

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC**  
**CURSO DE DIREITO**

Matheus Bordin Müller

**OS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO E NAS RELAÇÕES  
TRABALHISTAS DECORRENTES DO AVANÇO TECNOLÓGICO E DA  
PANDEMIA DO COVID-19**

Santa Cruz do Sul  
2022

Matheus Bordin Müller

**OS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO E NAS RELAÇÕES  
TRABALHISTAS DECORRENTES DO AVANÇO TECNOLÓGICO E DA  
PANDEMIA DO COVID-19**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de  
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador Prof. Ms. Mauricio Antonacci Krieger

Santa Cruz do Sul

2022

## RESUMO

A presente monografia visa analisar os reflexos do avanço tecnológico no Direito do Trabalho brasileiro e nas suas relações trabalhistas, bem como objetiva compreender algumas mudanças ocorridas em virtude da pandemia do Covid-19, abordando aspectos gerais e específicos, bem como pontos positivos e negativos. Nesse contexto, pergunta-se: fruto da evolução tecnologia e da pandemia do Covid-19, quais foram as mudanças ocorridas no cenário laboral brasileiro? O método de abordagem utilizado na presente dissertação será o dedutivo, uma vez que, o seu estudo, por meio de uma cadeia de raciocínio já consolidada, parte de premissas gerais para obter novos conhecimentos. A pesquisa apresentada é de suma importância pois o Brasil ainda se encontra em constante crescimento e a pandemia do Coronavírus serviu para alavancar essa evolução. Fruto disso, a cada dia as pessoas estão tendo que se adequar e se reinventar aos novos moldes de trabalho, realidade ainda não consolidada e que gera dúvidas ao cidadão brasileiro. Dessa feita, para a ampliação dos conhecimentos jurídicos do nosso país, é de extrema importância expor as mudanças ocorridas no Direito do Trabalho Brasileiro decorrentes do avanço tecnológico. Assim, verificou-se que o teletrabalho, principal alternativa para que as empresas se mantenham funcionando durante os períodos de crise sanitária, ainda que fornecedor de benefícios, também pode causar prejuízos ao trabalhador, sendo um deles a privação de suas horas de descanso, ao passo que o direito de desconexão entra em cena. Nesse cenário, conclui-se que as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 reduziram as formalidades e ampliaram a autonomia da vontade entre as partes da relação empregatícia.

Palavras-chave: Avanço tecnológico. Covid-19. Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020.

## ABSTRACT

This monograph aims to analyze the reflexes of technological advancement in the Brazilian's labor law and its labor relations, as well to understand the changes due to the Covid-19 pandemic, addressing general and specific aspects, as well as positive and negative points of view. In this context, the question is: as a result of the technological evolution and the Covid-19 pandemic, what were the changes that occurred in the Brazilian labor scenario? The methodology used in the present dissertation will be the deductive reasoning, once its method of a chain of thoughts already consolidated starts from general premises to obtain new ones. The research presented is of importance because Brazil is still growing and the coronavirus pandemic served to leverage this evolution. As a result, each day as people having to adapt and reinvent themselves to the new work patterns, a reality that still not consolidated and that raises doubts for the Brazilian citizen. In this way, the changes made for the evolution of the legal system of our country, are of extreme importance exported as what happened in the Brazilian Labor Law of the advance. Therefore, it was found that teleworking, the main alternative for companies to keep working during periods of health crisis although providing benefits, can also cause damage to the worker, one of them being the deprivation of their rest hours, while the right of disconnection enter the discussion. In this scenario, it is concluded that the *Medidas Provisórias* 927/2020 and 936/2020 reduced formalities and expanded the autonomy of will between the parties in the employment relationship.

Keywords: Technological progress. Covid-19. *Medidas Provisórias* 927/2020 e 936/2020.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>05</b>
<b>2</b>	<b>O DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>07</b>
<b>2.1</b>	<b>Sinopse da história do Direito do Trabalho .....</b>	<b>08</b>
<b>2.2</b>	<b>A evolução do Direito do Trabalho brasileiro .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3</b>	<b>Princípios do Direito do Trabalho .....</b>	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>ASPECTOS DO CENÁRIO LABORAL DA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1</b>	<b>Relação empregatícia: empregado x empregador .....</b>	<b>22</b>
<b>3.2</b>	<b>O contrato individual de trabalho .....</b>	<b>24</b>
<b>3.3</b>	<b>O teletrabalho .....</b>	<b>26</b>
<b>3.4</b>	<b>Direito a desconexão .....</b>	<b>29</b>
<b>4</b>	<b>MUDANÇAS DECORRENTES DA PANDEMIA DO COVID-19 .....</b>	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Medidas Provisórias 927 e 936.....</b>	<b>33</b>
<b>4.2</b>	<b>Trabalhador infectado e trabalhador suspeito .....</b>	<b>39</b>
<b>4.3</b>	<b>Extinção do contrato de trabalho .....</b>	<b>40</b>
<b>4.4</b>	<b>Auxílio emergencial.....</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>44</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico versará sobre os reflexos do avanço tecnológico e da pandemia do Covid-19 no cenário laboral brasileiro. Nesse sentido, o presente estudo objetivará compreender o surgimento do Direito do Trabalho a nível internacional e nacional. Também terá como escopo trazer aspectos relevantes no cenário laboral trabalhista frutos do avanço tecnológico, como o teletrabalho e o direito a desconexão. Ademais, adentrará nas Medidas Provisórias editadas para conter a crise sanitária que atualmente assola o país. Sendo assim, pergunta-se: fruto da evolução tecnológica e da pandemia do Covid-19, quais foram os pontos positivos e negativos ocorridos no cenário laboral brasileiro?

O método utilizado para a concretização da pesquisa será o método dedutivo, uma vez que, o estudo da presente na monografia, por meio de uma cadeia de raciocínio já consolidada, partirá de premissas gerais para obter novos conhecimentos, obtendo conclusões através de processos dedutivos. Nesse sentido, iniciar-se-á com uma análise geral do Direito do Trabalho e passar-se-á para os reflexos obtidos a partir da evolução tecnológica, concluindo, ao final, com as mudanças trazidas pela pandemia do Covid-19.

As técnicas de pesquisa, por sua vez, corresponderão a pesquisas jurisprudenciais, doutrinárias e bibliográficas nacionais e estrangeiras, com a utilização de livros, artigos científicos de revistas especializadas, sites jurídicos e legislações em geral acerca do tema.

Dessa forma, no primeiro capítulo o estudo iniciará com uma breve introdução ao trabalho, abordando a sua definição e o seu contexto presente no período pré-histórico. Em seguida, passará a definir as diversas formas que as relações trabalhistas apresentaram com o passar do tempo, até o ponto em que, a partir de lutas sociais da população em virtude da relação desigual no cenário laboral, surge o Direito do Trabalho, o qual será analisado desde o seu surgimento histórico no cenário internacional, sendo complementado com a sua evolução no Brasil.

Ainda ao primeiro capítulo e dando continuidade ao contexto do Direito do Trabalho, serão abordados e definidos os princípios mais usados no ordenamento jurídico brasileiro, quais sejam: da proteção, da indisponibilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da irredutibilidade e intangibilidade salarial, e da inalterabilidade contratual lesiva.

No segundo capítulo será abordada, a partir do cenário laboral brasileiro, a composição da relação empregatícia, qualificando as figuras do empregado e do empregador. O presente contexto jurídico é semeado pela liberdade entre as partes de pactuarem um contrato individual de trabalho, o qual, de modo geral, será definido, bem como terá as suas características, como a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica, explicadas.

Ao passo que o avanço tecnológico gera mudanças na relação entre os prestadores e tomadores de serviço, nesse contexto será abordada a modalidade de teletrabalho, que teve seu uso expressivamente aumentado nos dias atuais, adentrando nos benefícios e nos malefícios que tal meio de trabalho causa para a sociedade. Ademais, no contexto da temática do teletrabalho surge a problemática da prática das atividades em jornada extenuante, dando ênfase ao direito a desconexão do trabalhador, o qual também será conceituado no segundo capítulo.

E já no terceiro capítulo, será analisado como a pandemia do Covid-19 influenciou o ambiente trabalhista brasileiro, crise econômica e sanitária que afetou as atividades laborais e fez com que fatores trabalhistas fossem reinventados pelo cidadão brasileiro. Nesse contexto, será feita uma análise das Medidas Provisórias 927 e 936, adotadas em regime de urgência com o escopo de propiciar a continuidade das atividades econômicas no país.

Tais medidas trouxeram disposições sobre o trabalho remoto, a suspensão do contrato de para qualificação, a antecipação de férias individuais, férias coletivas e dos feriados, o deferimento do saque antecipado do FGTS e o banco de horas, as quais serão explicadas. O capítulo disporá também sobre o trabalhador infectado e o trabalhador suspeito, a extinção do contrato de trabalho e o auxílio emergencial.

Sendo assim, o estudo do tema em comento é de fundamental importância, visto que trata de um tema contemporâneo que está em constante mudança. Estando o Brasil em um contínuo crescimento tecnológico, fato este alavancado pela pandemia do Covid-19, a cada dia as pessoas estão tendo que se adequar e se reinventar aos novos moldes de trabalho, realidade ainda não consolidada e que gera dúvidas ao cidadão brasileiro, sendo um assunto atual e de bastante incidência no âmbito jurisdicional, em específico as demandas relacionadas ao Direito de Trabalho. Dessa forma, faz-se necessária a pesquisa como forma de compreender as alterações constantes no cenário laboral, contribuindo a pesquisa para o meio acadêmico, para o meio jurídico e para a sociedade como um todo.

## 2 O DIREITO DO TRABALHO

Definido como “uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral” (COUTINHO, 2009 apud MARCONDES, 2021, <https://gestaodesegurancaprivada.com.br>), o trabalho também pode ser abordado como um meio disponível para que o indivíduo busque, a partir dos seus esforços, realizar atividades, alcançar objetivos e satisfazer as suas necessidades. Com a força de modificar a realidade de um povo e influenciar a economia de um país, o trabalho atualmente é visto como uma atividade essencial na vida das pessoas.

Presente desde o período pré-histórico, com o decorrer do tempo o trabalho ganhou espaço nas lutas sociais da população, que buscava à época, em virtude da relação desigual presente no cenário laboral, garantir a proteção dos trabalhadores. Como consequência, para atender o desejo e o bem estar do povo, o poder estatal obrigou-se a legislar a matéria. Sendo assim, surgiu o Direito do Trabalho, o ramo jurídico regulador das relações trabalhistas (MARTINS, 2014).

Dentre as transformações ocorridas ao longo do tempo, o Direito do Trabalho vem presenciando mais um marco no seu processo evolutivo, sendo influenciado pelas mudanças consequentes da rápida evolução tecnológica. Fato este impulsionado pela pandemia do Covid-19, com o aumento expressivo da tecnologia nas atividades exercidas pelo ser humano, as relações aumentam drasticamente no mundo virtual e assim novas dimensões surgem ao cenário laboral.

Usadas no âmbito trabalhista para facilitar a vida das pessoas, as tecnologias proporcionam benefícios para relação empregatícia, seja para prover melhoras financeiras, resguardar a fadiga física, bem como facilitar o exercício do intelecto das partes. No entanto, também surgem aspectos prejudiciais, como o isolamento social, a possibilidade de excesso ou falta de produção, então interligados com a disciplina e força de vontade do trabalhador. Nesse contexto, abre-se espaço para novos conflitos trabalhistas, evidenciando, portanto, a importância do Direito do Trabalho, de se inteirar das novidades, visando manter o sistema jurídico atualizado.

Para se adequar as mudanças decorrentes da crise sanitária e econômica que afetou o país, o Brasil teve de reinventar, dentre outros aspectos, o seu cenário trabalhista. Ainda que já existentes, na busca de se adequar a situação atual, moldes

como o teletrabalho e o *Home Office* tiveram seu uso expressivamente aumentado pelo cidadão brasileiro. Assim, com o significativo aumento da conexão entre tecnologia e ser humano, aspectos ligados a preservação da saúde e do convívio social das pessoas entram em xeque. Como consequência, faz-se necessário ao direito trabalhista analisar a sua eficácia jurídica com intuito de prezar pela proteção do trabalhador. Sendo assim, à frente do cenário supracitado, a presente dissertação cumpre colocar em pauta o avanço tecnológico insculpido no cenário trabalhista brasileiro.

Diante da sua constante modificação, o trabalho está presente desde os primórdios da sociedade, de modo que as relações trabalhistas foram apresentando diversas formas até então. Nesse sentido, o presente capítulo atuará como base da presente pesquisa, contextualizando, no âmbito internacional, o histórico do Direito do Trabalho, adentrando na sua evolução à nível nacional, e abordando os seus princípios norteadores. Em suma, servirá como norteador das mudanças ocorridas no cenário e na legislação trabalhista.

