

PARECER FINAL DE TCC

ALUNAS: LAURA BEATRIZ LUDOVICO DE ALMEIDA

TEMA: O IMPACTO DAS MUDANÇAS TRABALHISTAS DECORRENTES DA PANDEMIA DO COVID-19: uma análise da flexibilização dos direitos e garantias fundamentais em detrimento da classe trabalhadora

O tema da do TCC é relevante, pois discute as relações de emprego na ótica da pandemia, com foco na flexibilização e na garantia de manutenção da direitos dos trabalhadores durante esse período.

A aluna foi assídua no processo de construção do trabalho, o que resultou, ao final, em um TCC apresentado de forma tempestiva. Quanto à ortografia e regras da ABNT, antes do depósito final, a orientanda tomou ciência de que ajustes deveriam ser realizados.

Ademais, pelo que fora apresentado, autorizo o seu julgamento perante a Banca Avaliadora, opinando pela aprovação.

Caruaru, 25 de fevereiro de 2021

Prof. Esp. Marília Vila Nova

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR CENTRO
UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA**

BACHAREL EM DIREITO

LAURA BEATRIZ LUDOVICO DE ALMEIDA

**O IMPACTO DAS MUDANÇAS TRABALHISTAS DECORRENTES DA
PANDEMIA DO COVID-19: uma análise da flexibilização dos direitos
e garantias fundamentais em detrimento da classe trabalhadora**

CARUARU

2021

LAURA BEATRIZ LUDOVICO DE ALMEIDA

**O IMPACTO DAS MUDANÇAS TRABALHISTAS DECORRENTES DA
PANDEMIA DO COVID-19: uma análise da flexibilização dos direitos e garantias
fundamentais em detrimento da classe trabalhadora**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário
Tabosa de Almeida (Asces/Unita),
como parte das exigências para
obtenção do título de bacharel em
Direito

Orientadora: **Professora Marília VilaNova**

CARUARU

2021

RESUMO

O presente trabalho tem o fito de demonstrar a flexibilização de direitos trabalhistas devido ao advento da pandemia causada pelo vírus COVID-19. Para fins de análise, serão debatidos institutos e direitos provenientes da Consolidação das Leis Trabalhistas, como também normas suplementares a ela, tendo por finalidade a comparação com as novas legislações promulgadas no decorrer do período pandêmico. Para tanto, a pesquisa se utiliza de uma metodologia qualitativa, juntamente a uma análise teórica interdisciplinar nas áreas de Direito do Trabalho, Direitos Humanos, Direito Constitucional, e, de forma significativa, análise de dados fornecidos pelas autoridades competentes. O trabalho conclui que a flexibilização da lei, privilegiou a estabilidade econômica de empresas, trazendo um desamparo legal prejudicial a saúde e proteção da figura do empregado, resultando, assim, em medidas desproporcionais e explorativas.

Palavras-chave: Pandemia; Direito do Trabalho; flexibilização de normas.

ABSTRACT

The present work aims to demonstrate the flexibility of labor rights due to the advent of the pandemic caused by the virus COVID-19. For purposes of analysis, law institutes and rights arising from the 'Consolidação das Leis Trabalhistas', as well as supplementary rules to it, will be debated, with the purpose of comparison with the new legislation enacted during the pandemic period. For this, the research uses a qualitative methodology, and also an interdisciplinary theoretical analysis in the areas of Labor Law, Human Rights, Constitutional Law, and, significantly, analysis of data provided by the competent authorities. The work concludes that laws were relaxed, favoring the economic stability of companies, bringing a legal helplessness harmful to the health and protection of the figure of the employee, thus resulting in disproportionate and exploitative measures.

Key-words: Pandemic; Labor Laws; Laws with relaxation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1. APONTAMENTOS INTRODUTÓRIOS SOBRE DIREITO DO TRABALHO: UM BREVE RELATO HISTÓRICO	9
1.1. RELAÇÃO DE EMPREGO <i>VERSUS</i> RELAÇÃO DE TRABALHO SOB MOLDES PANDÊMICOS.....	11
2. ANÁLISE DAS MUDANÇAS TRAZIDAS À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS	14
TRABALHISTAS ATRAVÉS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS E LEI Nº14.020/2020	14
2.1. A TENDÊNCIA DO INCENTIVO À AUSÊNCIA DA PARTICIPAÇÃO..... SINDICAL ATRAVÉS DAS ALTERAÇÕES TRABALHISTAS	19
3. CARACTERIZAÇÃO DA COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO:.....	22
DISCUSSÕES E ACERTAMENTOS	22
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS	27

INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, os veículos de comunicação passaram a noticiar o surgimento de uma nova doença infectuosa proveniente de um vírus intitulado Coronavírus (COVID-19), o primeiro caso ocorreu na cidade de Wuhan, na República Popular da China. Os especialistas, a primeiro momento, deixaram claro que a doença não tinha vacina ou tratamento específico, sendo sua maior forma de prevenção o isolamento das pessoas, a fim de evitar o contato físico e, com isso, o contágio. As informações sobre a enfermidade passaram a assumir um caráter mais sério quando surgiam cada vez mais casos no continente europeu. Diante dessa realidade, países atingidos pelo vírus passaram tomar medidas para tentar frear o crescimento frenético do COVID-19, como fechamento de fronteiras.

Apesar de todos os esforços, após a proliferação do vírus, foi notável que os países haviam demorado muito para intervir no contágio que aumentava a cada dia. Após algumas semanas, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o COVID19 era uma pandemia, isto é, quando uma doença contagia a população em nível continental, ou mundial. Foram essas as circunstâncias que o Coronavírus chegou ao Brasil. Em 26 de fevereiro de 2020, o primeiro caso foi registrado na cidade de São Paulo, o paciente era um homem de 61 anos que havia passado alguns dias na Itália, a partir disso todo o país era o no alvo da pandemia que, até então, já havia causado a morte de mais de 4 mil pessoas pelo mundo, segundo o jornal 'El País'. Em 11 de março de 2020, quando já haviam 38 casos confirmados no Brasil, os estados-membros passaram a estabelecer medidas de isolamento da população, além da suspensão de aulas e serviços de comércio.

