

## **OS EFEITOS DA PANDEMIA DE COVID-19 PARA A CLASSE TRABALHADORA NO BRASIL**

**MARIA CAROLINE COSTA DE ALMEIDA E SILVA:**  
Graduanda em Direito pela Faculdade UNA de Contagem

**GUSTAVO HENRIQUE DA SILVA ALMEIDA**

(coautor)<sup>i</sup>

**MIRIAM PARREIRAS DE SOUZA SARMENTO**

(orientadora)<sup>1</sup>

**RESUMO:** A pandemia do COVID-19 atingiu seu pique elevado no mês de março no Brasil, levando assim a OMS (Organização Mundial da Saúde) e as autoridades adotarem medidas para a contenção do vírus, sendo umas destas o isolamento social, restringindo assim a rotina trabalhista. O objetivo desse trabalho é apresentar os efeitos da pandemia de COVID-19 na vida dos trabalhadores no Brasil, demonstrando as alterações ocorridas na lei e adequações impostas. Observa-se que o Covid-19 trouxeram muitos impactos e questionamentos, principalmente no relacionado ao vínculo empregatício, tanto para o empregado de que teve que mudar toda a sua rotina de trabalho, ou mesmo como ocorreu com muitos que perderam os seus trabalhos, como também acometeu negativamente o empregador que acabou tendo muitos prejuízos, principalmente financeiros. Assim sendo este trabalho apresentará informações que serão importantes para o campo de Direito trabalhista. A metodologia utilizada é baseada na pesquisa bibliográfica, utilizando do método hipotético – dedutivo. Conclui-se que a pandemia do COVID-19 trouxeram grandes mudanças a nível nacional e mundial, sendo um tema recente que ainda está em constante estudo, a classe trabalhadora aos poucos se adequam a nova realidade e cada vez vão aderindo ao estilo de trabalho law-off, que permite a realização do trabalho sem a deslocação do trabalhador a sede da empresa . Assim sendo deixa-se a pesquisa atual como instrumento de utilização para novas pesquisas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Pandemia; Covid-19; Teletrabalho; Lay-Off; Contratos de trabalho.

**ABSTRACT:** The pandemic of COVID-19 reached its peak in March in Brazil, thus leading WHO (World Health Organization) and the authorities to adopt measures to contain the virus, one of which is social isolation, thus restricting the work routine. The objective of this work is to present the effects of the COVID-19 pandemic on the lives of workers in Brazil, demonstrating the changes in the law and the adjustments made. It is observed that Covid-19 brought many impacts and questions, mainly in relation to the employment relationship, both for the employee who had to change his

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora do Centro Universitário UNA. Advogada.

entire work routine, or even as it happened with many who lost their jobs, such as it also negatively affected the employer who ended up having a lot of losses, mainly financial. Therefore, this work will present information that will be important for the composition of labor law. The methodology used is based on bibliographic research, using the hypothetical - deductive method. It is concluded that the COVID-19 pandemic brought great changes at national and world level, being a recent theme that is still under constant study, the working class to few are adapted to reality and increasingly adhere to the law-off style of work, which allows work to be carried out without the worker traveling to the company's headquarters. Thus, current research is used as a tool for new research.

**KEYWORDS:** Pandemic; Covid-19; Teleworking; Lay-Off; Employment contracts.

**SUMÁRIO:** 1. INTRODUÇÃO. 2. DIFERENÇAS ENTRE EPIDEMIA E PANDEMIA. 2.1 Conceito de epidemia e pandemia. 2.2 A pandemia do corona virus. 3. AS ALTERAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19. 3.1 Medidas provisórias. 3.2 Home office. 3.3 Lay Off. 4. A ANÁLISE DAS DEMANDAS JUDICIAIS TRABALHISTAS RELACIONADAS À PANDEMIA DO COVID- 19. 5. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

## **1. INTRODUÇÃO**

O presente estudo busca elucidar os efeitos da pandemia do Covid-19 nas relações de trabalho, apresentando a influência do Direito na vida do trabalhador. Sendo este um tema recente que causa grandes questionamentos e inseguranças diante da atual situação.

A contaminação do COVID-19 se dá pelo contato próximo entre as pessoas infectadas, bem como por meio do contato com superfícies contaminadas, desde março de 2020, faz-se necessário o isolamento social praticado pela sociedade brasileira como meio de tentar diminuir a propagação do vírus.

Tal circunstância levou a classe trabalhadora e demais organizações empresariais a, obrigatoriamente, alterar toda a sua rotina, especificamente, a partir do dia 11 de março de 2020, oportunidade em que a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarou a nova doença causada pelo novo Corona Vírus como uma pandemia. Por essa razão, foi necessário a realização dos estudos e trabalhos, de forma remota, por meio do home office, uma das formas do teletrabalho, haja vista a realização de tarefas profissionais fora das dependências do local de trabalho.

Diante desse cenário, pretende-se, por meio de técnica bibliográfica, entender quais são os efeitos da pandemia para a classe trabalhadora, como estes poderão ser amenizados e como o home office tem sido regulamentado e tratado nas demandas judiciais trabalhistas.

Para tanto, se faz necessário entender regulamentação extraordinária que sobreveio ao ordenamento jurídico brasileiro durante essa pandemia, compreender o significado de epidemia e pandemia, seus efeitos para os contratos de trabalho vigentes.

Desse modo, o trabalho encontra-se estruturado em três capítulos, sendo eles a diferença entre epidemia e pandemia, as alterações dos contratos de trabalhos em tempos de pandemia de COVID-19 e a análise das demandas judiciais trabalhistas relacionadas a pandemia do COVID-19.