## 2.1 Sinopse da história do Direito do Trabalho

Originada do latim *tripalium*, a palavra trabalho era definida como um instrumento de tortura ou uma espécie de canga<sup>1</sup> que pesava sobre os animais (CASSAR, 2010). Para a autora, por acharem que o trabalho representava uma espécie de castigo, os senhores feudais, os nobres ou os vencedores não trabalhavam. Quanto a primeira forma de trabalho, é representada pela escravidão, presente desde os primórdios da humanidade e que teve, dentre as origens da sua aparição, as guerras, em que os perdedores ficavam submissos aos vencedores, por pagamento de dívidas e por causa da discriminação quanto a cor da pele, na qual os negros eram as principais vítimas (MARTINS, 2014). Insculpido em uma relação de domínio, o escravo era tido como um mero objeto e tratado como mercadoria, um sujeito sem direitos que ficava à mercê de seu proprietário (CASSAR, 2010).

Na sequência surge a servidão. “Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal” (MARTINS, 2014, p.

---

<sup>1</sup> Objeto de madeira utilizado para atrelar os bois a um arado ou uma carroça.

4). Nesse período, os trabalhadores, também chamados de servos da gleba, eram desrespeitados e obrigados a laborar e permanecer nas terras da nobreza, onde recebiam parcela da produção, suficiente apenas para bancar as suas subsistências e das suas famílias, sendo o restante destinado ao senhor, a título do uso da propriedade e de proteção (CASSAR, 2010; MARTINS, 2014).

Em um terceiro momento, a partir do século XII, em função das cruzadas, pestes e invasões, os feudos tiveram seu sistema enfraquecido, proporcionando a fuga dos seus servos para a cidade, que, juntamente de artesões e operários deram início a implementação das corporações de ofício. Eram associações que possuíam o controle sobre a produção de determinados produtos, na qual outros trabalhadores eram proibidos de competirem no mercado, em suma a atividade era monopolizada (CASSAR, 2010). Os ofícios possuíam uma divisão de cargo entre as pessoas que participavam da sua relação laboral, qual seja: o mestre, intitulado como o dono que comandava os ofícios, o aprendiz, subordinado ao mestre e que, normalmente no final de 5 anos, tornava-se companheiro, a 3ª terceira figura da relação (MARTINS, 2014).

Assevera Martin (2010, p. 4-5) que “as corporações de ofícios tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção”. Nessa fase, de acordo com o autor citado, o trabalhador já possuía mais liberdade, no entanto, o desenvolvimento da corporação era o fator essencial do sistema, não existindo a proteção necessária aos trabalhadores. Além da insalubridade e o perigo estarem presentes nos ofícios, a jornada de trabalho era excessiva, chegava em média entre 12 e 14 horas diárias, como também havia exploração do trabalho infantil e da mulher (CASSAR, 2010).

Martins (2014) destaca que, em 1791, após a Revolução Francesa, a liberdade contatual tornou-se evidente na França. De acordo com o autor, com o decreto D' Allarde, que considerava que todas as pessoas estariam livres para o exercício de qualquer profissão, foram banidas as corporações de ofícios, pois feriam a liberdade dos trabalhadores. Em seguida, no mesmo ano, elas foram proibidas de se reestabelecerem pela Lei Le Chapelier (CASSAR, 2010). O doutrinador Martins (2010, p. 5-6) aborda o que a lei determinava:

(1) A eliminação de toda espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão é uma das bases essenciais da Constituição Francesa, ficando proibido o seu restabelecimento sob qualquer pretexto e sob qualquer forma; (2) os cidadãos do mesmo estado social ou profissão, os obreiros e companheiros de uma arte qualquer, não poderão, quando se reunirem,

designar presidente, secretário ou síndico, lavrar registro, tomar resoluções, sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns; (3) fica proibido a todas as corporações administrativas ou municipais receber qualquer solicitação ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, nem poderão respondê-la; estão obrigadas a declarar nulas as resoluções que foram tomadas.

Com a Revolução Industrial, no século XVII, aumentou-se o processo de mecanização do trabalho. As máquinas, além de começarem a desempenhar boa parte do trabalho humano, tornando abundante a oferta da mão de obra da classe trabalhadora, também simplificaram parte do processo laboral, substituindo pouco a pouco o trabalho artesanal pelo assalariado, fazendo com que cargos que anteriormente precisassem de capacitação fossem simplificados, tornando a qualificação do operário obsoleta se equiparada com a necessidade da indústria (CASSAR, 2010; MARTINS, 2014).

Dessa feita, reflexo da escassez de exigência de qualificação profissional e do volumoso número de trabalhadores, a mão de obra tornou-se desvalorizada, submetendo o trabalhador a uma fragilidade no mercado de trabalho, que, por sua posição de inferioridade, tornou-se apto a aceitar qualquer tipo de oportunidade e a ser explorado. Em média, a jornada era de 15 horas diárias, os salários eram baixíssimos, crianças eram inseridas no ambiente laboral, acentuando a exploração do trabalho infantil, e as mulheres, além de serem expostas a intensas cargas horárias, possuíam salários irrisórios se comparados aos recebidos pelos homens (CASSAR, 2010; MARTINS, 2014).

Como os contratos de trabalho entre as partes eram feitos verbalmente, sendo inexistente a presença de formalidades, tornou-se comum os acordos carregarem a característica de exploração dos empregadores sobre trabalhadores. Além do mais, o ambiente de trabalho proporcionado para a classe operária era de extrema precariedade. Comumente eram locais sujos, abafados e escuros, expondo o trabalhador a situações desumanas e degradantes e gerando constantes acidentes no ambiente laboral (MARTINS, 2014).

Nesse contexto, como consequência das péssimas condições oferecidas e pela exploração exacerbada do trabalho humano no século XIX, trabalhadores se uniram e formaram espécies de sindicatos, criados para buscar melhorias no cenário laboral. Ademais, surgem movimentos de massa na Inglaterra, como o cartismo, composto por parcela da classe operária que, através de manifestações por todo país, buscavam

melhores condições para os trabalhadores na indústria. Também nasce, pelos ingleses, o movimento ludista, o qual, por entender que o fato gerador de desemprego eram as máquinas, organizava seus membros para destruí-las (MARTINS, 2014).

Assim, para atender a proteção da dignidade do trabalhador, melhorar as condições de trabalho, e não sendo mais o direito civil comum suficiente para atender as demandas da classe trabalhadora, coube ao poder estatal deixar de se abster e começar a intervir nas relações trabalhistas. Cassar (2010) considera como sendo marco do nascimento do Direito do Trabalho, que foi criado com a função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. A doutrinadora explica:

Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora ou pacificadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. [...] (CASSAR, 2010, p. 12).

Instituído o Direito do Trabalho, o empregado passa a ter proteção jurídica e econômica. Ainda, surgem novas leis em prol de proteção e melhoria aos trabalhadores. Em 1809 por exemplo, tratou-se como ilegal, mesmo não possuindo lei que assim definia, o trabalho realizado por crianças menores de 9 anos. Ainda, em 1813 e 1819, tornou-se proibido o menor de 18 anos trabalhar em minas de subsolo, bem como exercer qualquer atividade laboral em domingos e feriados (CASSAR, 2010; MARTINS, 2014).

Dentre as leis ordinárias, destaque-se na Inglaterra, a “Lei de Peel” (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho: na França, a lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos (1814): na Alemanha, a lei proibindo o trabalho de menores de 9 anos (1839) e as leis sociais de Bismarck (1833); na Itália, as leis de proteção ao m trabalho da mulher e do menor (1886). Mais tarde, as leis trabalhistas não se restringiram a textos eventuais e específicos. Tornaram-se, em alguns países, códigos, inspirados no *Code Du Travail* da França (NASCIMENTO, 2002, p. 43).

No início do século XX, finalizada Primeira Guerra Mundial, surge o constitucionalismo social. Nas palavras de Martins (2014, p. 9) “[...] é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho”.

Nesse período, evidenciou-se o reconhecimento do estado quanto ao seu dever de intervenção, para garantir os direitos e as garantias dos trabalhadores. Nesse contexto surgem, considerados sendo os marcos do constitucionalismo social, a Constituição Mexicana, em 1917, e a Constituição de Weimar, em 1919.

Martins (2014) explica que a primeira a abordar sobre o tema foi a Constituição do México, sendo a primeira constituição mundial que instituía, em seu artigo 123, a jornada diária de 8 horas, a limitação da jornada para 6 horas aos menores de 16 anos, a proibição de trabalho aos menores de 12 anos, a jornada máxima noturna de 7 horas, o direito ao salário mínimo, a proteção contra acidentes no trabalho, o descanso semanal, a proteção à maternidade, a igualdade salarial, o direito de sindicalização, o direito à indenização de dispensa e seguros sociais, e o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos. Nesse sentido, Comparato (2008, p. 178) evidencia que:

A Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se firmar após a grande guerra de 1914-1918, que encerrou de fato o “longo século XIX”; e nos Estados Unidos, a extensão dos direitos humanos ao campo socioeconômico ainda é largamente contestada. A Constituição de Weimar, em 1919, trilhou a mesma via da Carta mexicana, e todas as convenções aprovadas pela então recém-criada Organização Internacional do Trabalho, na Conferência de Washington do mesmo ano de 1919, regulamentaram matérias que já constavam da Constituição mexicana [...]

Posteriormente, a segunda a tratar sobre o assunto, foi a Constituição de Weimar, na Alemanha, que surge como um projeto social-democrático para satisfazer, dentre outros segmentos, a proteção do trabalhador. Ela disciplinou a representação e participação dos trabalhadores na empresa, possibilitando a coalização laboral, como também criou um sistema de seguros sociais e a possibilidade de colaboração entre empregado e empregador na hora de definir questões interligadas as condições de trabalho, como a fixação de salário por exemplo (MARTINS, 2014).

Destaca-se ainda, em 1927, a aparição da *Carta Del Lavoro*, definida por Cassar (2010, p. 16) como a “constituição italiana inspirada no corporativismo, influenciando o sistema sindical brasileiro, bem como a organização da Justiça do Trabalho. O corporativismo, com objetivo de promover o interesse nacional, buscava centralizar toda a sociedade e a economia sobre o poder do Estado, com intuito de controlar e

interferir nas relações entre as pessoas (MARTINS, 2014).

Surge também, em 1948, como fonte de novos valores para a humanidade, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a qual trouxe aos trabalhadores, o direito a repouso e as férias remuneradas, a limitação razoável do trabalho, dentre outros (MARTINS, 2014).

Inegavelmente, a Declaração Universal de 1948 representa a culminância de um processo ético que, iniciado com a Declaração dos direitos do Homem e do Cidadão, da Revolução Francesa, levou ao reconhecimento da igualdade essencial de todo ser humano em sua dignidade de pessoa, isto é, como fonte de todos os valores, independentemente das diferenças de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição, como se diz em seu artigo II. E esse reconhecimento universal da igualdade humana só foi possível quando, ao término da mais desumanizadora guerra de toda a História, percebeu-se que a idéia de superioridade de uma raça, de uma classe social, de uma cultura ou de uma religião, sobre todas as demais, põe em risco a própria sobrevivência da humanidade (COMPARATO, 2008, p. 228).

Diante da presente análise, nota-se que o Direito do Trabalho foi desenvolvendo melhorias ao longo da sua história. As primeiras aparições do cenário se deram como forma castigo, crueldade e sem nenhuma proteção aos trabalhadores. No entanto, a evolução tornou-se evidente no momento em que pontos positivos surgem. Com o passar do tempo, o trabalhador começa a ter proteção no cenário laboral, sendo possuidor de novos direitos e assim, inicia-se a criação de leis e códigos somando-se a evolução jurídica do Direito do Trabalho.

## **2.2 A evolução do Direito do Trabalho brasileiro**

Além da evolução ocorrida em âmbito internacional, o progresso do Direito do Trabalho também refletiu no cenário laboral brasileiro. Quanto a primeira constituição brasileira, tratava apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo do país. No entanto, com o decorrer do tempo, o ramo trabalhista e outras áreas do direito passaram a ser abordados. Nesse sentido, com a Constituição de 1824 e estando a liberdade do exercício de ofícios e profissões em evidência, as corporações de ofício passaram a ser abolidas no Brasil (MARTINS, 2014).

