

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ

BACHARELADO EM DIREITO

LUNARA SAMUELLE DE SOUSA ARAÚJO

LUIZ GUILHERME LUSTOSA BANDEIRA

**A PANDEMIA DO COVID-19 E AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS
PROPICIADAS AS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

TERESINA

2022

LUNARA SAMUELLE DE SOUSA ARAÚJO

LUIZ GUILHERME LUSTOSA BANDEIRA

**A PANDEMIA DO COVID-19 E AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS
PROPICIADAS AS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Profº Ma. Dione Cardoso de
Alcântara.

TERESINA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

A663p Araújo, Lunara Samuelle de Sousa.

A pandemia do Covid-19 e as implicações jurídicas propiciadas as relações trabalhistas. Lunara Samuelle de Sousa Araújo; Luiz Guilherme Lustosa Bandeira. – Teresina: UNINOVAFAPI, 2022.

Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI / Afya, Teresina, 2022.

20 p.; 23cm.

Orientador (a): Profa. Me. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2022.

1. Pandemia e direito do trabalho. 2. Direito do trabalho contemporâneo. 3. Direito trabalhista. I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 342.638 122

Catálogo na publicação

Antonio Luis Fonseca Silva– CRB/1035

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

LUNARA SAMUELLE DE SOUSA ARAÚJO

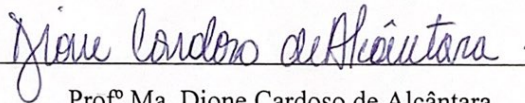
LUIZ GUILHERME LUSTOSA BANDEIRA

**A PANDEMIA DO COVID-19 E AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS
PROPICIADAS AS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Artigo de Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado à Banca Examinadora
do Centro Universitário
UNINOVAFAPI, como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Data de Aprovação: ____/____/____

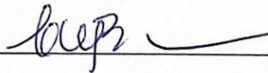
BANCA EXAMINADORA



Prof^o Ma. Dione Cardoso de Alcântara

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

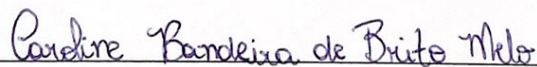
(Orientador)



Prof^{ta} Dra. Clea Mara Coutinho Bento

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

(1º Examinador)



Prof^a Ma. Caroline Bandeira de Brito Melo

Centro Universitário - UNINOVAFAPI

(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitário, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presente.

A minha orientadora Professora Dione Cardoso de Alcântara, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

Agradeço a todos, minha família, parentes e amigos que com seu incentivo me fizeram chegar à conclusão do meu curso e começo de uma nova carreira. Além de todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

A vigência da pandemia do covid-19 na sociedade brasileira trouxe consigo grandes implicações para o meio social, político e econômico. Por óbvio, essas implicações refletiram em vários segmentos, que compõe a sociedade, chegando a refletir, inclusive, na esfera jurídica, como é o caso da área trabalhista. Por ter sido um evento surpresa, a pandemia do covid-19 proporcionou uma série de reflexos negativos, proporcionado pelo despreparo para o enfrentamento de ocorrências decorrentes, como é o caso do *lockdown* e *home Office*. Ademais, é necessário analisar a real profundidade dos dilemas propiciados a classe laboral do estado brasileiro, face o seu perímetro extenso e as incontáveis desigualdades existentes, com o intuito de oferecer possíveis soluções jurídicas para os obstáculos que persistem até os dias atuais. Essa análise se dará por meio de estudo do cotidiano da pandemia e casos reais, que serão balanceados através da aplicação de princípio trabalhistas, com o intuito de identificar o ônus de agir.

Palavras chaves: Pandemia e Direito do trabalho; Direito do trabalho contemporâneo; Direito trabalhista.

ABSTRACT

The duration of the covid-19 pandemic in Brazilian society brought with it major implications for the social, political and economic environment. Obviously, these implications reflected in several segments, which make up society, reaching to reflect, even in the legal sphere, as is the case of the labor area. As it was a surprise event, the covid-19 pandemic provided a series of negative reflexes, provided by the lack of preparation to face the resulting occurrences, such as the lockdown and home office. In addition, it is necessary to analyze the real depth of the dilemmas provided to the working class of the Brazilian state, given its extensive perimeter and the countless existing inequalities, in order to offer possible legal solutions to the obstacles that persist to the present day. This analysis will be carried out through a study of the daily life of the pandemic and real cases, which will be balanced through the application of labor principles, in order to identify the burden of acting.