## **2. DIFERENÇAS ENTRE EPIDEMIA E PANDEMIA**

Ainda que as definições possam apontar que existam conclusões específicas que remetem aos eventos relacionados as declarações de pandemia ou epidemia, essa diferenciação é constantemente mais complexa até para os epidemiologistas, pelo fato de algumas doenças se tornarem majoritariamente ou letais com o passar do tempo, enquanto outras não são tão letais, fazendo com que as autoridades e epidemiologistas refaçam os seus cálculos e através disso refaçam também as suas classificações.

É necessário ter muito cuidado quando for classificar uma doença como pandemia ou epidemia, uma vez que essa identificação determinará quais serão as soluções que serão dadas para que ocorra a contenção da doença.

### **2.1 Conceito de epidemia e pandemia**

A epidemia tem a sua especificidade relacionada a sua manifestação que ocorre de forma única e coletiva, atingindo grupos de indivíduos de um determinado tempo e local que acaba alterando o “modo de vida dessas pessoas”, como as doenças do HIV, Dengue e Febre Amarela.

As epidemias sempre ocorreram durante toda a História da humanidade, mas intensificando principalmente nos períodos marcados pelas crises sociais, como ocorreu por causa da produção capitalista na Idade Média e na Antiguidade.

Tradicionalmente foram classificadas como doenças endêmicas aquelas que apresentavam suas características epidemiológicas a variação espacial, isto é uma distribuição espacial peculiar associada a determinados processos sociais ou ambientais específicos. Do mesmo modo eram classificadas como epidêmicas as doenças que apresentavam concentração de casos em períodos determinados, sugerindo mudanças mais ou menos abruptas na estrutura epidemiológica (BARATA, 2000, p.334).

Por se tratar de uma doença que acomete um determinado local, seja ele uma cidade, estado ou país suas ações deverão ser efetivadas rapidamente com objetivo de evitar um alastramento maior para que não virar um surto e acabe atingindo outros espaços.

De acordo com a OMS (Organização Mundial da Saúde) é considerado pandemia quando ocorre no mundo a disseminação de uma nova doença, que começa afetando uma determinada região e dissemina pelos diferentes continentes, afetando grande parte da população através da transmissão que ocorre de pessoa para pessoa.

Sua contaminação depende do convívio, do movimento e dos rastros que foram dispostos em artefatos, superfícies, como também através das micropartículas que se incidem ao falar.

Toda pandemia coloca em risco os limites de todas as esferas globais, sendo necessário fechar as fronteiras, um monitoramento rigoroso da entrada e saída de cada país, o perigo da contaminação e seu alastramento preocupam todas as nações vizinhas.

## **2.2 A pandemia do corona vírus**

A COVID-19 (CO e VI de coronavírus, D de doença e 19 quando surgiram os primeiros casos dessa pandemia) é uma infecção que é provocada pelo novo Coronavírus (SARS-COV2), seus principais sintomas estão relacionados aos problemas respiratórios, febre, tosse e dificuldade para respirar quando é considerado um estado mais grave da doença.

Entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020, foi notificado a Organização Mundial de Saúde (OMS), um grupo de pessoas internadas com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei China. Após análise dos exames, um novo betacoronavírus, foi descoberto através do uso de sequenciamento genético, por meio das atmosferas de células epiteliais das vias aéreas do paciente, que foram usadas para isolar um novo Corona vírus, denominado SARS-COVID causador da doença Covid- 19. Estudos apontaram que ele é 75% a 80% idêntico ao SARS-COV (OLIVEIRA et al, 2020, p.02).

A contaminação da COVID 19 ocorre através do contato com pessoas infectadas, através das tosses e espirros, contato com objetos ou superfícies que estão contaminadas e após o contato é levado a mão no rosto (boca, nariz ou olho), por ser considerado uma pandemia o Corona vírus tem deixado toda a humanidade em alerta, desafiando todos os trabalhadores da área da saúde, autoridades sanitárias e toda a sociedade.

A COVID 19 não apresenta um alto nível de letalidade como foi visto em relação a outras pandemias, porém a rapidez do seu contágio se torna preocupante, como também a forma que está impactando toda a sociedade, tendo em vista que essa doença se alastrou rapidamente pelos cinco continentes, ocasionando um alto índice de mortes.

O novo Corona Vírus se espalhou rapidamente pelo cinco continentes, deixando um rastro de caos, morte e pânico. Pela terra tupiniquins, foi confirmado o primeiro caso no dia 26 de fevereiro de 2020, no estado de São Paulo o infectado era um homem de 61 anos que viajou para Itália entre os dias 9 e 21 de fevereiro (CRUZ et al, 2020, p.3).

A Organização mundial da saúde declarou no dia 11 de março de 2020 como pandemia a nova doença causada pelo Corona vírus, a partir daí como

consequência do desconhecimento das situações ocasionadas pela pandemia, como os métodos de prevenção, vacinas, formas de contágio, o tratamento e a cura, se fez necessário a adoção de novas atitudes, como as medidas políticas de isolamento social, considerando o funcionamento apenas daquelas atividades consideradas como essências para a manutenção da sociedade, como por exemplo supermercados, padarias, hospitais, entre outros.

O distanciamento social da população foi necessário para evitar aglomerações, através das informações da pandemia do COVID-19, ocorrendo então uma vigilância maior de forma a reduzir os impactos da pandemia, como a transmissão de pessoa para pessoa, obtendo uma maior segurança para aquelas pessoas considerada nos grupos de risco (idosos, diabéticos, asmáticos e portadores de outras doenças consideradas crônicas) que acabariam gerando medos na sociedade, acarretando problemas principalmente na saúde mental.