Além da Carta Magna, legislações com competências específicas surgem no cenário laboral brasileiro. Como a Lei do Ventre Livre, em 1871, com a proposta de reformar a escravidão no país, a qual estabeleceu que os filhos dos escravos ao

nascerem seriam libertados, em outras palavras, estariam livres. No entanto, a liberdade não estava completamente inculpada nesse contexto, visto que, o senhor dos escravos possuía a função de cuidar das crianças e, quando o filho completasse 8 anos, poderia escolher em libertá-lo em troca de uma indenização paga pelo governo, ou, de outro modo, usar do trabalho do menino até os 21 anos completos, não recebendo valores a título de indenização (CASSAR, 2010; MARTINS, 2014).

Nesse contexto, surge em 1885, a Lei Saraiva-Cotegipe, também chamada de Lei dos Sexagenários, que libertou as pessoas escravizadas com mais de 60 anos. Todavia, “mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos ao seu senhor” (MARTINS, 2014, p. 12). Posteriormente, o país depara-se com a fuga em massa de escravos das fazendas, auxiliando para o fim do sistema escravista. Assim, em 1885, com a proclamação da Lei Áurea, a escravatura foi abolida. No entendimento de Cassar (2010), a Lei Áurea foi a mais importante do Império, visto que libertou os escravos e aboliu a escravatura, como também, por outro lado, refletiu no aumento da demanda no mercado, não existindo trabalho para todos.

Com a Constituição de 1891, concedeu-se à população a liberdade de associação, na qual as pessoas eram livres para associarem-se e reunirem-se, sendo proibido o uso de armas e estipulando a não intervenção da polícia, salvo para manter a ordem pública. Já em 1919, o Brasil passa a ser incentivado a criar normas trabalhistas, sobre a influência das transformações ocorridas na Europa, em especial pelo aparecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com a existência de imigrantes no país, movimentos surgem em prol de melhores condições para o trabalhador. Então, nesse contexto, uma nova política começa a ser instaurada por Getúlio Vargas, em 1930 (CASSAR, 2010; MARTINS, 2014).

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939). Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas no momento (MARTINS, 2014, p.11).

Influenciada pelo Constitucionalismo social, surge no Brasil, em 1934, a primeira constituição brasileira a abordar de forma específica o Direito do Trabalho. A sua elaboração também teve influência da Constituição Americana (liberal-individualista)

e da Constituição de Weimar (social-democrata), e cumpriu de garantir a jornada diária de oito horas, salário mínimo, férias, pluralidade sindical, repouso semanal não remunerado, indenização por despedida imotivada e criação da justiça do trabalho (CASSAR, 2010).

Outorgada por Getúlio Vargas, surge, a partir de um golpe no regime ditatorial imposto pela intervenção do estado, a Carta Constitucional de 1937. “No campo dos direitos individuais, a carta de 37 manteve o elenco de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos [...]” (CASSAR, 2010, p. 18). Além do mais, Martins (2014) explica que, foi instituído o sindicato único por categoria, como também, em seu artigo 139, a greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e a economia.

No entanto, como existia uma diversidade de leis trabalhistas esparsas no sistema, houve a necessidade de unificá-las. Nesse sentido, em 1943, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não se tratando de um código, e sim da reunião das normas existentes no período, acrescidas de novos institutos. Nascimento (2002, p. 49) explica a dimensão da CLT no Direito do Trabalho:

Ressalte-se a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Todavia, com o tempo, cada vez mais, mostraram-se desatualizadas as suas normas para corresponder às novas ideias, diferentes dos princípios corporativistas que a informaram, especialmente os seus dispositivos sobre organização sindical. A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta. Surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direito coletivo, dentre as quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores que a CLT não valorizou, como, também, é omissa sobre direitos de personalidade do trabalhador.

Em seguida, considerada democrática, foi instituída a Constituição de 1946, quebrando com o corporativismo existente da época. Além de conter direitos da carta anterior, trouxe também: a participação dos trabalhadores nos lucros, o repouso semanal remunerado, a estabilidade e, no art. 158, o direito de greve. Quanto a Constituição de 1967, frisa-se as palavras de Cassar (2010, p.19): “esta constituição manteve os direitos previstos na Carta de 1946 e objetivou a continuidade da revolução de 1946”. Dentre as diversas características apresentadas pelas Constituições Brasileiras, faz-se necessária a abordagem de alguns pontos importantes:

Dentre os diferentes aspectos que caracterizam as Constituições do Brasil, destaquem-se, na de 1934, o pluralismo sindical, autorização para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica, enquanto as demais adotariam o princípio do sindicato único. A de 1937 expressou a concepção política do Estado Novo e as restrições que impôs ao movimento sindical, segundo uma ideia de organização da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia, o enquadramento dos sindicatos em categorias declaradas pelo Estado, nas quais foi proibido mais de um sindicato representativo dos trabalhadores, a proibição da greve como recurso antissocial e nocivo à economia e a continuidade da elaboração de leis trabalhistas de modo amplo. A de 1946 acolheu princípios liberais na ordem política, mas conservou, embora restabelecendo o direito de greve, as mesmas diretrizes, na medida em que não respaldou o direito coletivo do trabalho; destaque-se, na mesma Constituição, a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário. A de 1967 exprimiu os objetivos dos governos militares iniciados em 1964 e introduziu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado por lei ordinária de 1966. A de 1988 valorizou o direito coletivo com a proibição da interferência do Poder Público na organização sindical, embora mantendo o sistema do sindicato único. Iniciou, desse modo, uma tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical (NASCIMENTO, 2002, p.48).

Nessa linha de pensamento, a Constituição de 1988 também é marcada pela inclusão dos direitos trabalhistas no capítulo II, dos “Direitos Sociais”, do título II, dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, uma vez que, nas constituições anteriores, eram inseridos no capítulo da “Ordem Econômica”. Além disso, priorizou o coletivo, o social e a dignidade da pessoa humana, deixando de lado a ideia individualista e colocando o ser humano como o sujeito principal a ser protegido. Ademais, Cassar (2010) salienta que, além da evolução instituída ao passo de aperfeiçoar as condições sociais dos trabalhadores, a Carta Magna também proporcionou meios para flexionar os direitos trabalhistas.

Ainda, a Constituição Federal de 1988 surge recheada de novos avanços e conquistas no cenário laboral brasileiro, à medida que, o art. 8º trata sobre o sindicato e suas relações, o art. 9º traz regras sobre o instituto da greve, o art. 10 versa sobre a possibilidade de participação dos trabalhadores em colegiados, e o art. 11 dispõe sobre as empresas com mais de 200 empregados, garantindo a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador (MARTINS, 2014).

Como exercício essencial do ser humano, no cenário brasileiro, como no resto do mundo, o trabalho sempre esteve inserido nos moldes de sobrevivência, que passa, com o tempo, a ganhar mais atenção aos olhares das pessoas. Nessa

trajetória, insculpindo valores ao longo da sua história, conclui-se que o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil foi fruto de conquistas sociais, adquiridas em momentos de tensões políticas e batalhas coletivas realizadas no país.

### 2.3 Princípios do Direito do Trabalho

Em comunhão com o surgimento e o desenvolvimento do Direito do Trabalho, surgem, como alicerces do ordenamento, os princípios jurídicos. Nesse âmbito, servem tanto como base para a criação de novas normas, como também auxiliam na aplicação e interpretação dos preceitos já instituídos no ordenamento. “Designam a estruturação de um sistema jurídico através de uma ideia mestre que ilumina e irradia as demais normas e pensamentos acerca de uma matéria” (CASSAR, 2010, p. 158).

Do latim *principium*, a palavra princípio possui diversos significados, sendo alguns deles, o começo, a origem, o ponto de partida, dentre outros. “São normas elementares, requisitos primordiais, preposições básicas” (MARTINS, 2014, p. 64). Utilizados como base no ordenamento jurídico, os princípios atuam com diversas finalidades. Assim, Martins (2010, p. 68) destaca as de maior relevância, quais sejam, informadora, normativa e interpretativa:

A função informadora serve de inspiração ou orientação ao legislador, dando base à criação de preceitos legais, fundamentando as normas jurídicas e servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico. [...]

Atua a função normativa como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei, quando inexistem outras normas jurídicas que possam ser utilizadas pelo interprete. [...]

A interpretação de certa norma jurídica também deve ser feita de acordo com os princípios. Irá a função interpretativa servir de critério orientador para os interpretes e aplicadores da lei. Será uma forma de auxílio na interpretação da norma jurídica e também em sua exata compreensão. De modo geral, qualquer princípio acaba cumprindo também uma função interpretativa da norma jurídica, podendo servir como fonte subsidiária do interprete para a solução de um caso concreto.

Nesse sentido, com a existência de lacunas, os princípios integram o sistema jurídico como fontes secundárias da aplicação do direito, como também, são essenciais para a elaboração de novas leis. Assim, não atuam como corretores ou ratificadores da lei e só serão utilizados no momento em que a norma for omissa, quando o intérprete precisar apresentar solução para o caso apresentado. Não só aos intérpretes, os princípios se dirigem a todos operadores de direito, sejam legisladores,

sejam juízes, como também possuem agentes sociais como destinatários (CASSAR, 2010).

Consagrados pela Constituição de 1988, existem os princípios gerais que, sendo comuns no âmbito do ordenamento jurídico aplicam-se ao Direito do Trabalho. Como um conjunto de valores e partes coordenadas entre si, eles cumprem a função de manter a unidade do sistema (MARTINS, 2014). O respeito à dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade à vida privada, à honra, à intimidade e a imagem das pessoas, são alguns exemplos elencados na Carta Magna. Delgado (2012, p. 188) assevera:

Qualquer um dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo justralhista [...].

Outrossim, princípios de outras áreas do direito possuem eficácia no ramo justralhista. Veja-se:

Existem, também, princípios de outros ramos do direito que tem aplicação no âmbito trabalhista, como o princípio da autonomia da vontade, com limitações mais amplas exigidas pelo dirigismo contratual quando os sujeitos da relação jurídica situam-se em posições diferentes; o princípio da força obrigatória dos contratos ou *pacta sunt servanda*; o princípio da imprevisão dos contratos ou da cláusula *rebus sic stantibus*; o princípio conhecido como *exceptio non adimpleti contractus*, segundo o qual nenhum dos contratantes é obrigado a cumprir a sua obrigação se a outra parte não cumpriu a sua; o princípio do direito adquirido etc. (NASCIMENTO, 2002, p.117).

Já no âmbito específico do Direito do Trabalho, não há unanimidade sobre quais seriam os princípios que norteiam a matéria (MARTINS, 2014). No entanto, pode-se citar seis exemplos que são bastante usados no nosso ordenamento, quais sejam: da proteção, da indisponibilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da irredutibilidade e intangibilidade salarial, e da inalterabilidade contratual lesiva.

Quanto ao princípio da proteção, leva em conta defender a parte que esteja em situação de inferioridade econômica, ou seja, o empregado em relação ao seu empregador. Pode ser dividido em três: *in dubio pro operário*, da aplicação da norma mais favorável, da condição mais benéfica ao trabalhador. O *in dubio pro operário* institui que, em caso de dúvida em relação à interpretação de uma norma, deve-se

aplicar a regra mais favorável a parte hipossuficiente, sendo assim, ao empregado (MARTINS, 2014).

Quanto à aplicação da norma mais favorável, ainda que existam normas específicas que tratem sobre o assunto, existindo uma lei mais vantajosa ela deverá ser aplicada, desde que não vá em desacordo com as regras gerais, princípios e costumes do Direito do Trabalho. Conquanto, nem sempre será fácil para o intérprete distinguir o que bom para o trabalhador, destarte, ao fazer a análise, ele não deve prezar pelos interesses pessoais do empregado, e sim levar em conta o seu bem-estar, ou seja, a sua saúde mental, física, biológica e social (CASSAR, 2010).

O 3ª subprincípio é o da condição mais benéfica ao trabalhador, estipulando que, uma vez conquistado um direito, esse não poderá ser modificado para desfavorecer o empregado. Nesse contexto, a Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho (2005) instituí que as cláusulas regulamentares que versarem e alterarem vantagens já insculpidas, recairão apenas sobre os trabalhadores que forem admitidos após as mudanças do regulamento e, se presente dois regulamentos na empresa, a opção do empregado por um deles gera renúncia no outro. Para Cassar (2010, p. 176-177), existem os seguintes requisitos para aplicação do subprincípio citado:

Requisitos para se aplicar o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador é necessário: a) existência de uma condição concreta anterior ou de uma norma anterior aplicável àquela situação concreta; b) situação ou norma nova, distinta da anterior, e aplicada voluntariamente, de forma habitual pela empresa, e que seja mais vantajosa que aquela, desde que inexistam lei proibindo a incorporação da benesse ou que não contrarie norma de ordem pública. A partir daí podemos sintetizar quatro elementos fundamentais: a) condição mais favorável que a legal ou a contratual; b) habitualidade na concessão da benesse, salvo quando o benefício for concedido de forma expressa (oral ou escrito); c) concessão voluntária e incondicional; d) não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato.