Keywords: pandemic and labor law; contemporary labor law; labor law.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do Covid-19, sem dúvidas, é um dos maiores acontecimentos da humanidade e trouxe consigo uma série de incertezas e, principalmente, um novo estilo de vida. A obrigatoriedade de uma vida isolada, sem aglomerações, distante de amigos, colegas de trabalho e família, foi um fato muito difícil para ser aceito pela sociedade em geral, isso porque, a convivência social é uma cultura que faz parte da essência do ser humano; o homem é um ser social e precisa viver em sociedade para evoluir, de maneira genérica e de sua personalidade. A convivência social é essencial para o ser humano e seu desenvolvimento e estado de espírito. A vigência da pandemia, no meio social brasileiro, trouxe grandes implicações político, econômica e social.

A pandemia do Covid-19 provocou um verdadeiro efeito dominó de fatos jurídicos diante do cenário social mundial e nacional. A epidemia transformou-se em pandemia, que gerou um afastamento social, impedindo várias atividades corriqueiras da rotina de milhares de pessoas, que acabou resultando em um *lockdown*, que foi provocado pela alta incidência de transmissibilidade do vírus no meio social, que gerava milhares de internações e mortes diárias.

Com a chegada do *lockdown*, que significa recolhimento social, muitos seguimentos econômicos não conseguiram reagir, diante de tamanha excepcionalidade e sucumbiram no ponto de vista econômico, deixando trabalhadores desempregados e famílias sem fonte de renda, o que aumentou, meteoricamente, a informalidade trabalhista no estado Brasileiro, ocasionando uma forte fragilidade as relações trabalhistas.

Ademais, para algumas classes de trabalhadores, foi possível o implemento de vias alternativas, visando o não embargo das atividades econômicas, como foi o caso da adoção do *home office*, que proporcionava o empregado exercer seu labor de sua respectiva casa, por óbvio, não era possível para todas as modalidades de trabalho, e o serviço de entrega ou *delivery*, que teve uma maior abrangência, no quesito adoção, visto que quase todo o segmento comercial era propício a contratar um entregador para que fizesse entrega aos clientes.

Assim, o presente trabalho busca analisar, as implicações jurídicas que a pandemia do covid-19 propiciou as relações de trabalho no Estado brasileiro, através de método qualitativo e descritivo, bem como análise de livros e artigos que refletem as vivências e experiências trabalhistas durante a pandemia.

Por ser, a pandemia do covid-19, um evento surpresa na vida de toda a população mundial, gerou uma grande instabilidade jurídica, ocasionando implicações sociais que,

por óbvio, vieram a refletir da esfera jurídica de diferentes segmentos, como é o caso das relações trabalhistas. Assim, será averiguado a profundidade e extensão dessas consequências, na vida cotidiana dos trabalhadores e nas suas relações de trabalho.

2 A CHEGADA DA COVID-19 NO BRASIL E O ENFRENTAMENTO A PANDEMIA PELAS CLASSES LABORAIS.

A chegada do corona vírus ao Estado Brasileiro se deu no dia 26 de fevereiro de 2020. O primeiro caso oficial, foi confirmado no estado de São Paulo. A primeira onda do Covid-19 foi devastadora.

No Brasil, o cenário assemelhava-se ao resto do mundo. Um verdadeiro caos. Os 15 (quinze) dias de quarentena transformaram-se em um mês; dois meses; três meses, e os meses, transformaram-se em um ano.

A segunda onda, iniciou-se, ainda, no ano de 2020, de acordo com especialistas, porém, ganhou força já no ano de 2021, e, pelas estatísticas, foi mais devastadoras do que a primeira. A razão disso foi o surgimento de novas variantes do vírus que, cientificamente comprovada, eram mais transmissíveis.

Com a chegada do covid-19, veio a necessidade de adequação a novos padrões de código de comportamento. O distanciamento social, passou a ser crucial na luta contra a proliferação do vírus no meio social, assim, as autoridades passaram a adotar o chamado *lockdown*, que significa bloqueio total ou parcial. É um protocolo de isolamento que, geralmente, impede a movimentação de pessoas. Mesmo estando o direito de ir e vir estando no rol de direitos fundamentais da Constituição Federal. Esse direito não constitui-se absoluto, pois de acordo com a própria redação do texto constitucional “Art. 5º. XV. é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens” (BRASIL, 1988).