São considerados em situações relacionados de pandemia duas ações importantes para uma diminuição de contaminação das pessoas com o vírus, porém há uma diferença entre eles que é o isolamento e a quarentena.

O isolamento social é uma atitude que ocorre na separação das pessoas que já estão doentes por causa da contaminação ou algum objeto, a fim de impedir que a propagação ou a contaminação do vírus se propague, enquanto a quarentena está relacionada com as limitações de atividades ou distanciamento das pessoas que suspeitam que estejam doentes por já estarem contaminadas ou isolar-se de objetos contaminados, objetivando a provável propagação ou contaminação do vírus.

### **3. AS ALTERAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19**

Devido a pandemia de Covid-19, se fez necessário a adoção de algumas atitudes por parte do governo e de algumas instituições privadas, como redução da jornada e do salário, suspensão do contrato de trabalho, benefício emergencial para os informais, antecipação de férias que tiveram que ser oportunizadas através do seu caráter emergencial.

Essas ações tem por objetivo ajudar as empresas a manterem o vínculo empregatício formal, como também os trabalhadores informais, de forma que estes consigam sustentar a sua renda provavelmente durante três a quatro meses.

Com o COVID-19 fica evidente que o vírus prejudica toda a reestruturação produtiva, fragilizando todos as estruturas trabalhistas, trazendo grandes reflexos econômicos e sociais em todo o mundo, com inúmeros impactos nas relações judiciais referente aos contratos trabalhistas, por essa razão é importante as negociações e se for necessário as modificações para que então possa preservar o contrato, dificultando a extinção consensual.

#### **3.1 Medidas provisórias**

O aumento do desemprego foi uma das maiores consequências do Corona vírus no âmbito trabalhista, devido a diminuição das atividades nas empresas/



instituições e para minimizar esses impactos, foi necessário a elaboração de algumas medidas provisórias, como a MP 927 e a MP 936.

A MP 936 tem por objetivo manter o emprego e a renda, através da inconstitucionalidade garantindo o salário de acordo com a jornada de trabalho, como também a diminuição das horas trabalhadas ou mesmo a interrupção do contrato trabalhista.

Após o início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão do contrato de trabalho, haverá o pagamento do Benefício Emergencial da Preservação do emprego e da renda aos empregados custeando com recursos da União para complementar a remuneração conforme a MP trabalhista (Brasil, 2020 *apud* QUEIROZ, 2020, p.233).

Porém a irredutibilidade do salário deve acontecer de acordo com o princípio da inalterabilidade contratual, devendo ser aplicada de acordo com os prazos para a redução ou suspensão de 90 a 60 dias, podendo ser ampliado por causa da COVID-19, de acordo com o artigo 7º a redução do salário deverá ser de acordo com a jornada de trabalho.

A medida 927 do dia 22-03-2020, aborda para as medidas trabalhistas referentes as alternativas de trabalho, como a manutenção do FGTS, direito as férias individuais e coletivas, antecipar os feriados que não são de caráter estaduais, federais e nem religiosos.

Assim para caracterização da responsabilização civil objetiva, basta demonstrar a existência denexo (atividade de risco acentuado) e de dano (contaminação) para que o empregador tenha que cumprir as seguintes obrigações trabalhista: estabilidade do empregado por período de 12 meses (ou seja, não poderá demiti-lo sem justa causa); determinação de manutenção de FGTS durante o período de afastamento; e manutenção de todas as vantagens quando do retorno do profissional ao trabalho (SOUSA & URZÉDA, 2020, p.10).

Sendo assim a MP 927 abordou diversas medidas a fim de promover formas de encarar a crise econômica sem prejudicar a empresa, de forma a resguardar todos os direitos dos funcionários.

As diretrizes sobre a publicação na Medida Provisória, encontra-se no artigo 62 da Constituição Federal. Ela é uma ferramenta que deverá ser utilizada pelo presidente da República, quando ocorrer casos considerados de urgência para o país, como ocorreu com a Pandemia do Covid-19. Uma vez que essa deverá produzir resultado imediato, valendo ao mesmo tempo em que cursa no Congresso, porém é necessário a aprovação do senado e da Câmara para que a mesma vire lei.

Os Constituintes, em 1988, conferiram ao Presidente da República o poder de decreto. O estatuto da Medida Provisória (MP) substituiu o Decreto-Lei (DL) do período constitucional instituído pelo regime militar, atribuindo ao executivo federal um

instrumento legislativo capaz de alterar o status quo no momento de sua edição. Apesar de indicar uma continuidade institucional, a MP apresenta um grau de delegação muito menor do que o decreto presidencial do regime anterior. Isso em virtude da necessária manifestação do Congresso para a conversão final da MP em lei e da perda de vigência da MP pela ausência de manifestação dos parlamentares em decorrência do esgotamento de seu prazo constitucional. Além disso, em princípio, a edição de MP ocorreria apenas em caráter emergencial (casos de relevância e urgência), sendo também limitada quanto ao escopo normativo. Entretanto, as constantes reedições de MPs, que se seguiram à promulgação da Constituição de 1988, sem o pronunciamento formal do legislativo e sem a perda de seus efeitos, quando decorrido o prazo de sua vigência, indicaram uma continuidade incidental das prerrogativas presidenciais do regime militar. Um processo que foi modificado pelo Congresso Nacional, em 2001, ampliando e explicitando as restrições à edição de MP pelo executivo na Emenda Constitucional (EC) 32 de 20013 (RICC et al, 2012, P. 256)

O prazo de constância dessa ação tem a validade de 60 dias, a Medida Provisória poderá ser prorrogada pelo mesmo tempo, se a mesma não for aprovada durante os 45 dias, esses que serão contados desde o início da sua promulgação e ocorrerá o trancamento da pauta de votações no legislativo, até que ocorra a votação ou então termine sua validação.