Já o princípio da indisponibilidade de direitos, trata que os direitos trabalhistas não podem ser renunciados pelo empregado, como por exemplo, não podendo o trabalhador se eximir de receber o FGTS e suas férias adquiridas. Existe a possibilidade, caso o trabalhador busque em juízo, perante o juiz trabalhista, a renúncia desses direitos, visto que, nesse caso, não se pode falar que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo (MARTINS, 2014). “[...] Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”

(DELGADO, 2012, p. 196).

Quanto a duração do contrato de trabalho, o princípio da continuidade surge com o objetivo de valorizar a permanência do trabalhador no seu emprego, fato esse que provoca repercussões favoráveis ao empregado, as quais são, na visão de Delgado (2012), a tendência de refletir no desenvolvimento dos direitos trabalhistas, o investimento educacional e profissional proporcionados ao empregado, e a afirmação social do indivíduo favorecido. Nesse sentido, objetivando perdurar a relação de emprego, a regra é que os contratos devem ser celebrados por prazo indeterminado, possuindo algumas exceções previstas na CLT.

Visando proteger o empregado e evitar vícios no ambiente laboral, manifesta-se o princípio da primazia da realidade, o qual faz prevalecer os fatos reais sobre as formas, ou seja, dá ênfase para a realidade dos acontecimentos sobre as formalidades contratuais estipuladas pelos contratantes. Nesse sentido, em possíveis conflitos trabalhistas, as provas fornecidas pelo trabalhador possuirão grande importância, podendo sobrepor o contrato de trabalho (CASSAR, 2010; MARTINS, 2014). Explica-se:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação (DELGADO, 2012, p. 203).

Outro princípio informador do Direito do Trabalho é o da irredutibilidade e intangibilidade salarial. Intangível pois salário não poderá ter descontos que não estejam previstos em lei, como a contribuição previdenciária por exemplo. E irredutível, estando insculpido no art. 7, inciso VI, da Constituição Federal, que o salário não poderá ser reduzido, salvo seja autorizado por convenção ou acordo coletivo. A título de aplicação do princípio citado, aplica-se apenas ao valor real e nominal do salário, não sendo considerados como reduções salariais a inflação, correções monetárias, planos econômicos, dentre outros (CASSAR, 2010).

Ainda, originado do Direito Civil, especificamente do princípio *pacta sunt servanda*, ou seja, que contrato faz lei entre as partes, nasce o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, estabelecendo que, unilateralmente, não poderá

haver modificações no curso do contrato de trabalho. No entanto, tal princípio vindo sendo relativizado, uma vez que, a boa-fé objetiva, a ética, o não abuso do direito, a função social do contrato, a proteção do hipossuficiente e a transparência nas tratativas, formam o novo paradigma do direito comum e permitem que o trabalhador manifeste a sua vontade de forma consciente (CASSAR, 2010).

Porém, há exceções ao princípio supracitado, como a possibilidade de criação de cláusulas iguais ou mais benéficas que a lei em favor do empregado, ou na formação de novo direito acordado em negociação coletiva. Alguns assuntos ainda geram dúvidas na doutrina, a exemplo temos a promoção, uma vez que, a corrente majoritária entende que o trabalhador deve aceitá-la, sob consequência de ser configurada a insubordinação, e outras pessoas, como o doutrinador, entendem que o empregado possui o direito de escolha (CASSAR, 2010). Ademais:

O mesmo se diga quanto a alteração das bases contratual em virtude do progresso tecnológico adotado pela empresa. Defendemos que é possível a revisão de algumas cláusulas contratuais, que não causem prejuízo ao trabalhador, para adaptar a empresa às novas tecnologias por ela implantadas na produção. Deste modo, se o empregado percebia 10% sobre a produção manual, que correspondia no final do mês a R\$ 1.000,00, por exemplo, pode passar a ter direito a 0,1% da produção industrial que passou a ser adotada depois de implementada nova tecnologia, desde que continue retirando a média mensal de R\$ 1.000,00 (CASSAR, 2010, p. 208).

Dessa forma, tendo como pilar principal a proteção do empregado, parte hipossuficiente da relação trabalhista, surgem, para nortear o Direito do Trabalho brasileiro, os princípios supracitados. Por outro aspecto, como consequência da modernidade, nota-se a possibilidade de mudanças nesse cenário. Portanto, torna-se necessário aos operadores do direito, a adequação as novas características do cenário laboral, com o objetivo de progressão junto ao avanço tecnológico do país.

### **3 ASPECTOS DO CENÁRIO LABORAL BRASILEIRO E DA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA**

Composta pelas figuras do empregado e do empregador, a relação empregatícia é semeada por aspectos econômicos, na qual, ambas as partes, pactuadas por um contrato de trabalho, disponibilizam suas forças em prol de um crescimento mútuo. Tal vínculo pode, no entanto, nem sempre de forma previsível e bem quista, ser drasticamente modificado em situações emergenciais, como presenciado na atualidade com o surgimento do vírus Covid-19.

Diante da problemática e como intuito de se manter empregos e salários, mudanças no cenário trabalhista brasileiro nascem para conter a crise sanitária e econômica que assolou o país. Nesse contexto, far-se-á no presente capítulo uma abordagem sobre a relação empregatícia e o contrato de trabalho individual no ordenamento jurídico brasileiro, bem como dar-se-á início ao contexto tecnológico inserido no cenário trabalhista, especificamente quanto ao teletrabalho e ao direito de desconexão, temas então relacionados com a problemática da pandemia do Covid-19.

#### **3.1 Relação empregatícia: empregado x empregador**

No cenário laboral brasileiro, especificamente nos contratos de trabalho, presentes estão os sujeitos da relação empregatícia, quais sejam, o empregado e o empregador (MANUS, 2011). Como ramo autônomo no ordenamento jurídico, o Direito do Trabalho surge para proteger o empregado, parte hipossuficiente da relação de emprego, de eventuais excessos praticados pelo empregador, buscando harmonia na relação entre eles (MANUS; GITELMAN, 2019).

Ainda que a relação entre empregado e empregador tenha natureza contratual, é nítida a diferença de posições que ambos se encontram, na medida em que o tomador de serviços dirige a prestação pessoal de serviços do prestador, criando uma relação de subordinação deste último em relação ao empregador. E diante do desequilíbrio em que se encontram as partes, a fim de disciplinar esta relação, o Estado intervém, impondo limites à atividade disciplinar do empregador no exercício de seu poder de comando (MANUS; GITELMAN, 2019, p. 21).

Nesse contexto, decorrente do poder que o empregador possui na relação de

emprego, surge a necessidade do empregado estar lotado em um cenário de obediência, uma vez que, pode ser fiscalizado, dirigido, bem como punido caso não obedeça às regras, normas e orientações passadas pelo seu empregador. Esse estado de dependência entre as partes, desde que legal e não abusivo, configura-se como subordinação, uma das características da relação jurídica empregatícia (CASSAR, 2010).

No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente no artigo 3º, caput, ao tratar da relação do empregado com o empregador, não aborda a expressão “subordinação”, mas sim, usa a palavra dependência. Veja-se: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>). De outra forma, Nascimento (2012) define o empregado como sendo a pessoa física que, com ânimo de emprego e pessoalidade, trabalha de modo não-eventual e subordinadamente para outrem, recebendo salário.

Manus e Gitelman (2019) afirmam que trabalho feito pelo empregado é carreado, em seu contrato trabalhista, de subordinação jurídica, fato esse que diferencia o trabalho realizado pelo prestador de serviços autônomos, que, por sua vez, como próprio nome indica, possui autonomia na prestação de seus serviços. Os juristas abordam que, com a sofisticação das relações econômicas e o conseqüente aumento na complexidade da estrutura empresarial, a subordinação hierárquica tende a sofrer mudanças e se tornar mais tênue no momento em que a atividade do empregado for mais especializada, entretanto sua presença para caracterização do contrato será sempre essencial.

Por outro lado, o empregador é definido, vide artigo 2º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, da seguinte maneira: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>). Quanto ao fato da lei brasileira trazer consigo a definição de empregador ser empresa, é criticado por alguns juristas, que aceitam apenas ser definido como a pessoa física ou jurídica, tendo em vista que, na relação jurídica, seriam os únicos sujeitos. No entanto, Nascimento (2012) aborda que na realidade existem entes não dotados de personalidade jurídica em determinadas relações de emprego, como a massa falida e o condomínio por exemplo. O jurista assim complementa:

Observa-se que *empregador* e *empresa* são conceitos que guardam entre si uma relação de gênero e espécie, uma vez que empregador é uma qualificação jurídica ampla, e empresa é uma das formas, a principal, dessa qualificação, ao lado de outras, que abrangem instituições sem fins lucrativos – evidentemente não empresariais –, mas que são, por equiparação, niveladas, pela lei, à empresa para os fins da relação de emprego (CLT, art. 2º, §2º), o que mostra a elasticidade do conceito de empregador, tão amplo, como foi mostrado com a sua configuração nas relações de emprego mantidas, como no exemplo já citado, com o condomínio (NASCIMENTO, 2012, p. 685).

Em uma sociedade democrática, a empresa deve providenciar o que for necessário para que possa cumprir com a sua função social. Assim, os conflitos laborais que surgem diariamente devem ter na empresa o seu primeiro degrau de solução, fato que traz a conveniência de um espírito conciliatório em moldes capazes de reduzir a litigiosidade trabalhista (Nascimento, 2012).

### **3.2 O contrato individual de trabalho**

A relação jurídica entre empregado e empregador, semeada pela liberdade de acordo entre as partes e insculpida no mundo moderno, possui um contrato como fonte principal (CALDERA, 1972). Decorrente da relação de emprego surge o contrato individual de trabalho, definido como negócio jurídico, tácito ou expresso, verbal ou escrito, pelo qual uma pessoa física (natural) se compromete a prestar serviços a uma pessoa jurídica ou ente despersonalizado, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica (PEREIRA, 2013).

Em princípio, para Garcia (2018) a denominação mais adequada a ser na relação de emprego seria a palavra contrato de emprego, entretanto, tanto na doutrina como na jurisprudência, a expressão contrato de trabalho está inserida, como também na própria legislação, significando o vínculo de emprego. Na Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente no art. 442, tem-se disposição nesse sentido: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.gov.br>).

A pessoalidade destaca-se, dentre as características do contrato de trabalho, para definir quais das novas relações de trabalho necessitam receber os encargos impostos pela legislação, a tutela da lei. A relação jurídica cujo objeto residir na atividade pessoal e profissional da pessoa física para outrem, supostamente será

caracterizada como relação de trabalho, compreendendo também a intransferibilidade, qualidade única do prestador quanto ao seu determinado serviço (NASCIMENTO, 2012).

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado. No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de *intransferibilidade*, ou seja, de que somente *uma específica pessoa física*, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso (MARTINEZ, 2012, p. 126).

A onerosidade por sua vez, na ideia de Cassar (2010), refere-se como a contraprestação pelo serviço prestado. Tal característica contribui para que, no contrato, cada parte arque com uma ou mais obrigações economicamente mensuráveis (DELGADO, 2012). Ademais, Martinez (2012) conclui que, a onerosidade releva-se uma vez que o trabalho possui como meta amparar a subsistência humana, fornecer o sustento próprio ou familiar. Maurício Godinho Delgado, à época que foi Desembargador do TRT de Minas Gerais, assim manifestou-se:

A onerosidade, em geral, manifesta-se no plano objetivo, através de pagamentos materiais feitos ao prestador de serviços. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, intenção econômica conferida pelas partes - em especial pelo prestador de serviços - ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A pesquisa da intenção das partes - notadamente do prestador de serviços - em situações fronteiriças, em que não há aparente efetivo pagamento ao obreiro, desponta como elemento analítico fundamental para se decidir sobre a natureza do vínculo formado entre as partes (Recurso Ordinário trabalhista nº 14464/97, 1998, <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129099867/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1446497-14464-97>).

Já a não-eventualidade, para Martinez (2012) refere-se a característica que, independentemente da pessoalidade ou da subordinação, se a pessoa presta determinado serviço de forma eventual, ou seja, com imprevisibilidade de repetição, não poderá ser considerado empregado. “Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o

serviço, não há qualquer previsão acerca da sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual” (MARTINEZ, 2012, p. 127).

Em resumo, quanto à não-eventualidade, podemos concluir que para que exista um contrato de trabalho é necessário que tais serviços sejam prestados continuamente, de tal modo a gerar a expectativa, em ambas as partes, daquela prestação; isto é, o trabalho passa a ser considerado não eventual quando, por sua habitualidade, de antemão, já se sabe que tais serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa e que sua ausência acarretará prejuízos. (MANUS, 2011, p. 51).