O fato é que a chegada do isolamento social obrigatório no Brasil, apesar extremamente essencial, foi de encontro com algumas áreas laborais, afetando assim inúmeros empregos, fonte de renda e economia de famílias brasileiras. Os trabalhadores informais foram os primeiros a ser abarcados pela crise. Os formais, mantiveram seus empregos, por um interregno, causado também pelos custos das dispensas que os empregadores teriam que arcar (SILVA e SILVA, 2020, p. 3 e 4).

Por outro lado, algumas áreas do setor laboral, conseguiram deslancar, durante o *lockdown*. Os setores de alimentos rápido, também conhecidos como *fast food* passaram

a adotar a entrega do lanche em casa, ou seja, serviço de *delivery*. Assim, muitos profissionais informais, que estavam fadados ao perecimento durante a pandemia, por não ter fonte de renda, conseguiram cooperar com esses setores que, de modo extraordinário, passaram a exercer atividade laboral presencial, durante a vigência do *lockdown*.

3 IMPACTOS JURÍDICOS NA ÁREA TRABALHISTA E CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS DA PANDEMIA NO BRASIL.

A pandemia do covid-19, propiciou impactos das mais diferentes modalidades, mundo a fora, atingindo genericamente diversos grupos sociais. No Brasil, não foi diferente do resto do mundo. Toda a população sentiu na pele os impactos políticos, econômicos e sociais ocasionado pela vigência da pandemia do covid-19.

“O surgimento do Coronavírus ensejou impactos inimagináveis às relações de trabalho e à sociedade como um todo. Diante do crescente número de contaminados e dos riscos à saúde da população, resta mantido o alerta das autoridades sanitárias e de toda a população, que passa a adotar medidas preventivas, no intuito de conter a proliferação do vírus. Sob tal perspectiva, diante da excepcionalidade de uma realidade transformada, há sempre a necessidade da intervenção estatal. Inicia-se, portanto, o processo de edição de leis, decretos regulamentadores e medidas provisórias, com a finalidade precípua de previsão e implantação de medidas de prevenção necessárias, que chegam a envolver a liberdade de locomoção dos cidadãos” (BELMONTE, MARTINEZ, MARANHÃO, 2020, p. 701).

A desigualdade social imperante na sociedade brasileira, fez com que os efeitos pandêmicos fossem sentido em grau diferente, a depender da classe social. O implemento do lockdown nas relações sociais, gerou grandes efeitos, no sentido que, eram proibidas aglomerações de pessoas, afetando assim, diretamente, grande parte das atividades comerciais típicas brasileiras. Grandes empresas, com reservas econômicas de emergência, conseguiram resistir por bastante tempo, mantendo, em dias, as relações trabalhistas com seus empregados. Por mais que, não viessem a manter o quadro de funcionários completo, mas tinham a possibilidade de arcar com os custos demissionais, previsto na legislação trabalhista.

Lado outro, a pandemia ocasionou a inserção do chamado trabalho remoto ou *home office* nas relações laborais no Brasil, nas atividades trabalhistas que permitiam tal prática, gerando uma grande mudança cultural nas organizações de muitas empresas brasileiras e na vida rotineira dos empregados dessas.

As micro e pequenas empresas, por não disporem dos mesmos capitais que as grandes, foram um dos segmentos mais afetados pela crise propiciada pela pandemia do

covid-19, gerando muitos desempregos e aumento da informalidade.

2.1 A inserção do lockdown nas relações sociais e trabalhistas

Como já exposto, no corpo do presente trabalho, o alto índice de contaminados pelo covid-19 e a pouca estrutura sanitária e hospitalar do Brasil, levaram as autoridades adotarem o *lockdown*. Durante muito tempo era raro ver alguém pela rua ou exercendo qualquer tipo de atividade externa, senão infratores e inconsequentes. Bares, *shoppings-center*, lojas, faculdades e muitos outros estabelecimentos, suspenderam suas atividades, em obediência aos decretos estaduais e municipais.

Assim, para assumir uma posição legalista e obediente aos decretos vigentes e, principalmente para preservar a vida, muitas empresas, ao sustar suas atividades não tiveram como prosseguir com as relações trabalhistas em face de seus empregados formais. Isso se dava, principalmente, com as micro e pequenas empresas. Uma prática jurídica frequente, durante a vigência da pandemia, era tentativa de transação entre os empregadores e empregados. Nas palavras de AZEVEDO, Alvaro Villaça, citado por MOLINA, André Araújo, 2020, p. 32 “a transação é um meio contratual extintivo de obrigação, pelo qual as partes resolvem, por acordo, fazendo mútuas concessões, relação jurídica entre elas duvidosa, prevenindo ou terminando litígio”. O acordo trabalhista veio com a Lei nº 13.467 de 2017 (reforma trabalhista), com intuito de flexibilização ou simplificação da relação entre o empregado e patrão.