Se o Senado ou a Câmara desaprovar a MP ou se a mesma perder a vigência, os parlamentares deverão emitir um decreto legislativo, com o objetivo de regularizar as normas jurídicas que foram concebidas durante sua constância.

Sendo assim a desregulamentação encontra-se relacionado as retiradas das regras que regem as leis de trabalho, através da sua contratação, das rescisões contratuais de trabalhos, como também na revogação dos princípios que protegem o empregado, para que ocorra um tipo de flexibilização com o intuito da diminuição da rigidez das leis trabalhistas, que estão validados em um contrato trabalhista.

Nos países desenvolvidos, especialmente da Europa Ocidental, a desregulamentação do mercado e das relações de trabalho está associada ao surgimento de formas atípicas de emprego, consideradas como subpadrão, tais como o emprego eventual, temporário e de tempo parcial em que assalariamento situa-se a margem do aparato jurídico estabelecido, caracterizado-se mais como subemprego do que como emprego regular (ANDRADE et al, 1993, p.8)

Para que ocorra a desregulamentação, deverá existir um acordo entre o trabalhador e o empregador, através do contrato de trabalho, no qual a vontade entre os sujeitos que deverá fundamentar as regras que deverão ser estabelecidas nas relações de trabalho, no qual as regras coletivas não se determinarão ao direito

individual, sendo assim o Estado não poderá interferir no âmbito trabalhista, considerando que não haverá leis que regem as demandas trabalhistas.

O processo de desregulamentação do trabalho ora em curso representa um processo de desagregação dessa proteção social que se expressa nas relações, nos processos e na organização do trabalho. Concretiza-se, pois, não só pelas modificações nas ações normativas, legais e jurídicas, mas pelas imposições de uma lógica mercantil e produtivista que desvaloriza o trabalho, pela via de intensificação do uso da força de trabalho, pela captura de sua subjetividade e pela ameaça frequente do desemprego e da desproteção social. Neste sentido, as relações de trabalho que embora se encontrem num campo normativo, mas que revela insegurança e ameaça ao trabalhador também traduz, a nosso ver, esta nova conformação de desregulamentação (CARDOSO et al, 2017, p.4).

A desregulamentação trabalhista é vista como uma transformação na esfera trabalhista, principalmente relacionada com as condições do trabalhador que é amparada pela desregulamentação e também pelas novas regras organizacionais que são asseguradas pela ação estatal, fundamentada na utopia liberal dos embasamentos sociais.

Medida provisória 927 de 22.03.2020, aponta para as medidas trabalhistas durante a pandemia do novo Corona vírus, trazendo alternativas trabalhistas, como o teletrabalho (arts 4 e 5), no qual o trabalhador poderá mudar seu modelo de trabalho presencial para o teletrabalho.

Sendo assim a empresa poderá conceder equipamentos para a realização do trabalho, pagando pelos serviços de infraestrutura ou deverá ficar sob a responsabilidade do funcionário.

A medida provisória 936, de 1º de abril de 2020, aponta sobre as medidas trabalhistas que estão relacionadas com a preservação do emprego, do salário, contrato de trabalho e jornada de trabalho. O artigo 7º aborda sobre a redução proporcional da jornada de trabalho, ocorrendo a preservação do salário referente a hora trabalhada, o acordo deverá ser entre o funcionário e empregador, com antecedência de no mínimo 2 dias corridos, como também poderá entrar de acordo em relação da suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo de sessenta dias.

Em consequência da diminuição da jornada de trabalho ou interrupção temporária do contrato de trabalho houve a medida provisória do benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da renda, que deverão ser avisados pelos empregadores para o sindicato laboral durante dez dias corridos, contados a partir da data que houve o acordo Medida provisória 927 de 22.03.2020, aponta para as medidas trabalhistas durante a pandemia do novo Corona vírus, trazendo alternativas trabalhistas, como o teletrabalho (arts 4 e 5), no qual o trabalhador poderá mudar seu modelo de trabalho presencial para o teletrabalho.



Sendo assim a empresa poderá conceder equipamentos para a realização do trabalho, pagando pelos serviços de infraestrutura ou deverá ficar sob a responsabilidade do funcionário.

A medida provisória 936, de 1º de abril de 2020, aponta sobre as medidas trabalhistas que estão relacionadas com a preservação do emprego, do salário, contrato de trabalho e jornada de trabalho. De acordo com o art.6º o valor do Benefício Emergencial deverá ser calculado através do valor mensal do seguro desemprego que o funcionário poderia receber.

[...]ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes (STF, 2020 *apud* FILHO, 2020, p.2).

O artigo 7º aborda sobre a redução proporcional da jornada de trabalho, ocorrendo a preservação do salário referente a hora trabalhada, o acordo deverá ser entre o funcionário e empregador, com antecedência de no mínimo 2 dias corridos, como também poderá entrar de acordo em relação da suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo de sessenta dias. Em consequência da diminuição da jornada de trabalho ou interrupção temporária do contrato de trabalho houve a medida provisória do benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da renda, que deverão ser avisados pelos empregadores para o sindicato laboral durante dez dias corridos, contados a partir da data que houve o acordo.

### **3.2 Home office**

Com o elevado número de casos do COVID-19 e com todo alastramento, foi necessário para a contenção da pandemia, algumas empresas e órgãos públicos instituir o teletrabalho que é entendido como a prestação de serviço fora do local de trabalho através de home office.