Essencial e necessário, para caracterização do contrato individual de trabalho, estarem presentes todos os requisitos que o caracterizam. Contudo, por força da evolução tecnológica e em virtude da mudança na relação entre prestadores e tomadores de serviço, algumas destas características acabam se alterando. Exemplo disso é o surgimento da subordinação objetiva, que se manifesta no momento em que o empregador deixa de exercer total comando sobre o empregado, que por sua vez passa a ser integrado aos objetivos e atividades empresariais, caracterizando a subordinação e assim a existência do contrato trabalhista (MANUS; GITELMAN, 2019).

### **3.3 O teletrabalho**

Com o avanço tecnológico, nasce a necessidade do homem moderno se adequar as novas formas de labor, buscando flexibilizar o modo tradicional de prestação de serviços exercido pelas empresas. Sendo o teletrabalho uma resposta para essa inovação, surge com a finalidade de melhorar as condições de vida laboral do trabalhador, gerando uma maior flexibilidade de horários e assim possibilitando uma melhor organização da sua vida pessoal, seja para criação de projetos, seja para convivência com seus entes, fato que, em suma, faculta mais qualidade de vida ao empregado (LOPES; SANTOS, 2020).

Nas relações tradicionais de trabalho os deficientes sofrem com discriminação, ao passo que, muitas vezes estão inseridos em um ambiente de trabalho que não possui acessibilidade, os equipamentos não são adequados e o deslocamento até o labor não é adaptado. Nesse contexto, o teletrabalho rompe com as barreiras geográficas inserindo o trabalhador com deficiência no mercado de trabalho, operando como um instrumento que contribui para a diminuição da desigualdade, abrindo portas

de empregos para aqueles que se sentem marginalizados ou desfavorecidos (SILVA; GILIO, 2020).

O lar pode ser uma base eficiente para o teletrabalho, permitindo reduções de custo significativas para o patrão e para o funcionário, possibilitando às pessoas acesso a empregos que de outro modo poderiam não estar disponíveis, proporcionando ganhos significativos de produtividade e inúmeros benefícios indiretos à sociedade (conservação de energia, redução da poluição etc.). O aspecto relacionado à redução da poluição atmosférica é um incentivo importante para que muitas organizações adotem o teletrabalho, geralmente em resposta a legislações ambientais cada vez mais rigorosas. Para muitos funcionários, o teletrabalho doméstico funciona somente como uma opção em meio-período (NILLES, 1997 apud FINCATO, 2016, <https://www.indexlaw.org>).

No entanto, para alguns trabalhadores o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre, isolamento social, redução da distinção vida profissional/vida particular, menores possibilidades de ascensão profissional, dificuldades para a fiscalização do bom ambiente de trabalho, dentre outras. A quebra de privacidade é outro ponto negativo, face às características mesmas dos sistemas internacionais de computação, à medida que deve ser cuidado porque existe risco de atentar contra as liberdades individuais e o direito de privacidade, garantido a todas as pessoas (FRANCO FILHO, 1998 apud FINCATO, 2016).

Para Martinez (2013), o teletrabalho também traz consigo alguns problemas relevantes. Em decorrência da natureza que conecta as partes da relação laboral ao cliente, há a possibilidade de a unidade de prestação de serviço ser deslocada para um território onde as leis trabalhistas sejam menos exigentes, como para local onde o custo da hora de trabalho seja infinitamente mais barato. A Índia, Argélia ou Marrocos, são os locais preferidos de algumas empresas europeias, que, visando à diminuição de custos, preferem instalar seus *call-centers* nesses locais.

Se realizado de forma indevida e desmedida, o teletrabalho tem o poder de ocasionar grandes prejuízos aos trabalhadores, uma vez que, os sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde. Pode gerar também a separação do ambiente trabalhista quanto ao ambiente pessoal, excedendo a clássica jornada de trabalho e impedindo a desconexão (SCALZILLI, 2020).

O colapso sanitário decorrente da pandemia do Covid-19 se estende à economia e sendo assim, o teletrabalho surge como uma das principais alternativas para que as empresas se mantenham funcionando durante os períodos de quarentena. Com a

necessidade da população migrar suas atividades laborativas do ambiente trabalhista para o seu próprio domicílio, o crescimento do teletrabalho se viu em um ritmo bastante acelerado (SCALZILLI, 2020).

Sendo uma das medidas flexibilizatórias que contribuiu fortemente para diminuição das aglomerações, o teletrabalho é caracterizado como a prestação de serviços que não é regulada pela jornada de trabalho, feita à distância, fora das dependências do empregador e que exige a realização de um contrato (MARCHESINI; SILVA; FARIA, 2021). Insculpido na legislação trabalhista brasileira nos artigos 75-A e seguintes, é considerado modelo de teletrabalho desde que a atividade executada seja através do uso das tecnologias de comunicação e informação (CASSAR, 2020).

A Medida Provisória 927 estipulou um prazo de 48 horas para a comunicação da transição de regime, ou seja, do trabalho presencial para o teletrabalho, feita pelo empregador ao empregado, a qual poderia ser pelo meio escrito ou pelo meio eletrônico. Os estagiários e aprendizes também foram incluídos na possibilidade de teletrabalho, havendo no entanto a necessidade de supervisão, que também deveria ser realizada à distância (STÜRMER; FINCATO, 2020).

Referente as despesas do teletrabalho, ficou explícito na Medida Provisória que, na formação do contrato, deveria constar a forma que ocorreria o fornecimento da infraestrutura e dos materiais para a realização do teletrabalho ao empregado. Em se tratando de itens especiais para determinada tarefa, ou seja, incomuns, por razoabilidade deveriam ser dados pelo empregador, fato que, não exclui a necessidade dessas determinações estarem presentes no contrato estipulado entre as partes (STÜRMER; FINCATO, 2020).

Assim, o teletrabalhador que utiliza da infraestrutura fornecida pelo patrão para executar seus serviços não tem direito à jornada, nem às horas extras, noturnas, intervalo, adicional noturno etc. De forma diferente, o empregado que executa serviços com suas próprias ferramentas, mesmo que através da internet ou do telefone ou aquele que trabalha sem tais tecnologias (costura, pintura, escrita, cozinha etc) tem direito à jornada (limite de 8 horas por dia). Mesmo tendo direito à jornada, o parágrafo 5º do mesmo artigo 4º da MP, exclui deste trabalhador o direito às horas extras, sobreaviso ou prontidão. Da forma como está colocada o parágrafo 5º, pode-se concluir pela sua inconstitucionalidade, pois viola o artigo 7º, XIII e XVI da CF (CASSAR, 2020, <http://genjuridico.com.br>).

Para Stümer e Fincato (2020) seria equivocado dizer que a Medida Provisória nº 927 criou uma nova espécie de teletrabalho, mas sim, diante da situação emergencial que o país se encontrava, foi elaborada com o intuito de diminuir algumas

formalidades trazidas pela legislação trabalhista então desnecessárias para o momento de crise. Ou seja, não existe há incompatibilidade entre as regras estipuladas pela MP e as regras previstas na CLT, ambas se complementam em prol da sociedade.

Ao passo que a evolução tecnológica permitiu o contato à distância entre as partes laborais, não impossibilitou que o trabalho viesse a ser supervisionado. O fato é que os novos meios de comunicação permitem, inclusive de forma mais precisa e eficaz, a fiscalização do labor, o que não pode ser desprezado pelos operadores do Direito do Trabalho. Portanto, visto que o trabalho à distância do estabelecimento do empregador já é uma realidade, cabe a legislação acompanhar essa evolução nos moldes das relações de trabalho e oferecer ao trabalhador a devida proteção (MUNIZ; ROCHA, 2013).

### **3.4 Direito a desconexão**

No contexto da temática do teletrabalho, surge o uso abusivo e excessivo dos meios telemáticos culminado com a ausência de controle de jornada, esta insculpida no inciso III, do artigo 62, da CLT. Tais problemáticas possibilitam o surgimento de uma nova forma de escravidão do empregado, ante a prática das suas atividades em jornada extenuante, contra a vontade dos valores caros ao Estado Democrático de Direito (LOPES; SANTOS, 2020).

Enquanto a tecnologia evolui e a sua inserção no ambiente trabalhista torna-se cada vez mais acentuada, a conexão entre as pessoas é facilitada, proporcionando a execução das suas funções independente do lugar de onde estejam e em qualquer dispositivo. No entanto, ao passo que a evolução é benéfica, se as tecnologias não forem administradas corretamente, possibilitam que o tempo livre do trabalhador seja afetado. Tempo esse que, em tese, deveria ser utilizado como descanso e lazer, acaba por ser consumido na sua extrajornada (LIMA, A.P.M.C; HISSA, C.B; SALDANHA, P.M, 2019).

O direito de desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência. Trata-se, pois, do momento em que o empregado desliga-se de suas atividades laborais para dedicar-se ao lazer e descanso, tal como o período do descanso semanal, do gozo dos intervalos, e o pleno exercício do direito de férias. [...] O trabalhador, independentemente de o regime ser

presencial ou à distância, diante dos instrumentos da tecnologia presentes em sua vida, pode ter o seu direito ao lazer e descanso violado por meio de correspondências eletrônicas, redes sociais e outros dispositivos eletrônicos de uso da sociedade da informação (OLIVEIRA NETO, 2018, apud, LIMA, A.P.M.C; HISSA, C.B; SALDANHA, P.M, 2019, p. 115).

Em tese, o Direito à Desconexão pode ser definido como o direito do empregador de estar desconectado das suas atividades laborativas durante o seu tempo livre, evitando que sua vida pessoal seja afetada pela chamada hiperconexão. Ainda que não positivado no ordenamento jurídico brasileiro, o qual já aborda mecanismos que exercem o papel de contenção da jornada de trabalho, o tema já possui entendimentos e jurisprudência relacionados (PASTORE, 2021).

Pastore (2021) complementa sua ideia explicando que, dentre os mecanismos de contenção da jornada trabalhista contidos no ordenamento jurídico, a Constituição Federal de 1988 é inculpada com o limite de 8 horas diárias, sendo o máximo semanal de 44 horas. Já a CLT por sua vez, aborda a limitação da hora extraordinária, a qual é restringida no máximo de duas horas por dia, bem como dispõe sobre o descanso semanal de 24 horas consecutivas, que ocorre aos domingos e por vezes aos feriados.

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe no seu art. 66 sobre o intervalo interjornada, sendo o período mínimo para descanso de 11 horas consecutivas entre duas jornadas. Por outro viés, o art. 71 discorre sobre o intervalo intrajornada, o qual desfruta que, em trabalhos que excedam a carga horária de 6 horas, há a obrigatoriedade de intervalo de no mínimo uma e no máximo duas horas, salvo acordos ou contratos coletivos em contrário. Assim conclui Pastore (2021, <https://www.conjur.com.br>): “As normas de limitação de jornada de trabalho, concessão de descansos semanais e anuais, entre outras, constituem instrumentos eficazes para coibir a ultraconexão do trabalhador”

Apesar do cenário, contudo, o número de processos em que o direito à desconexão é mencionado está longe de refletir o debate sobre o tema. Levantamento da Data Lawyer, feito a pedido da ConJur, aponta que o número de processos com a expressão "direito à desconexão" e afins tem caído desde 2018. Nos últimos seis anos, 2015 foi o que teve o maior número de processos em que a expressão aparece. Foram 10,5 mil demandas judiciais em que o direito à desconexão foi citado. Em 2018, porém, o número caiu para 3.435 processos. Em 2019, saltou para 4,3 mil e em 2020 foram 4.159 (SANTOS, 2022, <https://www.conjur.com.br>).

Para Almeida e Severo (2016), uma vez que a tecnológica permite que o homem esteja conectado por tempo integral, o tema da desconexão assume maior

importância no cenário laboral. Tendo a humanidade dominado a natureza, criando produtos como o computador e o celular, que permitem contato imediato e em tempo real, levaram o direito de estar desconectado do trabalho a se tornar uma ilusão. Ainda que intimamente relacionado à tecnologia, o excesso de jornada a ela não se resume.

Não sendo o caso de amaldiçoar o avanço tecnológico, é inevitável, em certa medida, que ele tem sido benéfico à humanidade em diversos aspectos. Nesse viés, o desafio é que a tecnologia esteja a serviço do homem não contra ele. Ao tempo que ela fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, bem como, em certos casos, elimina, a penosidade do trabalho, também pode provocar, se utilizada fora de padrões responsáveis, desajustes na ordem social (MAIOR, 2013).

