-feira (16) ações contra alterações de regras trabalhistas durante pandemia.** Brasília: STF, 2020. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441439&caixaBusca=N>>. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Rede contesta programa emergencial que autoriza redução salarial e suspensão de contratos de trabalho.** Brasília: STF, 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=440733&ori=1%E2%80%8B>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia.** Brasília: STF, 17 abr. 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1>>. Acesso em: 19 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

CNI – Confederação Nacional da Indústria. **Economia Brasileira 2020-2021.** Brasília, DF. 2020. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2020/12/economia-brasileira/#economia-brasileira-2020-2021%20>>. Acesso em: 08 mar. 2021.

CAMPONOGARA, Silviamar. **Saúde e meio ambiente na contemporaneidade: o necessário resgate do legado de Florence Nightingale**. Escola Anna Nery, v. 16, n. 1, p. 178-184, 2012.

CAVALCANTE BOUCINHAS FILHO, Jorge. O princípio da irrenunciabilidade e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. *Direito UNIFACS–Debate Virtual* 197 (2016). Disponível em: [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:elifLw9WKEJ:scholar.google.com/+irrenunciabilidade&hl=pt-BR&as\\_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:elifLw9WKEJ:scholar.google.com/+irrenunciabilidade&hl=pt-BR&as_sdt=0,5). Acesso em: 13 de outubro de 2020.

DE REZENDE, Joffre Marcondes. Epidemia, endemia, pandemia, epidemiologia. *Revista de Patologia Tropical/Journal of Tropical Pathology*. pg 154. V. 27, n. 1, 1998.

DIREITO LEGAL. **Resumo de Princípios do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://direito.legal/direito-social/direito-do-trabalho/resumo-de-principios-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 29 de agosto de 2020.

DOS SANTOS, Washington. **Dicionário Jurídico Brasileiro**. Belo Horizonte. Del Rey, 2001. Disponível em: <[http://www.integrawebsites.com.br/versao\\_1/arquivos/d8545a815ba082afcb4d6d067b471373.pdf](http://www.integrawebsites.com.br/versao_1/arquivos/d8545a815ba082afcb4d6d067b471373.pdf)>. Acesso em: 04 abr. de 2021.

ESTEVÃO, Amélia. **Covid-19**. *Acta Radiológica Portuguesa*. Vol 32. nº1 5-6. Janeiro-Abril de 2020.

FERREIRA, Francisco; NETO, Jorge; DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE, Jouberto. **Manual de direito do trabalho**. 4ª revista atualizada e ampliada. São Paulo. Editora atlas. 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/cfi/6/10!/4/2/4/2/2@0:0>>. Acesso em: 01 de setembro de 2020.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad. 1997.

FONSECA, Jessica da Sila. ROBERTI, Eduardo Torres. **Meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental do trabalhador**. Aracaju. 2016.

GIATTI, Leandro Luiz (Org.). **Fundamentos de saúde ambiental**. Manaus. Editora da Universidade Federal do Amazonas. 2009.

GODINHO DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª edição. LTr. São Paulo. pg. 224. 2017.

GOVERNO DO BRASIL. Programa que permite redução de jornada de trabalho e de salário é prorrogado até 31 de dezembro. 14 Out. de 2020. Disponível em: < [GOVERNO FEDERAL. Auxílio Emergencial. Ministério da Cidadania. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/servicos/auxilio-emergencial>. Acesso em: 15 mar. 2021.](https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/10/programa-que-permite-reducao-de-jornada-de-trabalho-e-de-salario-e-prorrogado-ate-31-de-dezembro#:~:text=O%20Benef%C3%ADcio%20Emergencial%20de%20Preserva%C3%A7%C3%A3o,temporariamente%20o%20contrato%20de%20trabalho.>. Acesso em: 13 mar. 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

JUNQUEIRA DE AZEVEDO, Antônio. **A boa-fé na formação dos contratos**. São Paulo. 1992. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67168/69778>. Acesso em: 26 de setembro de 2020.

KROST, Oscar; **O princípio da boa-fé objetiva como balizador de condutas na relação de emprego**. Santa Catarina. 2011. Disponível em: <[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:a36NOrUiyF4J:scholar.google.com/+princípio+da+boa+fe+objetiva+como+balizador&hl=pt-BR&as\\_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:a36NOrUiyF4J:scholar.google.com/+princípio+da+boa+fe+objetiva+como+balizador&hl=pt-BR&as_sdt=0,5)>. Acesso em: 22 de setembro de 2020.

LIMA, Sílvia Tibo Barbosa; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da Covid-19**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, Edição especial, t. 1, p. 311-332, jul. 2020. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180733>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

LOUREICO WERNECK, Guilherme; SÁ CARVALHO, Marília. **A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada**. Rio de Janeiro, 08 de maio de 2020. Scielo Saúde Pública. Disponível em: < <https://www.scielosp.org/article/csp/2020.v36n5/e00068820/pt/>>. Acesso em: 30 de agosto de 2020.