É permitido a realização do home office fundamentado em três arranjos, sendo eles relacionados o freelance que são projetos que o trabalhador realiza, através de uma empresa pelo teletrabalho e home based que a sua sede normalmente é na sua residência.

Por meio de novas estruturas que o mundo vem ganhando se faz necessário algumas modificações nos formatos que regem o trabalho, a gestão de informação, as novas rotinas, a globalização que influi diretamente na economia, as modificações organizacionais (terceirização, reengenharia) a revolução tecnológica e o grande índice de competitividade.

Novas configurações no mundo global imprimem diferentes modificações nos processos de trabalho, rotinas e gestão da informação. Entre as novas formas de trabalho surgidas na década de 70 do último século está o home-office, trabalho realizado a partir da própria residência, que tem obtido maior proeminência nos últimos anos (ANDRADE & RAFALSKI, 2015, p.432).

Porém, apenas em 1960, que ocorre a emergência do trabalho em casa na sociedade europeia, onde estava quase sendo extinto desde o final do século XIX, transcorrendo na produção de têxteis, produção de vestuário e calçados. E nos meados de 70 foi analisado em diversos setores relacionados às montagens, embalagens, alimentação industrial, bebidas, artigos elétricos, cosméticos e plásticos.

O teletrabalho pode ser realizado online ou off-line, tendo ou não relação direta com computadores, sendo eles através do Work-from, telework e home office, possuindo horários estabelecidos, porém de forma mais flexível e é caracterizado como uma forma de reduzir seus custos organizacionais, podendo essa economia ser utilizadas como ferramentas para facilitar a adaptação do trabalhador e proporcionando oportunidades adequadas para a realização da sua função.

Existem pontos negativos, como também positivos para aqueles trabalhos realizados fora do local de trabalho, pode ser considerado como pontos negativos percebidos pelos trabalhadores, tais como menor criatividade nas práticas realizadas, maior influência no controle executado pelas organizações, jornadas de trabalho que podem ser maiores além daquele horário que é determinado pelo empregador, para os trabalhadores autônomos a dificuldade de construir sua carreira e prosperar no seu ramo de atuação, em contrapartida a atuação dos empregados tende a ser vista de maneira mais positiva.

Os pontos positivos se baseiam através de uma maior flexibilização de trabalho, um melhor conhecimento em relação aos processos organizacionais, a execução das funções tende a ser mais ágil, obtendo um maior equilíbrio entre a vida pessoal e o âmbito profissional, compartilhamento de conhecimentos entre todos os trabalhadores pertencentes daquela organização.

O trabalho em home office era conduzido, através de analogia que tinha sua forma ampla, pelo art. 6º, caput CLT, no qual sua composição não fundamentava na relação do trabalho à distância, mas sim da forma como era executado o trabalho em domicílio.

Prescrevendo a não separação entre o trabalho executado no local de trabalho do empregador, tratando principalmente sobre a subordinação específica relacionado ao vínculo empregatício.

Devido à falta de lei específica para a regulamentação dos vários pontos que se encontram relacionados ao trabalho em domicílio, era apresentado de forma geral a observação das disposições compreendidas no artigo 7º da Constituição Federal de 1988(direito dos trabalhadores urbanos) e também na CLT, no que estava determinado a ser aplicável, além da norma coletiva vigente.

A prestação de serviços que ocorre preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, e que não será descaracterizado pelo comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a sua presença (*caput* e p. único do art. 75-B, da CLT).

Dessa forma verifica-se que o trabalho poderá ser realizado fora do local de trabalho do empregador que está em home office, que está determinado em executar as funções em teletrabalho.

O fornecimento de serviço na categoria de teletrabalho deverá constituir-se categoricamente do contrato individual de trabalho, que determinará as funções que serão devidamente realizadas pelo empregado. O contrato que estiver em desenvolvimento deverá ser lavrado através de um termo aditivo.

Depois da efetivação do exercício do teletrabalho, nos termos do §1º, do art. 75- c, da CLT, que entende que a mudança do regime decorrerá da relação das partes que são registradas através do aditivo contratual, tendo em vista que o caso de contratação do emprego deverá estar expressamente mencionado a tal função.

Os empregados e empregadores deverão estar sempre atentos as normas estabelecidas, como por exemplo, a responsabilidade pela aquisição das ferramentas necessárias para a execução e manutenção que deverá ser adequada para o seu trabalho remoto, como também todas as despesas deverão ser encarregadas pelo empregado.

A segurança e a ergonomia do trabalho deverão ser de responsabilidade do empregador que deverá orientar adequadamente todos os seus funcionários, de maneira clara, quanto às medidas de precauções para que evitem acidentes e doença que poderá ser ocasionado pelo trabalho, sendo assim o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade relacionado com o compromisso de seguir todas as direções determinadas pelo empregado.

### **3.2 Lay Off**

A expressão Lay Off refere-se a uma orientação em relação a interrupção temporária do trabalho que ocorre através de um cenário ruim economicamente, as instituições procuram meios que não prejudique a operacionalização das empresas, mas que deem o suporte necessário para que elas possam continuar mantendo toda a sua estrutura financeira, impedindo consequências maiores em suas atividades, seja através do aumento nos custos com ressarcimentos por causa de demissões, seja pela falta de investimentos de trabalhadores qualificados.

O Lay off é uma destas ações da legislação trabalhista pode ser materializada, através de duas eventualidades, redução da jornada de trabalho e da suspensão do contrato de trabalho.