Ao passo que a tecnologia consegue diminuir a penosidade laboral, também pode acabar diminuindo postos de trabalho e eliminando serviços manuais. No entanto, isso não será maléfico para a sociedade se o efeito benéfico que automação possa trazer para produção, para os consumidores e para a economia como um todo, também reflita no acréscimo da rede de proteção social, como o seguro-desemprego e benefícios previdenciários (MAIOR, 2013).

Tendo abordado novos modos de trabalho, a tecnologia está longe de romper com os padrões jurídicos de proteção do trabalho humano, mas sim, revela várias contradições. Ao serem identificadas, desafiam ao jurista buscar novos padrões jurídicos que busquem a humanização do avanço tecnológico em prol da preservação da saúde da sociedade. Nesse sentido, o direito de desconexão não nasce como um direito individual do trabalhador, mas sim sendo da sociedade como um todo e da própria família (MAIOR, 2013).

Mas, o problema da desconexão do trabalho não se limita a estes aspectos. Visto de outro modo, é possível considerar que o não-trabalho nos dias presentes é até mesmo fator de resgate da natureza humana. Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor

eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação (MAIOR, 2003, p. 312).

A tecnologia possui um papel fundamental na vida do ser humano, no entanto, esta não deve escravizar o homem mas sim servir a ele. Na medida que estar inserido em um contexto digital já virou uma característica da humanidade, necessário se faz limitar o uso das tecnologias com o intuito de proteger o direito à desconexão do trabalho, resguardando a saúde mental do trabalhador e os direitos fundamentais como lazer, descanso, saúde e convívio social (SCALZILLI, 2020).

## **4 MUDANÇAS DECORRENTES DA PANDEMIA DO COVID-19**

O Brasil está inserido em um ambiente em constante evolução tecnológica, fato então alavancado pela pandemia do Covid-19. Fruto disso, a cada dia as pessoas estão tendo que se adequar e se reinventar aos novos moldes de trabalho, realidade ainda não consolidada e que gera dúvidas ao cidadão brasileiro. Diante da problemática e com o intuito de se manter empregos e salários, mudanças no cenário trabalhista brasileiro nascem para conter a crise sanitária e econômica que assolou o país. Nesse contexto, far-se-á no presente capítulo uma abordagem sobre a problemática da pandemia do Covid-19 e seus reflexos no cenário laboral e no ordenamento jurídico brasileiro.

### **4.1 Medidas Provisórias 927 e 936**

Em 13 de julho de 2017, através da Lei nº 13.467 surge a mais significativa mudança das relações trabalhistas no ordenamento jurídico desde a criação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Dentre a criação, alteração e a revogação de diversos artigos e parágrafos da CLT, a reforma trabalhista trouxe grandes mudanças para o cenário trabalhista brasileiro, extensa o suficiente para deixar antever as suas possíveis consequências (CARVALHO, 2017).

Em vigor desde 2017, comumente a Reforma Trabalhista brasileira é criticada, seja pela rapidez que entrou no ordenamento jurídico, seja pela incógnita se os direitos dos empregados foram mitigados ou suprimidos. Tal discussão, no entanto, perdeu seu objeto diante do aparecimento de novos serviços prestados através de plataformas digitais, que, por sua vez, não encontram suporte na legislação trabalhista, deixando prestadores de serviços dessa área desamparados (MANUS; GITELMAN, 2019).

Se antes discutíamos se a Reforma Trabalhista era ou não legítima, agora criticamos a falta de visão dos legisladores em proteger as novas formas de prestação de serviços, que hoje são precárias do ponto de vista de amparo trabalhista e previdenciário (MANUS; GITELMAN, 2019, p. 20).

Não bastasse, com o advento da chegada da pandemia do Covid-19, surge a necessidade de adoção de novas práticas sanitárias visando frear a propagação do vírus, fato que afetou diretamente o ambiente trabalhista, seja trabalhadores,

empresas e empregos. Além de mudanças nos costumes adotados pela população, com a decretação do estado de calamidade pública pelo Congresso Nacional, medidas legislativas foram editadas visando soluções temporárias no cenário e no contrato de trabalho, sendo algumas imediatas adotadas em regime de urgência, com o escopo de propiciar a continuidade das atividades de empresas e do Poder Público (MARCHESINI; SILVA; FARIA, 2021).

A sociedade abraçou de uma vez as novas formas de prestação de serviços, seja como prestador, seja como consumidor das mesmas, mas não existem dispositivos legais que efetivamente protejam essas inovações nas relações jurídicas existentes, estando inseridas numa zona cinzenta entre o trabalho subordinado caracterizado como vínculo empregatício e o trabalho autônomo, ambos disciplinados pelas CLT (MANUS; GITELMAN, 2019, p. 20).

Inserida imprevisivelmente no âmbito mundial, a pandemia do Covid-19 surge carregada de desconhecimento e falta de informação, seja pelos países, seja pela própria Organização Mundial da Saúde. Tal fato conseqüentemente trouxe reações diversas e nem sempre tempestivas e concordes quanto à livre circulação da população e ao consumo de bens e serviços, influenciando diretamente na economia. O Brasil, não diferente de boa parcela do mundo, restringiu o funcionamento de diferentes segmentos presentes na economia, como parte da indústria, o comércio e a prestação de serviços em geral (RODAS, 2022).

O impacto na economia foi imediato atingindo, primeiramente, os trabalhadores informais, que receberam benefício emergencial do governo. A seguir, o desemprego passou a rondar os empregados formais; tendo inúmeros contratos de trabalho sido rescindidos, devido à queda abrupta de faturamento das empresas. A duração indefinida da pandemia e a necessidade de salvaguardar a economia, ainda que minimamente, levou a Presidência da República a adotar medidas provisórias. Sob o aspecto formal, tal adoção respeitou integralmente o art. 62 da Constituição Federal vigente, pois se tratava de “caso de relevância e urgência”, motivado por estado de calamidade na saúde pública, atípica e imprevisível. Entretanto a escolha do conteúdo das medidas não era fácil pois, de um lado, a extrema excepcionalidade das circunstâncias pandêmicas exigiam medidas urgentes e profundas; e de outro, as características do direito brasileiro somente aceitam mudanças arquitetadas com precisão cirúrgica, para não comprometer as garantias constitucionais (RODAS, 2022, p. 2).

Defronte ao contexto precitado, Rodas (2022) conclui que a redução salarial ou a suspensão do contrato de trabalho seriam as medidas necessárias, necessitando da colaboração entre as partes, na qual os empregadores pagassem parcela do

salário então reduzido pela consonância do empregado, seguido da ajuda do Estado suportando parte dessa operação e com a participação dos sindicatos dos trabalhadores mediante convenção de acordos. Acontece que, com o afastamento das contribuições aos sindicatos após a reforma trabalhista, a pandemia encontrou baixa representatividade das associações sindicais para participar no ritual da redução de salários.

A solução então encontrada pela Presidência da República foi permitir, a partir de medidas provisórias, a redução salarial e a suspensão contratual através de simples aditamento do contrato de trabalho, não sendo necessária a participação sindical, observados os limites impostos (RODAS, 2022). Promulgadas pelo Governo Federal, as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, à época, reduziram as formalidades e ampliaram a autonomia da vontade entre as partes da relação empregatícia. (SILVA, 2021).

A decisão é positiva para a preservação dos empregos no Brasil, por reduzir a burocracia e dar mais celeridade a implementação de mecanismos para redução dos custos fixos e gestão da ociosidade, e está alinhada ao texto da MP 936. Por outro lado, ela se opõe a liminar do ministro Ricardo Lewandowski do dia 06 de abril, que estabeleceu a obrigatoriedade de se comunicar aos sindicatos as alterações na jornada de trabalho realizadas por meio de acordos individuais. A discrepância entre as interpretações do executivo, do STF e do Ministro Ricardo Lewandowski da Medida Provisória 936 são uma evidência da insegurança jurídica que enfrentam os empreendedores que buscam mecanismos e proteção para preservar postos de trabalho em meio à crise. Isso pode fazê-los optar por despedidas seguras ao invés da manutenção do emprego em condições de incerteza (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 41 e 42).

Visando proporcionar alternativas para os empregadores conseguirem manter os seus empregos, surge a Medida Provisória 927, a qual, diante da suspensão das atividades não essenciais, reconheceu o estado de força maior contido no artigo 501 da CLT. Por outro lado, trazendo consigo grande proteção ao emprego e acolhendo os excluídos da medida anterior, surge a Medida Provisória 936, a qual versou sobre os empregados públicos de qualquer órgão da administração pública e das subsidiárias destas, bem como os de organismos internacionais (BRASIL, 2020, apud SILVA, 2021).

Para Silva (2021) as Medidas Provisórias editadas para salvaguardar empregos e postos de trabalho na pandemia não trouxeram consigo novidades, uma vez que as disposições nelas abordadas já possuem precedentes no Direito Trabalhista.

Existentes com o escopo de preservar o emprego e a renda, são elas: o trabalho remoto, a suspensão do contrato de para qualificação, a antecipação de férias individuais, férias coletivas e dos feriados, o deferimento do saque antecipado do FGTS e o banco de horas.

Com a possibilidade dos empregadores suspenderem as suas atividades durante o estado de calamidade pública, o banco de horas surge, através de acordo coletivo ou individual formal, independente de notificação às autoridades sindicais, como o sistema de flexibilização no qual as horas não trabalhadas formariam um regime especial de compensação de jornada, que posteriormente seriam compensadas pelo empregado, no prazo de até dezoito meses do encerramento da calamidade (SOUZA; NÓBREGA, 2020).

Todavia, nada impede que o empregador utilize do banco de horas durante o período de calamidade, sendo amparado pelo regulamento e a sua devida autorização para tal. Tendo como grande vantagem o aumento do prazo para o empregado compensar as horas não trabalhadas, estabelecendo um prazo de até dezoito meses cessado o estado de calamidade (NUNES, 2020 apud SILVA, 2021, <https://www.nucleodoconhecimento.com.br>).

Para a doutrinadora Cassar (2020), a obrigação do empregador com o pagamento dos benefícios sociais, como plano de saúde, tíquete de alimentação e refeição por exemplo, permanece durante a suspensão do contrato de trabalho. De outra forma, quanto ao vale transporte, uma vez que deixa de exercer a sua finalidade principal, de custear a mobilidade entre trabalho e casa, bem como as parcelas pecuniárias salariais, como horas extras e gratificações por exemplo, perdem a necessidade de serem fornecidas. Assim explica a suspensão contratual abordada na MP 936/20:

Neste sentido, a MP 936/20 permitiu, por ajuste bilateral expresse entre patrão e empregados que percebam até R\$3.135,00 ou mais de R\$12.210,12 + diploma de curso superior, a suspensão por até 60 dias e conseqüente estabilidade por igual período. Em caso de despedida antes do termo final da estabilidade o patrão pagará 100% dos salários do período a título de indenização. Entendemos que o período deve ser o que faltava para o fim da estabilidade. O patrão deverá comunicar o Ministério da Economia e o Sindicato no prazo de dez dias do ajuste. A MP 936/20 não exige o envio de documentos ao sindicato, mas tão somente a comunicação.

Para as empresas com receita bruta inferior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019 a suspensão total e terá direito a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se fosse despedido. Empresa com receita bruta superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019 o empregado terá direito a

70% do valor do seguro-desemprego + 30% do valor do salário pago pelo empregador. A parcela paga pelo patrão terá natureza indenizatória e não servirá de base de cálculo para a Previdência, FGTS ou tributária (CASSAR, 2020, <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/839864617/comentarios-a-medida-provisoria-936-20>).

Outrossim, insculpida na Medida Provisória nº 936 e convertida na Lei 14.020 que posteriormente perdeu a sua vigência, cresce junto da suspensão dos contratos a possibilidade de haver o benefício emergencial de emprego e renda, pago pelo Governo Federal como auxílio do percentual salarial destinado aos empregados. Baseado em percentual sobre os valores que o empregado receberia à título de seguro-desemprego, bem como dependendo da faixa da remuneração e do faturamento da empresa, o Governo beneficiária os trabalhadores que tiveram o seu contrato suspenso, arcando com 70% a 100% do salário digno do empregado (MARCHESINI; SILVA; FARIA, 2021).

Outra mudança se deu com a autorização temporária para o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço aos trabalhadores, a qual permitiu aos titulares sacarem os recursos até o limite de um salário-mínimo. Surge também a possibilidade dos empregadores suspenderem o recolhimento do FGTS, especificamente referentes aos meses de março, abril e maio de 2020, sendo o vencimento nos três meses consecutivos, com a possibilidade de parcelamento do pagamento se declarado nos prazos estipulados (SILVA, 2021).