Com o advento da pandemia e a grande crise sanitária, ocasionando o *lockdown*, muitas empresas, buscaram como solução jurídica para seus litígios trabalhistas, os acordos.

O Governo Federal brasileiro, visando o enfrentamento da pandemia, promulgou algumas Medidas Provisórias. Uma das mais importantes foi a Medida Provisória 927, que dava aos empregadores o poder diretivo de conceder férias coletivas, negociar o exercício do trabalho remoto ou a concessão de licenças individuais (CARDOSO, 2020, p. 7).

A celebração de acordo, durante a pandemia, foi uma forma de tentar diminuir a precarização de direitos trabalhistas, respeitando o trabalhador, mesmo em tempos de crise. Através desse é possível, as partes, chegarem a uma ideia central, desde que, em consenso, para a finalização de um determinado contrato de trabalho.

Assim, a inserção do *lockdown* nas relações trabalhistas, gerou uma série de efeitos jurídicos, como já citado, a celebração de acordos, visando a resolutividade de

contratos de trabalho, consensual entre as duas partes foi uma das ferramentas mais importantes. Porém, não foi a única. Uma das consequências diretas do *lockdown* na sociedade foi o crescimento meteórico do *home office* ou trabalho remoto, que foi uma medida excepcional de última hora, que alguns segmentos encontraram para não paralizarem total as suas atividades laborais.

2.2. O *home office* como decorrência da *lockdown*

Com a chegada do *lockdown*, no meio social e, conseqüentemente, sua inserção nas relações de trabalho, resultou instantaneamente no chamado *home office*, que significa, basicamente, o exercício laboral de casa. Por óbvio, essa modalidade de exercício laboral, não é possível para os segmentos comerciais, mas somente para aquelas que não decorrem, diretamente, de uma atividade física e presencial.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prever o trabalho remoto, em seu artigo 75. Antes da chegada da Pandemia do covid-19 e, conseqüentemente, do recolhimento social, essa modalidade de trabalho era apenas uma ideia vaga na cabeça de mais da metade da população brasileira. O *home office* era uma realidade jamais vivida, por uma grande parte da população brasileira, ou muito distante.

A pandemia acelerou esse processo, e fez com que muitos segmentos passassem a adotar o trabalho remoto, para tentar evitar a paralização total de suas atividades laborais. Mesmo o *home office* sendo uma medida resolutiva, em meio ao caos propiciado pela vigência da pandemia, sua implementação imediata e surpresa e sem qualquer tipo de preparo físico e, principalmente psicológico, em algumas relações laborais, ocasionou efeitos negativos para a vida do trabalhador.

Para as psicólogas Raquel Gonçalves Caldeira Brant Losekann e Helena Cardoso Mourão:

Para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer (CARDOSO e SOARES, 2021, p. 11).

A chegada repentina do *home office* nas relações trabalhistas, ao tempo que proporcionou a manutenção do emprego dos trabalhadores, bem como, garantiu a

segurança, face as ondas de contaminações existentes no Brasil, provocou um efeito contrário, na parte hipossuficiente da relação trabalhista: o empregado. Atingindo a saúde física e mental daqueles que exerciam suas funções de casa.

Em uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos em Planejamentos e Gestão de saúde da Fundação Getúlio Vargas junto com o instituto britânico *Institute of employment studies* e citada por CARDOSO e SOARES, 2021, p. 11 “ mais de 50% dos 533 entrevistados afirmaram sofrer com dores leves a intensas ou desconforto no pescoço, ombros e/ou costas, além de fadiga ocular e dor de cabeça/enxaqueca ”. Essa pesquisa foi realizada, visando analisar os impactos do trabalho remoto na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A saúde mental do trabalhador, conforme já narrado, também foi muito afetada com o exercício do *home office*. “Jornadas fora de nexo, que chegam a ultrapassar dez horas, sem que se determine exatamente quando começa ou termina o expediente, isso tem sido custoso para os trabalhadores” (DUNKER, Christian citado por MACIEL, Islaine. Psico.Usp, 2021)

De acordo com a Professora Renata Paparelli (PUC-SP):

A pandemia já trouxe desafios que deveriam implicar uma diminuição do trabalho, mas o que aconteceu foi o contrário”, afirma. “Os trabalhadores têm sido muito cobrados e tiveram que transformar suas casas home offices com o próprio dinheiro, muitos sem ajuda da empresa” (PSICO.USP, 2021).