A suspensão do contrato de trabalho, as principais obrigações dos empregados ficam paralisadas; apesar de mantido o vínculo contratual, o empregado não presta serviços e não fica à disposição do empregador. Este, por sua vez, não realiza o pagamento de salário. Já na interrupção do contrato de trabalho a atividade principal fica paralisada, o empregado não presta serviço, não se coloca à disposição do empregador. Este, contudo, tem que pagar salário (DONALDI, 2018, p.1).

Lay off é uma ação que as empresas desfrutam quando ocorrem situações associadas a calamidade que acabam afetando severamente as execuções, que acabam colocando em risco a praticabilidade do negócio que acaba ficando prejudicado com a manutenção durante um longo tempo, sendo considerado como o último recurso a ser utilizado em caráter de emergência.

O lay off e a demissão não são considerados como as mesmas coisas, tendo em vista que este recurso está amparado por lei e acordado pela consolidação da CLT, no artigo 476. Sendo assim enquanto isso o trabalhador fica assegurado pelo seguro desemprego, não recebendo então o salário da empresa, porém a instituição poderá realizar um compensatório mensal para o seu empregado, não tendo relação salarial.

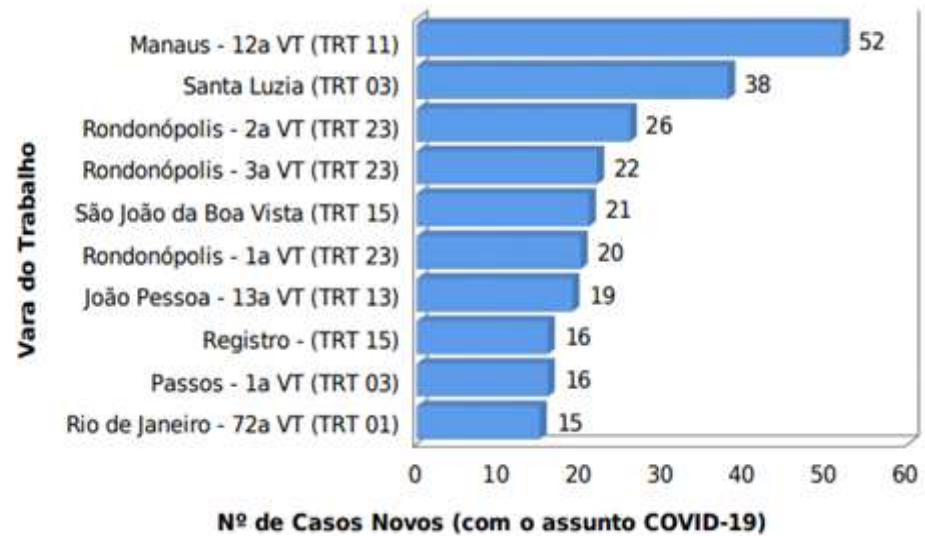
Por essa razão esse pagamento não poderá recair sobre o FGTS, pois o mesmo não está contido na folha de pagamento daquela empresa, tanto no caso de redução da carga horária, como no caso de suspensão o trabalhador deverá receber um pagamento que é considerado dois terços do salário bruto que o mesmo recebe, sendo esse um valor mínimo do salário nacional.

O lay off terá como principal objetivo a regularização de todas ações, como também o restabelecimento da empresa, sendo que esta medida tem um tempo definido que não poderá transcender, tendo como exceção situação considerada como calamidade, porém é necessário a comunicação da empresa quando a mesma gostaria de prolongar essa ação.

#### **4. A ANÁLISE DAS DEMANDAS JUDICIAIS TRABALHISTAS RELACIONADAS À PANDEMIA DO COVID- 19**

A partir da análise de dados em relação a demanda judicial trabalhista no período da pandemia, será possível compreender onde ocorreram os maiores números de casos trabalhista no Brasil e em relação a que situação trabalhista os mesmos foram solicitados, esses dados possibilitam o entendimento da situação dos trabalhadores durante esse período, dado principalmente a situação econômica que fez muitas pequenas e grandes empresas fecharem, além as situação judicial em que se encontra o Brasil em meio a uma pandemia.

**Figura 1-** Gráfico sobre as dez varas do Trabalho do País com maior Número de Casos Novos Distribuídos com o assunto “Covid-19” Janeiro a Abril de 2020.



Nota: Dado atualizado em 21/05/2020.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Analisando dez Varas do Trabalho do País, pode-se dizer que a Vara do Trabalho de Manaus foi a que mais recebeu ações (52), depois Santa Luzia em Minas Gerais com (38) ações e a Vara do Trabalho que recebeu menos ações foi a do Rio de Janeiro essa com (15) ações.

**Figura 2-** Casos novos distribuídos para as Varas do Trabalho com o Assunto: “Covid-19”. Janeiro a Abril de 2020.

Região Judiciária	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Total
01a - RJ	19	13	26	144	202
02a - SP	-	1	7	77	85
03a - MG	16	47	23	204	290
05a - BA	2	1	3	68	74
09a - PR	-	-	7	67	74
11a - AM e RR	10	28	19	43	100
12a - SC	-	1	27	105	133
13a - PB	2	1	5	51	59
15a - Campinas/SP	-	3	27	112	142
18a - GO	-	-	21	76	97
19a - AL	-	-	3	24	27
21a - RN	4	2	6	28	40
22a - PI	-	-	-	10	10
23a - MT	-	9	3	84	96
24a - MS	-	-	1	14	15
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>106</b>	<b>178</b>	<b>1.107</b>	<b>1.444</b>

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - TST.