A pandemia demonstrava-se incontrolavelmente crescente, havia setores comerciais que, pela sua natureza e função, não poderiam aderir à suspensão dos serviços, como eram os casos de empresas com fim de produção de alimentos, produtos higiênicos ou produtos médicos como um todo. Nesse sentido, se viu a necessidade de implementar novas providências trabalhistas, a primeiro momento, provisórias e, devido a isto, o presidente da república, Jair Messias Bolsonaro, sancionou a Medida Provisória número 927 em 22 de março de 2020, quando já havia mais de 1.500 casos registrados no país. A MP 927 reafirmava a necessidade do isolamento, desde que de forma parcial, assumindo como prioridade da medida era a continuidade das atividades comerciais, não apenas do básico como farmácias e

supermercados, mas todos os meios empresariais de prestação de serviços. Com isso, ocorreu uma maior implementação, por exemplo, de empregados na modalidade do teletrabalho, isto é, a realização do serviço sendo feita na própria casa do empregado e não nas delimitações da empresa, modalidade que já existia na Consolidação das Leis Trabalhistas, mas a sua aplicação durante a pandemia não seguiu os trâmites legais, deixando uma margem para abusos e tendência a demissões em massa.

Além de o conteúdo das Medidas provisórias 927 e 936 demonstrar uma prioridade ao empregador em detrimento dos direitos trabalhistas assegurados ao trabalhador, tendo em vista as intensas tentativas do presidente da república de dar continuidade ao funcionamento do comércio, seus ideais impuseram ao empregado a necessidade de uma escolha fatal: trabalhar, e se expor ao Coronavírus, ou ser demitido, e não conseguir um subsídio para manter suas necessidades básicas; inclusive, o COVID19 passou por sérias discussões doutrinárias acerca de sua natureza jurídica, questão a ser discutida no presente trabalho. Apesar de adaptar a relação de emprego com a aplicação do teletrabalho, a MP 927 delegou ao empregador a função de determinar se iria ou não dispor aos empregados os equipamentos necessários para a realização desse meio de trabalho, restando ao trabalhador a opção de trabalhar na sede da empresa, tendo em vista que, em sua maioria, não há como arcar com todas as exigências. Esse cenário remete uma nova tentativa de implementação de um 'Estado Mínimo' nas relações trabalhistas brasileiras, um viés muito corriqueiro desde a Reforma Trabalhista de 2017 com a consolidação do princípio do 'negociado prevalece sobre o legislado', tendo em vista que o empregador tem consciência de que o empregado, como hipossuficiente pleno, dispõe seus direitos em troca de subsistência para enfrentar a pandemia.

A importância desse estudo se dá pelo descuido do Estado brasileiro, diante de um assunto mundialmente emergente, ao violar a Consolidação das Leis Trabalhistas em prol de uma estabilidade econômica incapaz de ser alcançada mediante o sacrifício de vidas da classe trabalhadora. O levantamento dessa questão é determinante quando se nota a persistência de um ideal de mercado autorregulador, entretanto o que se tem de fato é a adaptação da relação de emprego através da ótica de exploração da classe trabalhadora, dessa forma, se faz mister uma análise através das mais recentes Medidas Provisórias a fim de entender se as mudanças trazidas à

Consolidação das Leis Trabalhistas e como os princípios que esta carrega foram violados através democratização do descumprimento de direitos e deveres básicos para atender interesses pessoais

O tema abrange uma problemática extremamente atual, e é de imensa importância quantitativa, tendo em vista que não há muitos estudos jurídicos o tema. Sua base teórica conta com o estudo de jurisprudências, legislações nacionais e medidas provisórias, além de comparar levantamentos de dados atualizados acerca do impacto jurídico-econômico da pandemia do COVID-19.

1. APONTAMENTOS INTRODUTÓRIOS SOBRE DIREITO DO TRABALHO: UM BREVE RELATO HISTÓRICO

A evolução das relações econômicas e sociais foi o que impulsionou as mudanças do trabalho durante a história, sendo está dividida, pela doutrina de Maria Teresa Martins Romar (2018, p.31) em três marcos históricos: escravismo, feudalismo e capitalismo, modos de produção presentes em dois períodos históricos do direito do trabalho: sociedade pré industrial e sociedade industrial.

Primeiramente, vale elucidar que durante todo o período pré industrial não houve legislação ou qualquer tipo de norma que assegurasse aos então trabalhadores direitos ou proteção. Essa Era teve início nos tempos primitivos da humanidade chegando ao fim com a Revolução Industrial, tendo como primeira forma de trabalho a escravidão, a qual consiste em uma prestação de serviços forçada por aqueles considerados inferiores por fatores como poder aquisitivo ou etnia, cuja remuneração era inexistente, sofrendo, inclusive, com maus tratos e inferioridade social e jurídica em relação aos seus 'chefes', hoje em dia essa forma de trabalho é proibida e criminalizada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Passo adiante, durante a Idade Média, a modalidade de trabalho era a de servidão, caracterizada pela relação entre o servo, prestador de serviços, e o senhor feudal, detentor de todo o poder da relação, este vínculo também tem a marca histórica da consolidação do Direito à Propriedade, pois para assumir a posição de poder da servidão era necessário possuir um vasto número de terras. A doutrinadora Carla Tereza Romar descreve como esta relação histórica, apesar de muito semelhante com a escravidão, tinha suas peculiaridades:

Os servos eram obrigados a entregar parte da sua produção como preço fixo pela fixação na terra e pela defesa recebida, sendo que os senhores feudais detinham um poder absoluto no exercício do controle e organização do grupo social. Não havia, portanto, como se falar em direito dos trabalhadores. (ROMAR, 2018, p.31)

O trabalhador começou a ganhar um certo tipo de dignidade com a queda do feudalismo e a implementação de cooperações de ofícios que, apesar da visão de inferioridade que os artesãos ainda enfrentavam, possuíam regras acerca do funcionamento e formas de serviços, mas ainda servindo, a grande maioria, de forma exclusiva à uma pessoa mais rica, normalmente um antigo senhor feudal. Entretanto, esse tipo de serviço não foi o suficiente para sustentar a economia do mundo medieval,

assim, o maior número de demanda e necessidade de produção em massa, foram dois fatores que impulsionaram e consolidaram a Revolução Industrial.