Com objetivo de permitir novos saques do FGTS, o Governo Federal extinguiu o fundo PIS/PASEP, a partir de 31 de maio deste ano, transferindo o seu patrimônio ativo e passivo para a Caixa Econômica Federal. O fundo PIS/PASEP dos seus trabalhadores ativos entre os anos de 1971 e 1988, depois da CF de 1988 estes recursos passaram a ser direcionados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Os valores depositados nas contas vinculadas individuais dos participantes do fundo, mantidas pelo FGTS após a transferência para a Caixa Econômica Federal ficarão disponíveis para saque pelo prazo de 5 (cinco) anos. Após 1º de junho de 2025, segundo a MP 946, as contas serão tidas como abandonadas e os recursos das contas passarão à propriedade da União. Já as regras para pagamento do abono salarial anual do PIS/PASEP inalteradas se encontram (SILVA, 2021, <https://www.nucleodoconhecimento.com.br>).

Ademais, também conhecido pela doutrina como *lay-off*, manifesta-se na Medida Provisória 927 a suspensão do contrato de trabalho, disposição que permitiu, sem a necessidade de autorização em norma coletiva, tanto a suspensão dos contratos como os pagamentos de salários trabalhistas mas que posteriormente foi revogada pelo Presidente da República (SOUZA; NÓBREGA, 2020). Nasce então, agora na

Medida Provisória 936, a possibilidade da suspensão do contrato com um viés objetivo de preservar a renda e os empregos, na qual é mantido o pagamento de até 30% do salário e é concedido o Benefício Emergencial ao empregado (BRASIL, 2020, apud SILVA, 2021, <https://www.nucleodoconhecimento.com.br>).

Silva (2021) ainda explica que a suspensão temporária do contrato de trabalho expressa na Medida Provisória 936 não seria superior a 60 dias com a possibilidade de fracionamento, não incidindo tributação sobre a verba compensatória, ambas características em prol dos empresários. Com a necessidade de ser firmada através de acordo individual escrito entre as partes da relação empregatícia, havia a necessidade da celebração do *lay-off* ser informada pelos empregadores ao sindicato, no prazo de 10 dias.

E a exigência em contrapartida é que os empregadores paguem um curso de qualificação aos seus funcionários afastados, para que eles tenham alguma vantagem nesse tempo parado, já que por conta do Governo Federal as empresas se beneficiariam com o auxílio emergencial liberado para eles, que ficariam isentos de uma parte do pagamento ou o pagamento total de seus funcionários, nada mais justo do que através dessa vantagem empresarial fosse dado benefícios aos funcionários também (DINIZ, 2020 apud SILVA, 2021, <https://www.nucleodoconhecimento.com.br>).

Levanta-se também a possibilidade de antecipação das férias individuais e coletivas, que, de acordo com Souza e Nóbrega (2020), poderiam ser usufruídas sobre o período aquisitivo mesmo que incompleto e sem a possibilidade de serem tiradas em período inferior a cinco dias. “Com relação ao terço constitucional que incidiria sobre as férias antecipadas, o empregador poderá pagá-lo somente junto do 13º salário, sendo ainda que o pagamento das férias poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente” (SOUZA; NÓBREGA, 2020, p. 2).

As férias coletivas tiveram sua concessão permitida com a necessidade de comunicação com 48 horas de antecedência, havendo a possibilidade de serem partidas na mesma linha das férias individuais. Por outro lado, uma vez que a saúde deve ser colocada em um altar em um período de crise sanitária, aos empregadores também foi possibilitada a suspensão das férias ou licenças não remuneradas em curso dos funcionários da saúde, sendo preferível com antecedência de 48 horas e através de comunicação escrita ou por meio eletrônico ao trabalhador (CASSAR, 2020).

Cassar (2020) também disciplina sobre os feriados, que também tiveram seu

lugar nas mudanças trazidas pelas Medidas Provisórias. Objetivando reduzir seus custos e conseguir manter os empregos, durante o estado de calamidade pública nasce a possibilidade dos empregadores, de forma unilateral, anteciparem o gozo de feriados não religiosos aos seus funcionários, sendo necessário a notificação prévia de no mínimo 48 horas. Diferentemente dos feriados religiosos que, por sua vez, seriam antecipados na hipótese de acordo bilateral, ou seja, houvesse, através de acordo individual escrito, a concordância do empregado.

#### **4.3 Trabalhador infectado e trabalhador suspeito**

A Medida Provisória nº 927 também trouxe as providências a serem tomadas com os trabalhadores infectados pelo vírus da Covid-19, os quais deveriam ser submetidos às mesmas regras dos demais doentes, ou seja, o empregador arcaria com o pagamento dos primeiros quinze dias e a previdência, se preenchidos os requisitos, concederia o auxílio doença. Tal afastamento concedido por licença médica não pode ser confundido com o de caráter preventivo destinado a evitar o contato entre os empregados (CASSAR 2020).

Se o infectado for um trabalhador autônomo que preste serviços à empresa, ou estagiário, o afastamento também será necessário e mera comunicação basta para esse efeito. Se, todavia, for um trabalhador terceirizado, o tomador deverá impedir o trabalho imediatamente e comunicar a empresa prestadora de serviço empregadora para tomar as medidas cabíveis. Cabe lembrar que o terceirizado é subordinado à empresa prestadora e não ao tomador, mas é de responsabilidade do tomador os cuidados com o meio ambiente de trabalho, na forma do artigo 5º-A, p. 3º da Lei 6.019/74. Por isso, as ordens para cumprimento das medidas de segurança, de higiene, utilização do EPI devem partir do tomador, não excluindo a possibilidade de o patrão também fazê-lo. O doméstico se submete às mesmas regras do empregado comum, salvo quanto ao benefício previdenciário, quando devido, já que é pago desde o primeiro dia, não se lhe aplicando a regra do pagamento pelo patrão dos primeiros 15 dias, na forma do artigo 72, I do Decreto 3.042/99. (CASSAR, 2020, <http://genjuridico.com.br>).

Visando frear a contágio do Covid-19, a MP trouxe ao trabalhador suspeito a medida de isolamento, também chamada de quarentena, exercida com as devidas precauções médicas. Tal medida surgiu com a necessidade de ser imposta com cautela, na qual apenas os casos realmente suspeitos deveriam ser encaminhados ao médico, visando não causar discriminação no ambiente trabalhista. Empresas onde a saúde dos empregados deve estar intacta, ou seja, onde a saúde pública depende

da saúde coletiva da empresa, foi abordada a possibilidade do empregador, arcando com os custos, obrigar os seus funcionários e terceirizados a realizarem o exame preventivo do vírus (CASSAR 2020).

#### 4.5 Extinção do contrato de trabalho

O rompimento do contrato de trabalho entrou em pauta juntos das demais mudanças ocasionadas pela pandemia do Covid-10. Uma vez que as Medidas Provisórias 927 e 936 não trouxeram garantias de estabilidade aos empregados que deixaram de efetuar os acordos contratuais redutivos e suspensivos, o rompimento do contrato por força maior, sem aviso prévio uma vez que o evento foi involuntário e imprevisível, permaneceu sendo um direito potestativo do empregador, salvo nos casos específicos expressos na lei, como para gestantes e acidentados por exemplo (CASSAR, 2020).

Ressalta Cassar (2020) que, a força maior insculpida na legislação trabalhista ocasiona a extinção do estabelecimento ou de toda empresa, ou seja, se apenas parcela dos empregados fosse afetada pela demissão, esses demitidos não seriam por força maior e sim por despedida imotivada. Agora, se extinto o contrato por força maior, ao empregador cumpriria arcar com o pagamento das parcelas vinculadas a cessação do vínculo, como férias proporcionais e vencidas, 13º proporcional, saldo de salário e seus devidos adicionais. Nesse caso, ao empregador também ficou estipulado a necessidade de levantar o FGTS e pagar 20% a título de indenização adicional sobre o fundo.

De outra maneira poderia ser dada a extinção do contrato de trabalho, sendo em virtude de *factum principis*, subespécie de força maior, a qual aconteceria quando a paralisação do trabalho fosse, de forma temporária ou definitiva, em razão de ato de autoridade de alguma das esferas governamentais. Nesse sentido, a responsabilidade pela indenização decorrente da extinção contratual, conforme estipulado pelo art. 486, caput, da CLT, seria da autoridade que exerceu o ato (CASSAR, 2020).

Portanto, se a empresa ou um ou mais de seus estabelecimentos foi extinto em decorrência do afastamento social das pessoas resultante desta pandemia, será hipótese de extinção do contrato de trabalho por força maior e não por *factum principis*. Assim, para melhor entendimento, vamos a um exemplo: uma mercearia ou a farmácia não foi impedida de funcionar pelo poder público. Entretanto, não há clientela suficiente para a manutenção da

empresa e, por isso, encerra sua atividade. Diferente é a situação dos shopping, teatros, cinemas, comercio não essencial, em que houve determinação em algumas regiões de fechamento. Neste caso, a extinção da empresa ou do estabelecimento é hipótese de fato do príncipe (CASSAR, 2020, <http://genjuridico.com.br>)

Havendo cessação por *factum principis*, há diversidade em qual seria o montante devido e as parcelas pagas à título de indenização. De um lado, uma vertente julga sendo a autoridade competente a responsável pelo cumprimento de todas as parcelas decorrentes da extinção contratual, e de outro, que a responsabilidade estaria limitada à indenização por tempo de serviço, seja por contrato indeterminado, seja por contrato determinado (CASSAR, 2020).

Valentin Carrion, Mauricio Godinho e Gabriel Saad (posição majoritária) defendem que a responsabilidade da autoridade que extinguiu a empresa está limitada à indenização por tempo de serviço por contrato indeterminado (atualmente corresponde à indenização adicional sobre o FGTS, isto é, aos 40%) ou por contrato determinado (art. 479 da CLT). Entrementes, para os que defendem esta corrente há uma divergência quanto ao percentual. Para alguns essa indenização deve ser paga pela metade, ou seja, 20% sobre o FGTS – art. 18, § 2º, Lei nº 8.036/90. Outros, de forma diversa, no sentido de que a autoridade não pode se beneficiar do comando legal, pois foi dirigido ao empregador e não ao terceiro que praticou o ato. Concordamos com esta corrente e com a posição de que o art. 486 da CLT transferiu para a autoridade interveniente apenas a responsabilidade pela indenização adicional do FGTS (CARRION, 2003; DELGADO, 2002; SAAD, 1993; SÚSSEKIND, 2002; CARRION, 2003 apud CASSAR, 2020, <https://genjuridico.jusbrasil.com.br>).

Sendo o poder público, em alguns casos, o responsável pela indenização oriunda da paralisação das atividades empresariais, explica o porquê de não existirem leis que obriguem o fechamento da empresa, não se caracterizando assim como ato vinculado. Complementa: “A decisão de paralisar e fechar atividades empresariais é discricionária, pois emana de critérios de valoração administrativa dos órgãos estatais, que escolhem a extensão das medidas restritivas, o tempo e os atingidos” (CASSAR, 2020, <https://genjuridico.jusbrasil.com.br>).

#### **4.7 Auxílio Emergencial**

Aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo presidente do Brasil durante a pandemia do Covid-19, nasce, a partir da lei 13.982/2020, o auxílio emergencial, instituído com o escopo de proteger socialmente e garantir renda a determinada camada da população afetada pela crise vivenciada pelo país. Pessoas

sem emprego formal, ou seja, que exercem as atividades sem possuírem carteira assinada, como os microempreendedores e autônomos por exemplo, bem como desempregados e beneficiários da bolsa família, formam o grupo destinatário do benefício (MARCHESINI; SILVA; FARIA, 2021).

Criado por essa lei, o Auxílio emergencial é um misto entre a Renda Básica de Cidadania e o Programa do Seguro-Desemprego, o qual, se atendidas as condições estipuladas na lei, supre uma lacuna de proteção social aos chamados trabalhadores informais. Ao passo que foi a primeira medida anunciada pelo governo, outras medidas restritivas e de distanciamento social para enfrentamento da emergência de saúde pública haviam sido decretadas na maior parte dos estados brasileiros. Tal situação aumentou drasticamente a complexidade para a implementação da política e operacionalização do pagamento do auxílio emergencial para a população brasileira (CARDOSO, 2020).