Assim, observa-se que o *home office* proporcionou diferentes impactos na vida do trabalhador. Todos estão intimamente interligados, e causam efeitos na esfera jurídica. Diante da crise vivida pela pandemia, os trabalhadores que tiveram a oportunidade de exercer seus trabalhos remotamente, sentiam a pressão de, não estar sendo observado diariamente, como nas atividades presenciais, e necessitavam mostrar produtividade, por medo de ficar sem emprego em meio ao caos pandêmico. Isso levou trabalhadores a rotinas exaustivas de trabalho, sem a observância das regras mais simples do exercício laboral como horas diárias trabalhadas, o que está previsto, também na legislação trabalhista. Esse tipo de atitude desencadeia diretamente na saúde mental do trabalhador, bem como na produtividade, que fica seriamente comprometida.

Ademais, a falta de ajuda de custo, por parte do empregador, foi um dos grandes dilemas da implementação do *home office* nas relações de trabalho. Como já mencionado

no corpo do presente trabalho, por ter sido um instituto implementado de surpresa, em virtude do *lockdown*, empresas e empregados não observaram tal detalhe ou simplesmente ignoraram, precarizando, ainda mais os direitos do trabalhador que, teria que arcar com toda a estrutura para o exercício do seu labor, levando em consideração que a luz teve um reajuste expressivo, durante a pandemia, leva a crer que alguns trabalhadores praticamente pagavam para trabalhar.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, em seu Art. 75-D, que

“As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.”

O empregador é obrigado a arcar com os custos do negócio. Assim, as infrações, da referida natureza, podem ser judicializadas, pelos empregados que sofreram esse tipo de violação, para que seus respectivos empregadores venham cumprir com suas obrigações da relação trabalhistas, deste modo, diminuindo, os efeitos negativos materiais sofridos pelos empregados.

2.3. O serviço de *delyvery* na vigência do *lockdown*

O serviço de entrega cresceu instantaneamente, com a chegada da pandemia e a adoção do *lockdown*, pelas autoridades sanitárias do País. Uma prática, já bastante comum no ramo alimentício, passou a ser adotada por quase todos os segmentos comerciais. No entanto, o crescimento meteórico, que se dava pela necessidade de atender as demandas da população que se encontravam em casa, resultou em prejuízos para os direitos trabalhistas dos empregados que passaram a exercer a atividade laboral de entregador.

As empresas que adotavam, esse tipo de serviços, por saber que seria uma demanda alta momentânea, dificilmente observava a obrigação de assinar a CTPS dos respectivos entregadores. Nesse sentido, de acordo com a base nos dados da PNAD Contínua / IBGE e Goeset al. (2021):

Considerando os dados captados pela pesquisa da PNAD Covid19 do IBGE²⁴, entre os meses de Maio a Novembro de 2020, Lapa (2021) confirma essa evolução no quantitativo de entregadores de mercadorias²⁵, atuando sem carteira assinada naquele período. Assim, de acordo com o Gráfico 2, elaborado pelo autor, no mês de maio de 2020, o número de entregadores era de 412.044 e o de motoboys 210.320, , sendo o somatório da categoria 622.364 pessoas que atuavam nesses serviços sem contrato formal de trabalho. Em

outubro de 2020, esse número atingiu seu pico, chegando a 458.300 o quantitativo de entregadores e 229.956 motoboys, ficando a composição desta categoria em torno de 688.256 indivíduos, o que significa um aumento de 11% em apenas 5 meses (COSTA, 2021, p 48).

Assim, o índice acima mostra a crescente no número de entregadores, no período da pandemia do covid-19. A elevação dessa categoria se dava de forma a desrespeitar as Leis Trabalhistas. Ademais, cumpre ressaltar que, em consequência da não formalização do vínculo empregatício, as jornadas de trabalho desses entregadores eram, facilmente, excedidas, face a grande demanda de pedidos na pandemia, como era o caso de ramos alimentícios, e esses entregadores não tinham suas horas extraordinárias contabilizadas, muito menos o pagamento de adicional de periculosidade, previsto expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho, que preceitua que aqueles que exercem atividades perigosas, tem direito a percepção de 30% de adicional. Vejamos:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

[...]

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa

[...]