Através desse marco histórico, se deu início o segundo período da história do Direito do Trabalho: a sociedade industrial. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p.40), este é o momento histórico que surgem as primeiras leis trabalhistas, sendo impulsionadas por três causas: **econômica, política e jurídica**. A primeira, diz respeito a Revolução Industrial, a qual se caracterizou pela implementação de grandes indústrias, levando a mão de obra artesã e camponesa ao desuso, para a prevalência de máquinas com a finalidade de alcançar um maior acúmulo de riquezas para o Estado, que por sua vez não intervinha, consolidando um liberalismo econômico preocupante e individualista, como disserta Fernando Silveira Melo Plentz Miranda¹:

Estes fatos são preponderantes para a consolidação do liberalismo econômico, em que todos os meios de produção – inclusive o trabalho humano – são colocados a serviço da produção em massa e da acumulação do capital, independentemente de qualquer outro fator. Respaldo pelo liberalismo político e pelo princípio da legalidade consubstanciado na criação normativa que protegia a propriedade e os contratos, o liberalismo econômico desenvolve-se, e, assim como o liberalismo político, gera um reflexo negativo na sociedade, que é o individualismo.

Em análise ao exposto, se nota que a insaciável sede de riquezas do Estado Liberal, segunda causa trazida por LEITE (2019), se tornou motivação **política** para a grande revolta dos trabalhadores, que diante de tal ideologia buscavam um regime jurídico capaz intervir nas relações abusivas que vivenciavam, findando-as, o que levou a transformação do liberalismo estatal em um Estado Social. Através dessas intensas mudanças, ocorreu a reivindicação **jurídica** para a positivação da proteção ao trabalhador, sendo efetivada pela criação de sindicatos.

Quanto à história trabalhista brasileira, seu marco inicial se deu na década de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho pelo então presidente, Getúlio Vargas. De acordo com Carla Tereza Martins Romar (2018), a regularização

¹ A Mudança do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivação do Direito do Trabalho. Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania, São Roque/SP, Volume 3º, n. 1º, 124. 2012.

das formas de trabalho gerou uma super legislação sobre o assunto, isto é, uma criação em massa de legislações trabalhistas e, com isso, acabavam se tornando inaplicáveis. Diante desse cenário, o Chefe do executivo nacional, a fim de implementar uma organização jurídica, designou a criação de uma comissão para o desenvolvimento da Consolidação das Leis Trabalhistas e Previdência Social, cuja vigência se deu em 10 de novembro de 1943.

Recentemente, no ano de 2017, a CLT passou por uma reforma legislativa a qual implementou uma maior liberdade de negociação entre o trabalhador e o empregador, dispondo, assim, que o negociado prevalece sobre o legislado. Partindo dessa premissa, Godinho Delgado (2019) definiu a reforma trabalhista como uma espécie de ‘teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico’, sendo a referida mudança legal vista como uma desregulamentação em prol da flexibilização trabalhista, e disserta:

É evidente que alguns dispositivos elencados acima como exemplos de desregulamentação trabalhista também podem ser interpretados como exemplos de flexibilização trabalhista, seja porque neles o sindicato de trabalhadores apresenta alguma atuação (novo art. 507B da CLT, ilustrativamente), seja porque se pode considerar como mera flexibilização (ao invés de desregulamentação) as diversas fórmulas instituídas pela nova Lei no sentido de franquear à vontade contratual empregatícia a piora das condições de trabalho (afinal, se trata de um manifesto contrato de adesão). De todo modo, isso significa, pelo menos, que tais dispositivos ostentam natureza multidimensional, sendo, ao mesmo tempo, exemplos tanto de desregulamentação como de flexibilização trabalhistas (DELGADO, 2019, p. 78)

Tendo em vista que a regulamentação da legislação trabalhista é, relativamente, nova, não chegando a completar 100 anos de criação, se observa uma certa instabilidade jurídica. Com a chegada da pandemia, no ano de 2020, quando foram necessárias novas alterações no vínculo empregatício, discussão esta que será destrinchada neste presente trabalho.

1.1. RELAÇÃO DE EMPREGO *VERSUS* RELAÇÃO DE TRABALHO SOB MOLDES PANDÊMICOS

A Consolidação das Leis Trabalhistas tem por objeto a relação de emprego, sendo esta um contrato de prestação de serviços entre o empregado e o empregador, de forma não eventual, onde o primeiro a figura de forma subordinada ao segundo,

tendo seus serviços pagos mediante salário. Essa caracterização, que será detalhada a seguir, se encontra nos artigos 2º e 3º da legislação supracitada, como se vê:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, **assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.**

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza **não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário**

(grifo nosso)

O primeiro requisito legal exposto no artigo 3º da CLT é que, para ser considerado empregado, deve ser pessoa física. Isso ocorre porque as atividades e relações entre empresas não caracterizam vínculo empregatício, mas uma obrigação de prestação de serviços, além de terem legislação específica para versarem sobre isso. Dessa forma, o trabalhador, para caracterizar uma relação de emprego, será pessoa física. Em seguida, o dispositivo legal elucida que a os serviços devem ser prestados de forma habitual, entretanto, não se presume por habitualidade a prestação de serviços todos os dias da semana, ou algo semelhante, mas sim uma prévia determinação dos dias e horários destinados ao exercício da função do empregado, nas palavras de Bezerra Leite (2019):