Durante o período pandêmico foram 1.444 novos casos de processos que envolvem as questões trabalhistas, Minas Gerais houve o maior número de casos, sendo 290 e em seguida o Rio de Janeiro com 202 casos. Foram considerados para análise, somente os itens 2.137 e 92.137 que estão incluídos no Manual de Orientações do Sistema e- Gestão 2º Grau do código “1.262” da Tabela Processual Unificada de Assuntos do Conselho Nacional de Justiça. Também foi possível observar que não contém processos em ações originárias, consideradas do item 2.139 do Manual que inclui o Código 12.612 quando ocorreu a consulta. Os dados dessa tabela foram atualizados no dia 21 de maio de 2020.

**Figura 3-** Dez assuntos mais frequentes nos Casos Novos distribuídos para as Varas do Trabalho do País que possuem o Assunto “Covid-19” Janeiro a Abril de 2020.

<b>Código do Assunto</b>	<b>Descrição do Assunto</b>	<b>Nº de Processos</b>	<b>% em relação ao total de processos com o Assunto Covid-19</b>
<b>2641</b>	<b>Direito do Trabalho Rescisão do Contrato de Trabalho Verbas Rescisórias Aviso Prévio</b>	<b>267</b>	<b>18,49</b>
<b>2037</b>	<b>Direito do Trabalho Contrato Individual de Trabalho  FGTS  Levantamento / Liberação</b>	<b>215</b>	<b>14,89</b>
<b>1998</b>	<b>Direito do Trabalho Rescisão do Contrato de Trabalho Verbas Rescisórias Multa de 40% do FGTS</b>	<b>209</b>	<b>14,47</b>
<b>2212</b>	<b>Direito do Trabalho Rescisão do Contrato de Trabalho Verbas Rescisórias Multa do Artigo 477 da CLT</b>	<b>207</b>	<b>14,34</b>
<b>8820</b>	<b>Direito do Trabalho Rescisão do Contrato de Trabalho Verbas Rescisórias Décimo Terceiro Salário Proporcional</b>	<b>180</b>	<b>12,47</b>
<b>2210</b>	<b>Direito do Trabalho Rescisão do Contrato de Trabalho Verbas Rescisórias Multa do Artigo 467 da CLT</b>	<b>172</b>	<b>11,91</b>
<b>2480</b>	<b>Direito do Trabalho Rescisão do Contrato de Trabalho Seguro Desemprego Liberação / Entrega das Guias</b>	<b>168</b>	<b>11,63</b>

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho - TST.

De acordo com a tabela 2.2 a maioria das reclamações sobre o âmbito trabalhista, referente ao Covid-19, estão relacionadas as verbas rescisórias, como por exemplo, multa de 40% do FGTS, aviso- prévio, salário e o 13º salário, sendo considerados 84 processos (28,5% totalizando os processos que abordava o assunto Covid- 19) esse tinha apenas o 1612 como código cadastrado. O código

está de acordo com todas as definições que são estabelecidas pela Tabela Processual Unificada de Assuntos do Conselho Nacional de Justiça. Os processos poderão incluir mais de um assunto, porém para evitar erros sobre a contagem de processos, as linhas da tabela 2.2 não poderão ser somadas.

Através das análises dos gráficos foi possível perceber que o assunto que obteve maior demanda judicial foi o direito do trabalho, rescisão de contrato de trabalho e verbas rescisórias, considerando que no Brasil, a União vem apontando diversas medidas econômicas para a esfera trabalhista, para a época da pandemia, porém a MP não baseou somente na inconstitucionalidade, mas também apontou as responsabilidades para os indivíduos mais frágeis em relação as consequências negativas para atividade econômica, porém esses reflexos atingirão principalmente os trabalhadores, como é o caso da MP 936/2020 que altera os direitos de igualdade, beneficiando os que estão em melhor situação.

## **5.CONCLUSÃO**

A Covid-19 é uma infecção que é provocada pelo novo Corona vírus (SARS-COV2) e pelo fato de ser uma doença infecciosa e de rápida contaminação para as pessoas, ela foi considerada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde, que declarou como pandemia no dia 11 de março de 2020, pelo fato dessa doença ter se alastrado rapidamente pelos cinco continentes.

Sendo assim foram necessárias algumas medidas de contenção contra a doença, como por exemplo as medidas públicas de isolamento social, com isso apenas o que seria considerado como atividades essenciais poderia continuar funcionando, como padaria, hospital, sacolão, farmácia, entre outros.

Por causa da Pandemia do Corona Vírus algumas medidas, por parte do governo e de algumas empresas privadas tiveram que ser adotadas, fazendo parte da vida dos indivíduos, como redução da jornada e do salário, suspensão do contrato de trabalho, benefício emergencial para os informais, antecipação de férias que tiveram que ser oportunizadas, através do seu caráter emergencial.

Essas atitudes tem por objetivo ajudar as empresas a manterem o vínculo empregatício formal, como também os trabalhadores informais, de maneira que estes consigam manter a sua renda.

O home office foi uma medida de extrema importância, já que as atividades trabalhistas podem ser realizadas em domicílio, porém essa forma de trabalho, poderá acarretar alguns pontos negativos, como menor criatividade nas atividades realizadas, maior influência no controle executado pelas organizações, jornadas de trabalho que poderão ser maiores, mas por outro lado existem também os pontos positivos, como maior flexibilização de trabalho, melhor conhecimento em relação aos processos organizacionais, a execução das funções tende a ser mais ágil, obtendo maior equilíbrio entre a vida pessoal e o âmbito profissional, compartilhamento de conhecimentos entre todos os trabalhadores pertencentes daquela empresa.