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Não se pode esquecer, dos serviços de entregas que não estão diretamente ligados a empresa, mas sim as plataformas digitais que dão vida ao fenômeno social da “uberização”. Os entregadores das plataformas, assim como os citados acima, exerciam as mesmas atividades, porém, igualmente, sem nenhum resguardo de direitos, nem percepção de verbas previstas na legislação vigente.

2.4 O aumento da informalidade

Conforme já indagado no decorrer do presente trabalho, os efeitos da pandemia nas relações sociais, político, econômicas e jurídicas, foram os mais diversos possíveis. Um dos setores mais afetados, certamente, foi o comercial, que, em um efeito cascata,

desagua uma série de implicações negativas na área laboral e nas relações trabalhistas, que ficaram bastante fragilizadas, ocasionando uma precarização de direitos aos trabalhadores das mais diversas áreas.

O crescimento da informalidade, em todo o território brasileiro, foi uma das muitas consequências da pandemia COVID-19.

O volume de trabalhadores informais chegou a 48,7% da população ocupada, no fim do segundo trimestre de 2021 da do mais recente - ante 45,7% no primeiro trimestre de 2012 e o pico anterior de 48,5% no terceiro trimestre de 2019, segundo levantamento da consultoria de Dados, com base em microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua Trimestral. Isso significa que o Brasil tem hoje mais de 42,7 milhões de informais. Essa conta inclui todos os trabalhadores sem carteira assinada e os por conta própria, cuja maioria é informal, mas exclui os empregadores, que são em sua maioria formais (VALOR BRASIL, 2021).

Com a chegada da pandemia do covid-19 e as demais implicações implementadas no meio social, o desemprego cresceu rapidamente. Isso porque, um dos setores sociais mais afetados foi o setor comercial, ocasionando em um desgaste gigante das relações trabalhistas. Ademais, o índice de Micro e Pequenas Empresas no mercado de trabalho brasileiro, de acordo com pesquisa divulgada pelo Ministério da Economia, são de 99%. Essas micro e pequenas empresas foram frontalmente afetadas com o advento da pandemia do covid-19.

ANTUNES, R. (2020) citado por COSTA, Simone da Silva, (2022, p. 2) indaga que:

[...] além da crise sanitária, uma das consequências da pandemia é o aumento do desemprego e, portanto, a elevação da informalização do trabalho, dos terceirizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial e do subproletariado. Essa população precisará ser assistida com políticas voltadas a protegê-la da fome e da pobreza, ou seja, necessitará ser inserida numa rede de proteção social. O desafio é fenomenal, tendo em vista que uma das marcas do capitalismo globalizado e liberal - e que vem sendo seguida pela equipe econômica do governo Bolsonaro - é a crescente informalização do trabalho, conforme nos explica.

A informalidade, ao tempo que causa um retrocesso, para muitos trabalhadores, o deixa, simultaneamente, em uma posição enfraquecida, diante do cenário econômico. A instabilidade financeira é um dos principais motivos que leva grande parte dos trabalhadores evitar um *status* de informal na profissão.

Em pesquisa divulgada pelo Jornal Folha de São Paulo, é afirmado que: “ O Brasil ganhou 1,42 milhão de trabalhadores informais entre o começo da pandemia, no

primeiro trimestre de 2020, e os três primeiros meses de 2022.

A informalidade como elemento social forte, advinda da vigência da pandemia do covid-19 causa impactos negativos econômicos, bem como, uma precarização de direitos ao trabalhador, que fica sem qualquer garantia, ficando exposto aos eventos sociais que ocasione uma maior vulnerabilidade.

Foi o que levou centenas de trabalhadores a aderirem a trabalhos como os englobados no fenômeno da “*uberização*”. Esse fenômeno social, chegou no Brasil, como consequência direta da globalização e tomou espaço face a grande aderência dos serviços pela população, porém, não oferece nenhuma segurança ao trabalhador, desobedecendo completamente as diretrizes e princípios trabalhistas vigentes.

2.5 A precarização de direitos trabalhistas em virtude da vigência da pandemia do covid-19

Diante dos fatos jurídicos trabalhistas, ocasionados pela pandemia do covid-19, observa-se a tendência direta a precarização dos direitos trabalhistas vigentes. O Empregado, que já é colocado como em uma posição de hipossuficiência na relação de trabalho, com a vigência da pandemia, passou a ficar em uma posição mais frágil.