A não eventualidade ou ineventualidade, diz respeito à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. Para ser empregado é preciso que o serviço por ele prestado não seja um trabalho eventual, isto é, em caráter transitório, acidental, esporádico ou não necessário como serviço permanente por exigência do tomador. (LEITE, 2019, p.190)

O artigo define a relação de emprego pela 'prestação de serviços ao empregador', estabelecendo assim a subordinação com requisito essencial, como também exalta o poder de direção do empregador. Ademais, o serviço prestado, para a caracterização da relação de emprego não pode ser voluntário, devendo ser de natureza onerosa, cuja consolidação se dá através do salário. Por fim, o artigo 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, destaca que o empregado assume os riscos da **prestação pessoal de serviço**, isto traz à tona um lado essencial da natureza jurídica desse tipo de relação: **a personalidade do empregado**. Portanto, não pode o trabalhador delegar sua função a outrem, haja vista que o contrato de emprego foi celebrado a partir de características singulares do empregado, devendo o serviço ser executado pelo próprio, nesse sentido, Romar disserta:

Importante ressaltar que tal característica não deriva simplesmente do fato de que o prestador de serviço na relação de emprego é uma pessoa física. O trabalho pode ser prestado por pessoa física, mas sem pessoalidade, pois nem sempre o trabalhador assume obrigação de pessoalmente prestar o serviço. (ROMAR, 2019, p.131)

Sendo identificada a ausência de elemento obrigatório para a relação de emprego, se tem caracterizada a relação de trabalho, pois esta se trata de um tipo vínculo informal, que, apesar de não ser o principal objeto da CLT, possui seus ditames protegidos por leis complementares, abrangendo figuras como: empregadas domésticas, trabalhador avulso, eventual ou autônomo. Essa espécie de contrato se perfaz pela simples prestação de serviço, de forma eventual, para outrem, sendo impulsionada por obrigações de fazer e pela autonomia do prestador de serviços (LEITE, 2019), a Consolidação das Leis Trabalhistas, traz em seu artigo 442-B, por exemplo, a contratação de trabalho autônomo, onde a principal característica é justamente a ausência de subordinação, o próprio texto legal remete a necessidade de ausência de um dos requisitos de artigo 3º, como se vê:

Art. 442 – B: A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta consolidação

Detalhada a diferença entre esses dois institutos – relação de emprego e de trabalho – partiremos agora para o atual impacto da realidade pandêmica nas relações de emprego. Em abril de 2020, de acordo com o portal de notícias oficial do Governo Federal, havia uma previsão de redução de jornada e salário de cerca de 24 milhões de brasileiros para o período da pandemia, nesse sentido, fora criado o programa Benefício Emergencial para Preservação da Renda e do Emprego (BEm), para auxiliar os empregados que sofreram os referidos impactos. O Ministério da Economia afirmou que, até maio de 2020, isto é, três meses após o primeiro caso registrado de paciente brasileiro infectado pelo COVID-19, cerca de 7 milhões de brasileiros sofreram com a redução da jornada, suspensão do contrato ou diminuição salarial, devido a isso os vínculos empregatícios sofreram uma oscilação.

Diante da contemporânea flexibilização ou encerramento das relações de empregos em meio ao cenário pandêmico, se observa uma maior tendência para implementação das relações de trabalho, tendo em vista a necessidade de suprimento da renda salarial que fora cortada, os trabalhadores se dispõem a exercer funções temporárias e que, muitas vezes, não são regularizadas justamente por sua informalidade, tornando-

se alguém que ‘faz tudo’ sem nenhum vínculo empregatício. Sendo a CLT a protetora das relações de emprego, agindo inclusive para a limitação do poder do empregador, logo, com a ausência de sua fiscalização a ocorrência de abusos contra o empregado se torna mais comum e propensa. Como já demonstrado, a classe trabalhadora historicamente sofreu mais negligências humanitárias do que de fato fora protegida, e com a atual flexibilização das normas trabalhistas, que vêm ocorrendo desde 2017, essa realidade que há muito foi superada, volta a marcar sua presença através da crise de calamidade pública mundial, onde ocorre demissões em massa.

2. ANÁLISE DAS MUDANÇAS TRAZIDAS À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS ATRAVÉS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS E LEI Nº14.020/2020

A princípio, cabe analisar de forma comparativa alguns direitos e institutos, bem como sua estrutura jurídica, que estão em vigência desde a Reforma Trabalhista promulgada pela lei n. 13.467 de 2017, mas que sofreram significantes alterações diante das Medidas Provisórias e Leis Federais promulgadas durante a pandemia sendo eles: **suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional de jornada e salário**

A atual Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que durante a suspensão do contrato de emprego, o empregado, apesar de ter manutenção do vínculo empregatício, tem sua contraprestação salarial suspensa. Este instituto deve ser estabelecido através de acordo ou convenção coletiva, possuindo um lapso temporal de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, frise-se que estes requisitos são cumulativos. Em um primeiro momento, o Governo Federal publicou a Medida Provisória 927, cuja redação oficial estabelecia que a suspensão do contrato se assemelhava a um termo de adesão, tendo em vista que sua aplicação ou independia de convenção ou acordo coletivo, ou poderia ser feita através de um acordo individual, como se nota na redação do revogado artigo 18, §1º:

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. § 1º A suspensão de que trata o **caput**:

- I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva;
- II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados

A referida revogação ocorreu com a publicação da Medida Provisória 936, posteriormente convertida na Lei 14.020/20, estabelecendo que a suspensão contratual, além de poder ser instituída por convenção ou acordo coletivo, também seria permitida através de acordo individual, tendo duração máxima de 60 dias, fracionados em dois períodos não superiores a 30 dias, como dispõe o artigo 8º, §1º da Lei 14.020/20:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo **prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias**, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, 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**, devendo a proposta de acordo, nesta última hipótese, ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

(grifo nosso)

Em análise comparativa entre a Consolidação das Leis Trabalhistas, antes e depois da Reforma de 2017, as medidas provisórias e Lei 14.020/2020, se vê um distanciamento lógico da realidade pandêmica que vem sendo enfrentada. Diante da recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS), e pela determinação legal da lei n. 13.979/20², de aderir a quarentena e isolamento social para evitar um maior contágio, o que se encara com a redução do prazo de suspensão contratual de entre 02 a 05 meses para, no máximo, 60 dias, é uma desvalorização da dignidade humana a ponto de ser positivada uma maior exposição da classe trabalhadora.

² Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:

- I - isolamento;
- II - quarentena;

Adiante, o segundo tópico a ser objeto da análise é a redução proporcional da jornada de trabalho e remuneração salarial. Primeiramente, cabe destacar que foi implementado através da Lei n. 14.020/20, sendo a redução de jornada uma novidade para a legislação trabalhista, tendo em vista que as alterações que a jornada poderia sofrer, até então, se resumiam em um aumento – pela prorrogação desta – ou sistema de compensação de horas trabalhadas. A origem desse instituto se deu com a criação do Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda (BEm), que designa à União o custeio das despesas de uma possível redução de jornada e salário, ou suspensão temporária de contrato, como estabelece o artigo 5º, incisos I e II, e §1º, do dispositivo legal em questão:

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

Apesar da respectiva redução proporcional ter duração de, no máximo 90 (noventa) dias, se identifica, novamente, uma busca pela desvinculação do trabalhador de seu respectivo órgão sindical, observe. Sendo determinada a redução através de acordo individual, ela só poderá ser estabelecida nos percentuais de: 25%, 50% e 75%, como elucida o artigo 7º, inciso III, alíneas 'a', 'b' e 'c':

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:

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).

Não obstante, não há uma maior formalização ou organização do percentual a ser reduzido quando se requer ou negocia através de um acordo ou convenção coletiva, sendo a redação legal da referida modalidade perigosamente ampla e ausente de

maiores responsabilidades do empregador e União. O artigo 11, da Lei 14.020/20, leciona que há a possibilidade de o trabalhador sequer receber o auxílio que lhe é direito quando a redução proporcional for menor do que 25%, apesar da mesma lei estabelecer que o BEM é uma prerrogativa da aplicação da redução de jornada e salário. Ademais, dispõe que, sendo feita através de acordo ou convenção coletiva, não há obrigatoriedade imposta ao empregador para seguir os percentuais referentes ao acordo individual, como orienta o dispositivo legal:

Art. 11. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto nos arts. 7º e 8º desta Lei e no § 1º deste artigo.

§1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos dos previstos no inciso III do caput do art. 7º desta Lei.

§2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que tratam os arts. 5º e 6º desta Lei, será devido nos seguintes termos:

I - **sem percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);**

II - no valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

III - no valor de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

IV - no valor de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70% (setenta por cento).

(grifo nosso)

Dado o exposto, se observa um padrão comportamental do atual legislativo agindo sempre em detrimento da massiva classe trabalhadora. Ao detalharmos as mediadas de suspensão de contrato, se identifica que não há justificativa objetiva para o oferecimento da suspensão, diferente do que ocorre no regramento do artigo 476-A da CLT, cuja suspensão contratual ocorre em virtude de participação de um curso oferecido pelo próprio empregador:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em

curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Desse modo, a suspensão do contrato pelo advento da crise econômica e social causada pela pandemia foi uma modalidade criada diante das mudanças mundiais ocorridas desde dezembro de 2019, tendo o ordenamento jurídico poder para a implementação da referida alteração. Entretanto, existe ainda o instituto trabalhista da Interrupção Contratual, que também consiste na interrupção das atividades do empregado pelo tempo determinado na situação específica, a diferença entre este para a suspensão do contrato se dá pelos direitos atribuídos ao empregado e motivos de aplicação. De forma total contrária a suspensão de contrato, na interrupção, o trabalhador continua recebendo a remuneração salarial e a contagem de seu tempo de serviço não é interrompida, quanto as modalidades de execução, são dispostas no artigo 473, e seus respectivos incisos, da CLT, onde cada situação tem seu tempo específico, sendo visto como um rol taxativo. Mas, vale destacar, que as possibilidades da suspensão também são taxativas, mas não houve hesitação em utilizar essa como modalidade mais viável para ser utilizada durante a pandemia, visto o número limitado de direitos concedidos ao trabalhador. Com isso, a alteração nas normas trabalhistas propõe-se a uma proteção voltada a empresas ou quem represente a figura do empregador, optando por medidas cada vez mais burocráticas para os trabalhadores.

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17

de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de

exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII- até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Por fim, no que concerne a redução da jornada de trabalho e salário, de início, foi uma realidade inevitável em tempos pandêmicos, logo, a rapidez que se tentou regularizar foi, de início, um ponto positivo, justamente pela habilidade de adaptar a lei a realidade social. Entretanto, diante do exposto nesse trabalho, se observa o desequilíbrio legislativo quanto a aplicação dessa nova modalidade de alteração da jornada de trabalho, é constatável uma priorização de classes trabalhadoras com mais privilégios – quanto a formação acadêmica de nível superior e a remuneração salarial – em detrimento do maior número de pessoas que compõem a classe trabalhista, cujo destino se faz a base de uma legislação ampla e de teor arbitrário ao empregador.