MAGALHÃES, Mario. Impacto da Pandemia de Covid-19 no Mercado de Trabalho e Medidas Compensatórias. ANESP. 09 de junho de 2020. Disponível em: <<http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/6/9/impacto-da-pandemia-de-covid-19-no-mercado-de-trabalho-e-medidas-compensatrias>>. Acesso em: 06 mar. 2021.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação civil pública trabalhista**. 5. ed. São Paulo. RT, 2002.

MARTINS ROMAR, Carla Teresa. **Direito do Trabalho Esquemático**. Editora Saraiva, 2019. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611027/cfi/0!4/2@100:0.00>>. Acesso em: 27 de agosto de 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: ED. Atlas S.A., 11ª ed., 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo. Atlas. 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. rev e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MENDES MOREIRA MIRAGLIA, Livia. **O Direito do Trabalho Como Instrumento de Efetivação da Dignidade Social da Pessoa Humanano Capitalismo**. Belo Horizonte, V. 49, N. 79, P. 149 – 162, Jan/Jun .2009. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74060/2009\\_miraglia\\_livia\\_direito\\_trabalho.pdf?sequ](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74060/2009_miraglia_livia_direito_trabalho.pdf?sequ)>. Acesso em: 25 de agosto de 2020.

MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **Covid 19 e direito brasileiro: mudanças e impactos**. TirantloBlanch Brasil. 2020.

MELEIRO, Ana Beatriz et al. **A arbitragem à luz da reforma trabalhista no brasil**. Diálogos Interdisciplinares, v. 7, n. 1, p. 32-54, 2018.

MENDES, Cláudio. **Pandemias e comércio internacional**. Pontes, v.5, n.3, p.8, 2018.

MESQUITA, Gil Ferreira de. **O devido processo legal em seu sentido material**. Brasília a. 43 n. 170 abr/jun. 2006.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sobre a Doença**. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>>. Acesso em: 27 de agosto 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Nota Informativa: uma Análise da Crise gerada pela Covid-19 e a Reação de Política Econômica**. Nota Técnica, 13 de maio de 2020a. Disponível em: <[https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2020/nota-uma-ana-lise-da-crise-gerada-pela-covid19.pdf/view#:~:text=%2F05%2F2020\)-,Nota%20Informativa%20%2D%20Uma%20An%C3%A1lise%20da%20Crise%20gerada%20pela%20Covid%2D19,como%20%C3%BAnica%20na%20hist%C3%B3ria%20recente](https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-informativas/2020/nota-uma-ana-lise-da-crise-gerada-pela-covid19.pdf/view#:~:text=%2F05%2F2020)-,Nota%20Informativa%20%2D%20Uma%20An%C3%A1lise%20da%20Crise%20gerada%20pela%20Covid%2D19,como%20%C3%BAnica%20na%20hist%C3%B3ria%20recente)>. Acesso em: 06 mar. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Ministério da Economia divulga lista dos setores mais afetados pela pandemia da Covid-19 no Brasil**. 15 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/ministerio-da-economia-divulga-lista-dos-setores-mais-afetados-pela-pandemia-da-covid-19-no-brasil>>. Acesso em: 06 mar. 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13ª ed. São Paulo. Atlas. 2003.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 35ª ed. São Paulo. Atlas. 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 13ª edição. Atualizada com a EC nº 39/02. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: [https://jornalistaslivres.org/wpcontent/uploads/2017/02/DIREITO\\_CONSTITUCIONAL-1.pdf](https://jornalistaslivres.org/wpcontent/uploads/2017/02/DIREITO_CONSTITUCIONAL-1.pdf). Acesso em: 19 de setembro de 2020.

MORAES FRANCO, Ticiane; DE MENDONÇA ROCHA, Derick. A rejeição tácita da MP 928 e o retorno da fluência dos prazos nos processos administrativos sancionadores. **Migalhas**. 28 jul. 2020. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/331244/a-rejeicao-tacita-da-mp-928-e-o-retorno-da-fluencia-dos-prazos-nos-processos-administrativos-sancionadores>>. Acesso em: 11 mar. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 1977. p. 235.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 63, n.5, p. 583-587, maio 1999.

NETO, Almeida. Advogados e Associados. **Direito médico. Prevenção e garantias dos profissionais de saúde em tempos de pandemia**. Cacoal/RO. Disponível em: <<https://almeidaneto.adv.br/netpage/data/uploads/2021/06/Almeida-Neto-Cacoal-Informativo-Direito-Medico-1edicao.pdf>>. Acesso em: 22 ago. de 2021.

NETO, Vital. Painel Covid-19: acompanhe a evolução da pandemia do novo coronavírus no Brasil. Monitoramento da CNN mostra dados mais recentes de casos e mortes causados pela doença no país. **CNN**. São Paulo. 16 dez. de 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/2020/12/16/painel-covid-19-acompanhe-a-evolucao-da-pandemia-do-novo-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 02 mar. de 2020.