Com relação à implementação dessa política, o processo foi pensado para ser realizado por intermédio de meios digitais, através da criação de um aplicativo e um site para que os beneficiários realizassem o cadastro, sendo aplicado o cruzamento dos dados das famílias cadastradas no Cadastro Único para Programas Sociais, daquelas receptoras – ou não – do Bolsa Família, com a finalidade de avaliar as condições de elegibilidade. No caso de aprovação das famílias já cadastradas no CadÚnico, a liberação do Auxílio Emergencial deveria ser automática. No entanto, o que deveria ser uma medida protetiva para evitar contato social acabou produzindo dificuldades de cadastramento (seja pela falta de informação, pelo sistema on-line instável, seja pela dificuldade de acesso à internet), ocasionando filas e aglomerações nas sedes da Receita Federal, Agências da Caixa Econômica, unidades do Centro de Referência de Assistência Social e lotéricas por todo o país (MARINS *et al.*, 2021, p. 672).

A subdivisão do público-alvo do auxílio foi formada por três grupos: beneficiários do Programa Bolsa Família, inscritos no CadÚnico (e não beneficiários do PBF) e incluídos no ExtraCad (demais cidadãos não inscritos no CadÚnico). Aos beneficiários do PFB que atenderam às regras e que ganhavam um valor menor do que o valor proposto pelo auxílio, foram contemplados de forma automática, sem a necessidade de requerimento ou novo cadastramento, seguindo o mesmo procedimento e calendário do PBF, o qual teve o seu pagamento regular suspenso para pagamento do Auxílio Emergencial (CARDOSO, 2020).

Para os inscritos no CadÚnico, o pagamento do benefício foi propiciado através da Poupança Social Digital ou por meio de conta corrente ou poupança, ao passo que também tiveram o requerimento ao Auxílio Emergencial realizado de ofício. Já aos

demais cidadãos identificados como “ExtraCad”, houve a necessidade de requerimento digital através de site, aplicativo ou central telefônica, desenvolvidos pela Caixa Econômica Federal, o qual demonstrou uma mobilização inovadora para fazer frente aos desafios de permitir o requerimento massivo do benefício, com o objetivo de evitar uma corrida a agências bancárias ou a unidades de atendimento dos Centros de Referência de Assistência Social (CARDOSO, 2020).

Ao todo, as pessoas que tiveram o benefício aprovado, receberam cinco parcelas no valor de 600 reais cada e, sendo mulheres inseridas em um arranjo familiar monoparental, desfrutaram do valor dobrado. Passado um ano e tendo permanecido a crise sanitária no país, surge a necessidade de em um novo auxílio emergencial, então instituído pela Medida Provisória 1039/21, pago em quatro parcelas cujo valor de cada uma ficou entre 150 a 375 reais, relativo aos novos critérios adotados pela medida (MARCHESINI; SILVA; FARIA, 2021).

Ao compararmos o número de beneficiários da primeira etapa do Auxílio Emergencial, iniciada em abril de 2020 (Lei 13.982/2020), com a extensão do programa em 2021 (Medida Provisória 1000/2020), que pagou a primeira parcela em abril de 2021, identificamos uma redução de 28 milhões de beneficiários. Segundo o Ministério da Cidadania/Vis Data (2021), essa redução impactou os grupos da seguinte forma:

- i. beneficiários do Bolsa Família (redução de 19,5 milhões de pessoas em 2020 para 10 milhões em 2021);
- ii. famílias que integram o Cadastro Único, mas não recebem Bolsa Família (redução de 10,5 milhões de pessoas em 2020 para 5,2 milhões em 2021); e
- iii. público que solicitou o benefício pelo aplicativo (queda de 38,2 milhões em 2020 para 28,8 milhões de beneficiários em 2021). (MARINS *et al.*, 2021, p. 672).

Ainda que os trâmites feitos de modo digital são considerados um avanço na burocracia no Brasil, também são um desafio para o país, os quais se mostraram inimigos da implementação e dos instrumentos de solicitação do Auxílio Emergencial, ora por problemas de acesso, ora pela dificuldade em realizar o requerimento, ainda que este tenha sido desenhado a fim de permitir uma experiência simplificada ao usuário. Entretanto, a implementação do benefício se deu graças a um conjunto de fatores que permitiram uma rápida resposta frente ao desafio de prover renda a cidadãos impossibilitados de trabalhar em virtude de medidas restritivas e do distanciamento social (SOUZA, 2020).

## 5 CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objetivo, abordar as mudanças positivas e negativas ocorridas no cenário laboral brasileiro, fruto da evolução tecnológica então acelerada pela crise sanitária do Covid-19 que assolou o país. A pandemia resultou em um aumento expressivo da utilização da modalidade de teletrabalho, sendo uma das alternativas para manter o funcionamento das empresas. Ao passo que o teletrabalho traz benefícios, também traz malefícios ao trabalhador.

Uma maior flexibilidade de horários, a qual facilita uma melhor organização da vida pessoal do trabalhador, seja para criação de projetos, seja para convivência com seus entes, em suma, são características do teletrabalho que facultam em mais qualidade de vida ao empregado. Por outro lado, se realizado de forma indevida e desmedida, pode gerar uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde.

Nesse cenário, nasce insculpido no teletrabalho a possibilidade do trabalhador não distinguir o ambiente trabalhista do ambiente pessoal, excedendo a clássica jornada de trabalho e impedindo a desconexão. Assim, com intuito de resguardar a saúde mental do trabalhador e os seus direitos fundamentais, como lazer, descanso, saúde e convívio social, necessário se faz preservar o direito de desconexão, conhecido como direito da sociedade como um todo e da própria família.

Ademais, no cenário caótico gerado pela pandemia do Covid-19, surge a necessidade de serem criadas medidas com o intuito de se manter empregos e salários. Nesse contexto, foram promulgadas as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, as quais reduziram as formalidades e ampliaram a autonomia da vontade entre as partes da relação empregatícia.

Dessa forma, a monografia iniciou abordando o surgimento histórico do Direito do Trabalho com a sua devida evolução no Brasil. Passando para o ordenamento jurídico, abordou os princípios, a relação empregatícia e o contrato individual de trabalho. Tendo sido brevemente mapeado o direito laboral, se levantou a problemática do avanço tecnológico e da pandemia do Covid-19, da qual abordou-se a modalidade de teletrabalho e o direito a desconexão do trabalhador.

Também trouxe uma análise das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, as quais dispuseram do trabalho remoto, da suspensão do contrato de para qualificação, da antecipação de férias individuais, das férias coletivas e dos feriados, do

deferimento do saque antecipado do FGTS, do banco de horas, dentre outros aspectos, como o auxílio emergencial, a extinção do contrato de trabalho, o trabalhador infectado e o trabalhador suspeito.

Conclui-se assim que a tecnologia possui um papel fundamental na vida do ser humano, facilitando a conexão entre as pessoas. Ademais, ela propiciou que os trâmites relacionados a pandemia do Covid-19 fossem feitos de modo digital, um avanço para a burocracia do país. Ao passo que estar inserido em um contexto digital já virou uma característica da humanidade, nesse cenário o uso das tecnologias deve ser controlado, com intuito de não escravizar o homem mas sim servir a ele, resguardando a sua saúde mental, bem com os seus direitos fundamentais, como lazer, descanso, saúde e convívio social.

Ficou explícito que, com a crise sanitária que assolou o país, o Brasil rapidamente buscou mudanças no seu ordenamento jurídico para conter os prejuízos no cenário trabalhista e evitar maiores danos na economia. A adoção de novas práticas sanitárias visando frear a propagação do vírus afetou diretamente o ambiente trabalhista, ajudando trabalhadores, empresas e empregos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do Trabalho na Crise da Covid-19**. Bahia: Juspodivm, 2020. Disponível em: [https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7\\_e-Book\\_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99](https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99). Acesso em 20 mar. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 8 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República [2017], Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 8 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (3. Turma). **Recurso Ordinário trabalhista nº 14464/97**. RELAÇÃO DE EMPREGO - ELEMENTO FÁTICO-JURÍDICO DA ONEROSIDADE - PLANO SUBJETIVO. [...] Relator: Des. Mauricio J. Godinho Delgado, DJMG, 24 de março de 1998. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129099867/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1446497-14464-97>. Acesso em: 19/03/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1). I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-51](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51). Acesso em: 08 out. 2021.

CALDERA, Rafael. **Relação de Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972.

CARDOSO, Bruno Baranda. A implementação do Auxílio Emergencial como medida excepcional de proteção social. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, p. 1052-1063, jul./ago., 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/81902/78127>. Acesso em: 25 mar. 2022.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma Visão Geral Sobre a Reforma Trabalhista. **IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, [s./], out. 2017. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em: 03 fev. 2022.

CASSAR, Vólia Bofim. Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas Relações de Emprego. **GenJurídico**, [s./], mar. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

CASSAR, Vólia Bofim. Comentários à MP 936/20. **GenJurídico**, [s./], 2020. Disponível em <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/839864617/comentarios-a-medida-provisoria-936-20>. Acesso em: 25 fev. 2022.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direito Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: Reflexões sobre o teletrabalho. **Conpedi**, Madrid, 2016, v. 6, n. 1, p.105-128. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456/2970>. Acesso em: 06 jun. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

LIMA, A.P.M.C; HISSA, C.B; SALDANHA, P.M. Direito Digital: Debates Contemporâneos. **Thomson Reuters Revistas dos Tribunais**, ABDR, São Paulo, v.1, 1. ed., p.107-116, 2019.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem fim. **Revista da Escola Judicial do TRF4**, Porto Alegre, v. 2, n. 4, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://rejtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/61/52>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 25 mar. 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MANUS, P.P.T; GITELMAN, S.E. O Futuro das Relações entre empregado e empregador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 19-32, out./dez. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167892/2019\\_manus\\_pedro\\_futuro\\_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167892/2019_manus_pedro_futuro_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 22/04/2022.

MARCHESINI, Bianca Rodrigues; SILVA, Claudineia Helena da; FARIA, Nicole Capovilla Fernandes de. Direito do trabalho: o que mudou com a COVID-19. **Politize**, [s.l.], abr. 2021 Disponível em: <https://www.politize.com.br/direito-do-trabalho-o-que-mudou-com-a-covid-19/>. Acesso em: 19 mar. 2022.

MARCONDES, José Sérgio. Trabalho: O que é? Definição. Significado e Sentido de Trabalho. **Blog gestão de segurança privada**, [s.l.], c2015-2022 Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/trabalho-o-que-e-definicao/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

MARINS, M.T; RODRIGUES, M.N; SILVA, J.M.L; SILVA, K.C.M; CARVALHO, P.L. Auxílio Emergencial em tempos de pandemia. **Revista Sociedade e Estado**, [s.l.] v. 36, n. 2, p. 669-692, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/xJ7mwmL7hGx9dPDtthGYM3m/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2014.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, jan./dez. 2013. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_87\\_88/claudio\\_jannotti\\_rocha\\_e\\_mirella\\_karen\\_carvalho\\_bifano\\_muniz.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf). Acesso em: 25 mar. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PASTORE, Eduardo. A ultraconexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis. **Conjur**, [s.l.], fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/eduardo-pastore-ultraconexao-direito-desconexao>. Acesso em: 10 abr. 2022.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

RODAS, João Grandino. Mudanças no Direito do Trabalho brasileiro em decorrência da Covid-19. **Conjur**, [s.l.], maio 2020. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2020-mai-21/olhar-economico-mudancas-direito-trabalho-decorrencia-covid-19>. Acesso em: 19 mar. 2022.

SANTOS, Rafa. Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19. **Conjur**, [s./], jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado#:~:text=Sem%20previs%C3%A3o%20legal%2C%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o%20foi%20pouco,na%20crise%20da%20Covid-19&text=Com%20a%20ado%C3%A7%C3%A3o%20em%20larga,ficaram%20borrad os%20para%20muitos%20trabalhadores>. Acesso em: 20 mar. 2022.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, t. 2, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 mar. 2022.

SILVA, A.C.L.P.L. Impactos da covid-19 nas relações trabalhistas. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, [s./], a. 06, 7. ed., v. 12, p. 105-120, jul. 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/relacoes-trabalhistas>. Acesso em: 25 fev. 2022.

SILVA, W.R.L.; GILIO, L. O teletrabalho como política pública de inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 19, p. 191-204, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/download/4257/2483#:~:text=Verifica%2Dse%20que%20o%20teletrabalho,at%C3%A9%20a%20sede%20do%20empregador>. Acesso em: 25 maio 2022.

SOUZA, Adalberto Pimentel Diniz de; NÓBREGA, Rafael Meng. Impactos do Covid-19 nas relações de trabalho. **Migalhas**, [s./], mar. 2020 Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/322561/impactos-do-covid-19-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 25 mar. 2022.

STÜRMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho e Covid-19. **PUCRS**, [s./], 2020. Disponível em: [https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020\\_06\\_22-direito-covid-19-ppgd-artigos\\_e\\_ensaios-teletrabalho\\_e\\_covid-19.pdf](https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf). Acesso em: 25 mar. 2022.