2.1. A TENDÊNCIA DO INCENTIVO À AUSÊNCIA DA PARTICIPAÇÃO SINDICAL ATRAVÉS DAS ALTERAÇÕES TRABALHISTAS

Para dar início ao debate, é necessário elucidar conceitos e diretrizes essenciais acerca do sindicato, a teoria adotada no Brasil é o reconhecimento do sindicato como uma pessoa jurídica de direito privado, cuja finalidade é a representação dos interesses coletivos dos membros da respectiva categoria para tal, iniciaremos com a definição trazida por Amauri Mascaro Nascimento (2003):

É pessoa jurídica de direito privado que exerce a função de defender os interesses coletivos dos membros da categoria que representa, bem como os interesses individuais dos membros da respectiva categoria, não mais desempenhando, como antes de 1988, funções delegadas do Poder Público.

A doutrina de Romar (2019), disserta acerca da trajetória histórica do movimento do sindicalismo, o qual foi o propulsor da criação do Sindicato. O surgimento do referido movimento garantiu a consolidação do direito a associação sindical como fundamental

ao trabalho, tendo por fito proteger direitos e âmbitos econômicos, sociais, administrativos e públicos. Além de ser definido como um Direito Histórico, a autora ainda tece a seguinte afirmação:

Direito gerador da autonomia coletiva, a liberdade sindical é preservada mediante a sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou obstaculizar o exercício dos direitos a ela inerentes, ou de outros a ela conexos. Vale dizer, essa ação coletiva dos trabalhadores organizados é protegida contra atos antissindicais e pelo direito à informação

Partindo dessas premissas, conclui-se que a finalidade do sindicato é proteger os interesses de sua classe, e de forma basilar, mais ainda aqueles definidos como hipossuficiente. A participação do sindicato no direito trabalhista brasileiro é feita, principalmente, na celebração de acordos e convenções coletivas, e acordos individuais, instrumentos legais que serão explicados a seguir.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) define convenções coletivas, em seu artigo 611, como um acordo feito entre sindicatos com finalidade desse instrumento é negociar e estipular as condições de trabalhos que devem ser aplicadas nas relações individuais, como se vê, é uma medida totalmente dependente e articulada por sindicatos:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho a aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

No que concerne aos Acordos Coletivos, trata-se de uma negociação entre a entidade sindical e empresas de categoria econômica, nesse caso, a celebração do acordo é facultativa ao sindicato. Essa figura trabalhista esta positivada no artigo 611, §1º da CLT:

§1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Quanto ao acordo individual, foi um instrumento de negociação inserido pela Reforma Trabalhista de 2017, o objeto do acordo é livre de estipulação entre as partes, salvo disposições contrárias ao ordenamento jurídico. O acordo individual não vislumbra, de forma obrigatória, a presença da entidade sindical, sendo um direito disponível apenas aos trabalhadores que possuam diploma de nível educacional superior e

remuneração salarial igual, ou superior, a duas vezes o limite máximo de benefícios do RGTS, como prevê o artigo 444, parágrafo único da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Feitas as considerações introdutórias, resta a análise do impacto das medidas provisórias nos institutos supracitados. Como já abordado nesse trabalho, a MP 927 de 2020, em seu texto original, determinou a realização de acordos individuais para tratar da suspensão de contrato de trabalho como única forma de negociação acerca do objeto, os trabalhadores que não preenchessem os requisitos necessários para acordarem individualmente, arcariam com a decisão do empregador, a qual independeria totalmente de sindicatos. Apesar de revogada, revela uma visão da classe trabalhadora muito separatista, onde a voz e os direitos só tem a força de serem ouvidos se o indivíduo seguir padrões, e não pelo fato de ser propriamente um trabalhador.

Ademais, a Medida Provisória 936, posteriormente convertida na Lei 14.020/20, estabeleceu diretrizes para a negociação da redução da jornada de trabalho e da remuneração salarial. Acontece que, as medidas estabelecidas que servem de objeto de acordo de Acordo Individual não transparentes e possuem uma maior margem de eficácia, tanto para o empregador quanto para o empregado. Por outro lado, as medidas não são replicadas quando se trata de acordos e convenções coletivas, instrumentos que possuem o sindicato como parte, nesse caso, as porcentagens de redução de jornada e remuneração ultrapassam o mínimo e máximo do estabelecido no acordo individual.

Posto isso, essa análise demonstra uma legislação protetiva e presente nos casos que não abrangem a grande massa trabalhista, exercendo seu dever em demandas onde a parte adversa preencha requisitos vistos como privilégios, como diploma de escolaridade em grau superior e receber duas vezes mais do que o estipulado no

RGTS, na atual realidade brasileira. Dessa forma, se observa uma busca pela inatividade sindical perante os acordos com o empregador, a qual se escancarou diante de uma crise econômica e social, em detrimento dos direitos protetivos da classe trabalhadora

3. CARACTERIZAÇÃO DA COVID-19 COMO ACIDENTE DE TRABALHO: DISCUSSÕES E ACERTAMENTOS

Primordialmente, a legislação aplicada a esse tópico, em regra, é a Lei nº 8.213 de 1991 – Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social – regimento responsável pela manutenção da renda mínima aos seus beneficiários que, pelos motivos expostos no artigo 1º da referida lei, estão impossibilitados ou limitados quanto a prestação de serviços:

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Se justifica a aplicação da legislação supracitada para lidar com o procedimento legal de acidentes de trabalho justamente devido a ao fato de o empregado que sofrer um acidente, em decorrência do vínculo empregatício, possuir direito aos benefícios previdenciários por invalidez ou incapacidade. Dessa forma, a lei da previdência social, em razão de sua competência, define acidente de trabalho em seu artigo 19 da seguinte forma:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

É indispensável desatrelar-se do pensamento de que acidente de trabalho apenas se caracteriza quando se tem uma lesão física visível, tendo em vista, não só a amplitude que a ocorrência abrange, mas também os impactos mentais que a exposição e experiência enfrentados pelo empregado no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a Lei nº 8.213/91 estabeleceu como acidente de trabalho a doença contraída no ambiente de exercício da função, sendo definidas em duas espécies, nos termos do artigo 20:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - **doença profissional**, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - **doença do trabalho**, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

(grifo nosso)

Em suma, a doença profissional é aquela decorrente da natureza da atividade, já no que concerne a doença do trabalho, esta se relaciona unicamente com a exposição do trabalhador ao agente causador da doença presente no ambiente de trabalho. Além disso, não se pode deixar de mencionar as figuras equiparadas ao acidente de trabalho, dispostas na Lei 8.213/91, em especial o artigo 21, inciso III, que define a contaminação acidental como uma entidade mórbida de competência da Previdência Social, cuja será basilar para a presente tese:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

...