Com o implemento do *lockdown* nas relações de trabalho e consequentemente, a adoção do *home office*, para algumas modalidades de trabalho, a saúde do trabalhador passou a ser diretamente prejudicada. A Constituição Federal de 1988 assegura o direito à saúde como um direito social, previsto em seu artigo 6º e 7º, onde dispõe no inciso XXII – “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A precarização dos direitos trabalhistas, durante o *lockdown*, também ocorreram no sentido de inversão de princípios trabalhistas. Conforme já narrado, na presente pesquisa, um dos dilemas vividos por alguns trabalhadores na vigência do *lockdown* e adoção do *home office* se dava pelo fato de empregadores não arcarem com ajuda de custos de despesas para o exercício do labor em casa, como é o caso da energia, que inclusive sofreu um reajuste na época, ou mesmo fornecendo equipamentos para a melhor comodidade do empregado.

A prática de abandono total de empregados, também era uma prática corriqueira na vigência da pandemia do covid-19. Empresas, simplesmente fechavam as portas, sem dar qualquer satisfação aos empregados, que ficavam a mercê do acaso, vivendo uma das maiores crises mundiais, sem qualquer respeito aos direitos trabalhistas vigentes e dignidade da Pessoa Humana.

Há de se observar que o empregador, tem deveres e responsabilidades frente ao corpo de empregados de sua empresa. O empregado é considerado parte hipossuficiente na relação de trabalho, merecendo toda a proteção prevista na legislação trabalhista.

Mauricio Godinho Delgado (2019), explana no seguinte sentido:

É que este ramo jurídico especializado coloca sob ônus do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT), independentemente do insucesso que possa se abater sobre este. As obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador. Fatores relevantes como a crise econômica geral ou a crise específica de certo segmento, mudanças drásticas na política industrial do Estado ou em sua política cambial — fatores que, obviamente, afetam a atividade da empresa — não são acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador. A esse propósito, aliás, a jurisprudência tem reiteradamente esclarecido que no conceito de riscos assumidos pelo empregador inscreve-se, sim, a profusão legislativa que sempre caracterizou a tradição jurídica e administrativa brasileira, com as modificações econômicas e monetárias daí advindas (Plano Bresser, Plano Verão, Plano Collor, Plano Real, etc.). Portanto, prejuízos derivados de tais planos econômicos oficiais não eliminam ou restringem a responsabilidade do empregador por suas obrigações laborativas (MESQUITA e MESQUITA, 2020, p. 7).

A responsabilidade do empregador, não se limita apenas na responsabilidade trabalhista prevista na legislação, mas estende-se a uma responsabilidade social, não devendo se prender apenas a observações legais, mas também de cunho social e humanitário.

As grandes empresas conseguem se manter economicamente por um tempo, outras fecham as portas, portanto aquelas com base na Responsabilidade Social que tanto falam, podem buscar alternativas para que resguarde o direito à dignidade (da pessoa humana) de seus empregados, sobretudo o da subsistência deles e de suas famílias (MESQUITA e MESQUITA, 2020, p. 11).

A promulgação da Medida Provisória 936, que estabelece o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, também destaca, em seu Art. 2º “(...) III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de

emergência de saúde pública.” É necessário a observância do mínimo de subsistência, nesses casos.

Deste modo, é imperioso destacar que é adotado, no campo trabalhista, o Princípio da Alteridade previsto no Art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Assim, por este princípio, os riscos que pairam sobre a atividade econômica não podem ser transferidos para o empregado. A empresa empregadora não pode afirmar que a dificuldade financeira é motivo de força maior para justificar o não pagamento das verbas trabalhistas, em caso de resolução do contrato de trabalho.

Observa-se, que com a vigência da pandemia do covid-19, muitos dos direitos trabalhistas foram desrespeitados, causando uma precarização em massa de direitos dos trabalhadores, mesmo tendo os empregados a obrigação de resguardar e proteger eles, que são parte hipossuficiente na relação.

O empregador não tem a opção de cumprir ou não os princípios trabalhistas, escolhendo se pagará as verbas rescisórias ou alegará que foi fortemente impactado pela crise econômica propiciada pela covid-19. Este deve cumprir com suas obrigações trabalhista, assumindo o seu papel de hiper suficiente e, cumprindo princípios como o da alteridade, bem como o da dignidade humana, previsto na Carta Magna de 1988, já que o empregador dispõe de responsabilidade trabalhista e social.

Uma das justificativas utilizadas por empresas empregadoras, é a falta de recursos para arcar com todos os custos rescisórios. No entanto, como já exposto no presente trabalho, uma das principais medidas utilizadas na pandemia do covid-19, no âmbito trabalhista, foram a celebração de acordos. O acordo deve ser entendido como um denominador comum, entre as partes. Cada um cede um pouco e resulta no acordo em que todas as partes ganham e nenhuma perde.