Durante a pandemia, muitas empresas optaram pelo Lay-off que se refere a uma orientação em relação a interrupção temporária do trabalho, sendo que as

instituições procuram meios que não prejudique a operacionalização da empresa, mas que deem o suporte necessário para que elas possam continuar mantendo toda a sua estrutura financeira, impedindo consequências maiores em suas atividades, sendo assim o Lay-off pode ser materializado, através de duas eventualidades, redução da jornada de trabalho e da suspensão do contrato de trabalho.

Outra ação realizada em relação ao vínculo trabalhista, entre o empregado e o empregador foi a desregulamentação dos contratos de trabalho, por meio de medidas provisórias que está relacionado com as retiradas que regem as leis do trabalho, através das rescisões contratuais de trabalho, como a revogação dos princípios que protegem o empregado, para que ocorra um tipo de flexibilização com o intuito da diminuição da rigidez das leis trabalhistas.

Porém, mesmo com todas essas medidas se fez necessário uma análise das demandas judiciais trabalhistas relacionadas a pandemia do Covid-19 e foi possível observar que das dez varas do Trabalho do país a vara que tem maior número de ações é de Manaus com (52), seguindo, então de Santa Luzia em Minas Gerais com (38) e a que tem menos é a do Rio de Janeiro com (15) ações.

Foi analisado também que durante o período de Pandemia foram 1.444 novos casos de processos que envolvem as questões trabalhistas, o estado que mais houve número de casos, foi Minas Gerais sendo 290 e depois o Rio de Janeiro com 202 casos.

A maioria das reclamações foram sobre o âmbito trabalhista, referente ao Covid-19, estão relacionadas as verbas rescisórias, como por exemplo multa de 40% do FGTS, aviso- prévio, salário e 13º salário.

Através da elaboração do trabalho foi possível observar que o Covid-19 trouxe muitos impactos para toda a sociedade, principalmente relacionado ao vínculo empregatício, tanto para o empregado que teve que mudar toda a sua rotina de trabalho, ou mesmo como ocorreu com muitos que perderam os seus trabalhos, como também acometeu negativamente o empregador que acabou tendo muitos prejuízos, principalmente financeiro, sendo assim apesar do trabalho ter trazido informações que serão importantes para o campo de Direito, pode- se perceber que será de grande relevância para todas as outras áreas, uma vez que esse assunto traz medo e insegurança para todos da sociedade.

Sendo assim acredita-se que os resultados que foram obtidos durante a elaboração desse trabalho, possam ser utilizados para outras pesquisas, uma vez que esse é um tema importante, tendo em vista que a maioria das pessoas e empresas do mundo todo estão passando por essa mesma problemática.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

ANDRADE, Alexsandro Luis de Andrade; RAFALSKI Julia Carolina. **Home office aspectos exploratórios do teletrabalho a parir de casa.** Temas em psicologia, Jun; 2015; V. 23; nº 2,431-441.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes et al. **A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil Potencial e limitações**. Tese, p.30, Rio De Janeiro, agosto de 1993.

BARATA, Rita Barradas. **Cem anos de endemias e epidemias**. Rev. Ciências. Saúde coletiva, v.5, n° [s/i], Rio de Janeiro, 2000.

BRASIL, Decreto nº13.467 de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo Brasília DF.13 de julho de 2017.

BRASIL, INFORMATIVO TST. **Tribunal Superior do Trabalho, Coordenadoria de Jurisprudência**. Poder Executivo Brasília DF 19 de maio de 2020.

CARDOSO, Iara da Silva et al. **O trabalho do assistente social e as evidências da desregulamentação da Legislação trabalhista**. Anais do I Colóquio Internacional IV Colóquio Nacional sobre o trabalho do/a Assistente Social; Centro de convenções de Maceió; Maceió, Alagoas; 02 a 04 de outubro de 2017.

CRUZ, Eliseu Pinheiro et al. **Imaginações multiespécies sobre o coronavírus**. Revistas estudos Libertários, v.2, n. 3, Bahia, 1º semestre de 2020; 2020.

DONALDI, Elaine Perpetua; **Suspensão e interrupção do contrato de trabalho**; 2018. 15 f. Dissertação (Especialista em Direito Civil e Processo Civil) - Universidade UNILAGO; São José do Rio Preto; São Paulo; 2018.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Redução de salários e de jornada sem a participação do sindicato: reflexões a partir da MP 936/2020**. Academia do Direito do Trabalho, São Paulo, 2020.

OLIVEIRA, Ana Karla Souza et al. **Efeitos da pandemia do novo coronavírus na saúde mental de indivíduos e coletividades**. JOURNAL OF NURSING AND HEALTH, v. 10, n.4, Pelotas, 2020.

QUEIROZ, Mauricio Veloso. **MP Trabalhista: Possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário durante a calamidade pública causada pela COVID-19**. Rev. Do Trib. Reg. Trab. 10º Região, v.24, n.1, Brasília, 2020.

RICCI, Paola et al. **O poder da caneta: A Medida Provisória no Processo legislativo estadual**. Opinião Pública, v. 18, nº 2, p. 255-277, Campinas/SP, nov./2012.

SOUSA, Daiana Maria Santos; URZÊDA, Rhêmona Ferreira da Silva. **Aspectos jurídicos do contágio pela COVID- 19 pelos profissionais da saúde após a suspensão do artigo 29 da MP 927 DE 2020 pelo STF**. 2010, REVISTA DE SAÚDE – RSF, v. 7, n.2, Brasília, 2020.

---

<sup>i</sup> Graduando em Direito pela Faculdade UNA de Contagem