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

Feitas as devidas considerações iniciais a respeito da caracterização de acidente de trabalho, cabe agora trazer a baila a discussão acerca da inclusão da síndrome viral causada pelo COVID-19, vírus causador do atual estado pandêmico que o mundo se encontra, em uma modalidade de doença do trabalho. De acordo com o Ministério da Saúde (2020), as formas mais comuns de transmissão do Coronavírus são: toque do aperto de mão contaminadas; gotículas de saliva; espirro; tosse; catarro; objetos ou superfícies contaminadas, como celulares, mesas, talheres, maçanetas, brinquedos, teclados de computador. As maneiras aqui citadas são muito comuns na rotina de qualquer empresa, umas mais do que as outras, mas todas possivelmente consolidadas, além disso, o ambiente de trabalho tem uma aglomeração inerente, o que cria uma maior margem de risco a todos que frequentam o local.

A revogada Medida Provisória 927/2020, determinou em seu artigo 29, que os casos de contaminação de COVID-19, para fins trabalhistas, não poderão ser considerados ocupacionais, exceto comprovado o nexo causal. Mesmo após a revogação da

respectiva medida provisória, o referido entendimento perdura perante os tribunais, isto é, a não caracterização de acidente de trabalho, por enfermidade laboral, nos casos de Coronavírus do empregado, ponto este que nos leva a uma melhor análise da aplicação da Lei da Previdência Social nesse caso.

Tendo em vista que acidentes de trabalhos resultam em um auxílio para as vítimas, não é diferente nos casos de doenças laborais, nesse caso, leva o nome de auxílio-doença. Trata-se de um instituto que, nos primeiros 15 (quinze) dias de concessão, fica a cargo da empresa nos termos do artigo 59 da Lei 8.213/91:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Dessa forma, as despesas dos primeiros 15 (quinze) dias de concessão de auxílio ficam a cargo do empregador, passando a ser de competência da Previdência Social após ultrapassar esse prazo. Sendo considerada uma doença de trabalho, obviamente as atividades comerciais, ou rotineiras, de uma empresa deveriam aderir ou ao regime de teletrabalho ou a interrupção do contrato, ou, caso opte pelo regime presencial, arcaria com os custos advindos da exposição.

O Ministério da Saúde, em 08 de agosto de 2020, através da portaria 2.309/2020 consolidou o entendimento de que o COVID-19 deveria ser vista como uma doença ocupacional, isto é, oriunda do trabalho. Entretanto, no dia seguinte a sua publicação, teve seus efeitos sustados pela portaria n.º 2.345/2020. Como se pode ver, ainda é um caminho de muitas divergências, inclusive, à luz do entendimento atual do Supremo Tribunal Federal (STF), não há empecilhos para impedir que COVID-19 seja reconhecida como uma doença de trabalho, sendo assim, possível as condições financeiras mínimas para o tratamento da doença através do seu respectivo auxílio. Com a negatória da referida natureza, o máximo que o empregado tem direito é um atestado médico juntamente ao afastamento do serviço, sem manutenção ou proteção legal devida de sua saúde.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o exposto, através da pertinência temática do presente trabalho se identifica que a problemática trazida não se trata da uma ausência de legislação trabalhista sobre os impactos que a pandemia, causada pelo COVID-19, mas, de fato,

da má regulamentação diante desta realidade. A criação de institutos, como redução de jornada e salário, ou a aplicação de outros instrumentos já existentes para adaptar à 'nova rotina', como a suspensão do contrato e os direitos decorrentes de um acidente de trabalho, demonstram uma proatividade governamental para a solução de problemas, entretanto, tendo por prioridade a ordem econômica em torno de pessoas jurídicas.

De forma inicial, foi demonstrado como a adesão da suspensão do contrato de emprego poderia ser substituída pela modalidade de interrupção, justamente pela melhor proteção dos direitos da hipossuficiência inerentes ao empregado na relação com o empregador. Não obstante, devido à urgência da calamidade pública enfrentada pelo país, ocorreu uma significativa redução no tempo de duração da suspensão contratual, que além de não haver direito a pagamento de salário nessa modalidade, resta demonstrando a prioridade financeira da medida ao encurtar o período de isolamento do trabalhador para a proteção de sua saúde. Este presente trabalho traz como melhor solução a aplicação da interrupção contratual nos moldes da atual legislação, isto é, divisão de gastos entre a pessoa jurídica e a União.

Além disso, ocorreu a implementação da redução proporcional de jornada e salário, o que, antemão, era inevitável. Frise-se que a discussão não é acerca da ausência de lei, mas de sua aplicação. Se observou uma mudança de tratamento questionável entre os trabalhadores capazes de realizar acordo individual, que é uma minoria, e a grande massa da classe trabalhista; sendo o primeiro, abarcado por uma legislação bem delimitada e proporcional. Entretanto, quanto aos demais empregados, se identifica uma maior amplitude legal capaz de proporcionar maiores prejuízos que benefícios, como demonstrado. Dessa forma, o melhor procedimento legal a ser aplicado a situação, seria a execução das normas a partir do Princípio da Isonomia, privilegiando a participação de sindicatos durante as negociações de mudanças.