NUNES, Guilherme. **O princípio da primazia da realidade como instrumento da boa-fé objetiva, da tutela da confiança e da igualdade substancial na relação de emprego**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a, v. 12, 2012.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Folha informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil.** Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19#:~:text=Em%2011%20de%20mar%C3%A7o%20de,26%20de%20agosto%20de%202020>>. Acesso em: 27 de agosto de 2020.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Zoonoses.** Disponível em: <<https://www.who.int/zoonoses/en/>>. Acesso em 24 de outubro de 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 6. ed. São Paulo: LTr. 2011.

OXFAM. **O Vírus da fome: como o Coronavírus está aumentando a fome em um mundo faminto.** Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/especiais/virus-da-fome/#:~:text=At%C3%A9%2012%20mil%20pessoas%20podem,fome%20em%20um%20mundo%20faminto>>. Acesso em: 06 mar. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado.** São Paulo. Ltr, 2002.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O MEIO MABIENTE (PNUMA). **Declaração da Diretora Executiva do PNUMA, Inger Andersen.** 2020. Disponível em: <https://www.unenvironment.org/pt-br/noticias-e-reportagens/statement/declaracao-do-pnuma-sobre-o-covid-19>. Acesso em: 24 de outubro de 2020.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O MEIO MABIENTE (PNUMA). **Surto de coronavírus é reflexo da degradação ambiental.** 2020. Disponível em: <<https://www.unenvironment.org/pt-br/noticias-e-reportagens/reportagem/surto-de-coronavirus-e-reflexo-da-degradacao-ambiental-afirma>>. Acesso em: 24 de outubro de 2020.

QUAMMEN, David. Contágio – Infecções de origem animal e a evolução das pandemias. Companhia das Letras. 2020.

**RADIS.** Rio de Janeiro. Fundação Oswaldo Cruz. ed. 212, maio 2020. Disponível em: <<https://radis.ensp.fiocruz.br/index.php/todas-as-edicoes/212>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito.** 25ª edição. São Paulo. 2001.

RIBAS FREITAS, Ricardo; NAPIMOGA, Marcelo; DONALISO, Maria Rita. **Análise da gravidade da pandemia de Covid-19.** Brasília, 06 de abril de 2020. Scielo Saúde Pública. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/article/ress/2020.v29n2/e2020119/#>>. Acesso em: 30 de agosto de 2020.

Roberto, GC. **Esquematizado - Direito civil 1: parte geral - obrigações - contratos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788553617395. p. 766. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617395/>. Acesso em: 27 de março de 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2ª tiragem, 1993.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2. ed., tir. 5. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo. LTr. 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo. LTr. 2004.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SAÚDE DEBATE. Coronavírus: impactos históricos e sociais provocados pela pandemia da Covid-19. Paraná, 05 maio 2020. Disponível em: <<http://saudedebate.com.br/noticias/coronavirus-impactos-historicos-e-sociais-provocados-pela-pandemia-da-covid-19>>. Acesso em: 09 mar. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr. 2010.

SAMPAIO OLIVEIRA, Murilo Carvalho. **(RE)Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. 2006. 239 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia. Salvador. 2006.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho; **O conceito de saúde**. Scielo. Revista de saúde pública. Vol. 31. São Paulo. 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rsp/v31n5/2334.pdf>. Acesso em: 26 de outubro de 2020.

AGÊNCIA SENADO. **PEC Emergencial será promulgada na segunda-feira**. Senado Notícias. Brasília, DF. 12 mar. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/03/12/pec-emergencial-sera-promulgada-na-segunda-feira>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SILVA, Luiz Pinha Pedreira de. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 7. ed. Malheiros: São Paulo. 2009.

SILVA. Antônio Braga da. FARIAS, Paulo José Leite. **O meio ambiente do trabalho como nova diretriz constitucional da tutela ambiental: o contraste entre o ideal constitucional e a realidade brasileira**. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 1, p.144-174, abr. 2017. DOI: 10.5433/25857-114933-2.2017v12 n1p144. ISSN: 1980-511X. pgs. 149-150.

SILVEIRA, Clariana Oliveira da. **O Princípio do Protetor no Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/2160/o-principio-protetor-direito-trabalho>>. Acesso em: 10 de outubro de 2020.

SOARES BERNARDES, Simone. **Direito do Trabalho**. 4ª revista, atualizada ampliada. Editora JusPodivm.V.17. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/f5343f098c14bd20aae4309ad0d14a55.pdf>>. Acesso em 28 de agosto de 2020.

SOEIRO, A. **Covid-19: temas essenciais**. [Digite o Local da Editora]: Editora Manole, 2020. 9786555760385. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555760385/>. Acesso em: 01 Mar 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo. LTr, 1997.p.134.

SVS/MS. Coronavírus Brasil. 2021. Painel Interativo. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 04 mar. 2021.