Ademais, no que concerne ao auxílio-doença, se trata de um direito pertencente ao beneficiário que preenche os requisitos legais, muitas vezes não sendo necessário preencher de forma cumulativa. Negar a identificação do COVID-19 àqueles que estão em um regime presencial de trabalho, é negar o acesso ao direito constitucional de caráter universal que é a saúde. A resistência para persistir na exposição de trabalhadores, sem arcar com as consequências legais da mesma, oferecem ao empregador a disposição sobre a qualidade de vida de seu funcionário, cuja meta é a

estabilidade econômica da pessoa jurídica em detrimento da pessoa física. Percebe-se que é necessário o reconhecimento da contaminação de COVID-19 como uma doença laboral, para fins de manutenção e cuidados legais do empregado, levando em consideração a finalidade e eficácia do auxílio-doença.

Conclui-se, que as escolhas legislativas e executivas, quanto à legislação trabalhista, visaram a preservação do balanço patrimonial de pessoas jurídicas às custas da exposição de trabalhadores diante de uma pandemia, cuja maior forma de prevenção é o isolamento. Além disso, se estabeleceu medidas que, ao por em risco a saúde do empregado, não oferece nenhum amparo jurídico para suas consequências, tornando a proteção ao hipossuficiente cada vez mais burocrática.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL, Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União. Brasília, DF.

BRASIL, Lei Federal nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Diário Oficial da União. **Medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019**. Seção 01, Brasília, DF, ano CLVII, nº 27, p. 1, 06 fev. 2020.

BRASIL, Lei Federal nº 14.2020, de 06 de julho de 2020. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública**. Diário Oficial da União.

BRASIL, Medida Provisória: das alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **927**. 27 de março de 2020. Diário oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 27 mar. 2020.

BRASIL, Medida Provisória: do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. **936**. 1º de abril de 2020. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020. Brasília, 2020.

DOMINGUES, Edson Paulo. **FREIRE**, Débora. **MAGALHÃES**, Aline Souza. **Efeitos econômicos negativos da crise do Corona Vírus tendem a afetar mais a renda dos mais pobres**. Disponível em <<https://apublica.org/wpcontent/uploads/2020/03/crise-e-renda-familiar.pdf>>. Acesso em: 13 de maio de 2020.

FILHO, José dos Santos Carvalho. *O Manual de Direito Administrativo*. 33 ed. São Paulo: Atlas. 2019.

GIBRAN, Sandro Mansur. **NODA**, Juliana Markendorf. **LOCKS**, Louvaine. A pandemia do coronavírus sob a ótica da análise econômica do direito: (in)eficiência da intervenção estatal? *Revista relações Internacionais no Mundo Atual*. Curitiba. v. 1. n. 26. p. 126-138. mar, 2020.

GOMES, Orlando. **GOTTSCHALK**, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. Forense. Forense. 2012.

HAJE, Lara. Projeto revoga portaria que retirou Covid-19 da lista de doenças do trabalho. Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/noticias/689873-projeto-revoga-portaria-que-retirou-covid19-da-lista-de-doencas-do-trabalho/>> Acesso em: 18 de novembro de 2020

HEINEN, Juliano. **AFINAL, QUAL A NATUREZA JURÍDICA DA COVID19 (CORONAVÍRUS)?**: Qualificação jurídica do tema e efeitos nos contratos administrativos. Disponível em <https://ceri.fgv.br/sites/default/files/202005/artigo_mas_afinal_o_que_e_a_covid19_em_termos_juridicos.pdf> Acesso em 13 de maio de 2020.

ÍNDICE DE TRANSPARÊNCIA DA COVID-19, Open Knowlegde Brasil. Disponível em <<https://www.ok.org.br/projetos/indice-de-transparencia-da-covid-19/>> Acesso em 13 de maio de 2020.

LEAL, Eduardo Martinelli. Trabalho e as relações de classe em tempos de pandemia. *Revista de Antropologia e Arqueologia*. Pelotas. v. 8. p. 57 – 62. Janjun, 2020.

MARX, Karl. **ENGELS**, Friedrich. O Manifesto Comunista. 3ª edição, São Paulo, Global, 1988.

MARANHÃO, Romero de Albuquerque. Os cientistas sociais no combate ao coronavírus e contra a necropolítica: primeiras batalhas. **Boletim de Conjuntura**. Boa Vista. v. 2. n. 5. Mai, 2020.

MORAES, Guilherme Penã de. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. Atlas. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 3 ed. São Paulo: Ltn, 2003.

NAKAMURA, André Luís. Restrição aos direitos fundamentais. Revista de Direitos Humanos Fundamentais. Osasco – São Paulo. Nº 2. Pp. 153 – 166. 2018.

NETO, Francisco Ferreira. **CAVALCANTE**, Jouberto de Quadros. **WENZEL**, Letícia Costa. **O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020**. Disponível em http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/04/ferreira_quadros_costa_noticias_cielo_n4_2020.pdf Acesso em 13 de maio de 2020.

PIRES, Luís Sevillano. **O mapa do Coronavírus**: como aumentam os casos dia a dia no Brasil e no mundo, El País. Disponível em < https://brasil.elpais.com/brasil/2020/03/12/ciencia/1584026924_318538.html > Acesso em 13 de maio de 2020.

RAMOS, Valena Ribeiro Garcia. Pandemia do Coronavírus (COVID-19) e a Classe Trabalhadora Brasileira em Xequé-Mate. **Revista dos Estudos Libertários**. v. 2. n. 4. 1º semestre, 2020.

ROMAR, Carla Tereza. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2. ed. Saraiva. 2017.
SILVA, Oséias Teixeira da. **O salto ainda mais mortal que o da mercadoria e a pandemia do coronavírus**. Disponível em < <https://journals.openedition.org/espacoeconomia/10822> > Acesso em 13 de maio de 2020.

ZYLBERSTAJN, Hélio. COVID-19: A Potência das Medidas Trabalhistas.

Fundação de Pesquisas Econômicas. Disponível em: <

<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif475a.pdf#page=14>> Acesso em 14 de maio de 2020.