As empresas empregadoras, também, insistiram na prática de aplicação do *Factum Principis*, durante a vigência da pandemia do covid-19, com o intuito de se eximir das obrigações impostas a elas. No entanto, o judiciário brasileiro, não aderiu a tese.

Em decisão proferida pela 3ª Vara do Trabalho de Salvador- BA, no Processo de nº 0000212-51.2020.5.05.0003, o magistrado determinou a reintegração de dez

funcionários dispensados com base na Teoria do *Factum Principis*. Em sua decisão indaga:

Trata-se de premissa axiológica de manutenção de emprego digno e das próprias condições de vida, alimentação e saúde do trabalhador e da sua família, mediante suspensão contratual que não onerará excessivamente o empregador, pois a MP prevê que os custos salariais ficarão a cargo do Poder Público (MESQUITA e MESQUITA, 2020, p. 8).

É notório que a prática da precarização dos direitos trabalhistas tomaram conta da sociedade, durante a vigência da pandemia do covid-19. Conforme já exposto no presente trabalho, empresas se justificaram como uma possível impossibilidade de se fazer cumprir tais direitos, no entanto, também foi apresentado na presente pesquisa que mecanismos de resolução contratual, sem fragilizar o empregado, existiam e, inclusive foram usadas por empresas por empresas, quando não queriam incorrer em erro.

Ademais, a medida provisória de nº 936, editada pelo Governo federal, oferecia soluções para os empregadores evitar o desrespeito de direitos trabalhista e manter o emprego de seus empregados, bem como, evitar as terminações de contrato de trabalho sob a alegação do art. 486 da CLT.

7 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, no presente trabalho, observa-se que, as relações trabalhistas foram severamente impactadas, com o advento da pandemia do covid-19 na sociedade brasileira, que ocasionou uma série de fenomenos sociais como o *lockdown*, visando o recolhimento total da população e o *home office*, que transferiu o exercicio laboral para as respectivas casas dos empregados, com o intuito de dar continuidade na atividade econômica, nas áreas compatíveis com o referido modelo de trabalho.

Conforme explicitado, nem toda modalidade laboral comporta o *home office*. Sendo que, as atividades laborais que decorrem, originariamente, de uma atividade presencial e física, não tiveram essa oportunidade, e muitos, quando não conseguiram ser realicados, acabaram sucumbindo, perdendo seus empregos e incidindo na informalidade decorrente do advento da pandemia do covid-19, na sociedade brasileira.

O serviço de *delyvery*, acabou sendo um escape que muitos estabelecimentos obtiveram para continuar a prática de suas respectivas atividades econômicas. Porém, os entregadores, acabavam que incidindo em rotinas de trabalho exaustivas, sem a

observância de direitos trabalhistas básicos como os de segurança e adicional de periculosidade.

Ademais, o crescimento da informalidade, como decorrência direta da pandemia do covid-19, provoca, além de refléxos negativos no setor econômico, uma fragilidade grande na vida social do empregado, que passa a estar sem a garantia de qualquer direito trabalhista, se submetendo a atividades precárias, como é o caso das plataformas digitais.

A pandemia do covid-19 foi um estado de exceção que chegou no cenário social mundial de surpresa. Assim, já era de se esperar que sua inserção nas relações sociais seria dificultosa e causaria impactos negativos nas mais diferentes classes e áreas. No entanto, esse estado de excepcionalidade, que se constituiu a pandemia do covid-19, não pode ser usado para a completa precarização de direitos sociais, como é o caso dos direitos relacionados ao trabalho, como ocorreu em inúmeros relatos no corpo do presente trabalho, mesmo tendo vias alternativas para empregadores adotarem e buscar uma solução menos prejudicativa ao trabalhador.

A afronta aos direitos trabalhistas, além da ilegalidade, é uma afronta direta aos princípios constitucionais vigentes, pois, a Constituição Federal de 1988, preserva os valores sociais do trabalho, como um dos princípios fundamentais da República, conforme prever o artigo 1º, IV da CRFB/88, além do mesmo ser um dos direitos sociais, previsto no artigo 6º da Carta Magna. Tais previsões constitucionais, só asseguram a importância da atividade laborativa para o pleno desenvolvimento social e até o Estado de Direito.

Portanto, conclui-se que o saldo da pandemia do covid-19, para o mundo do trabalho é: explosão do desemprego, precarização dos direitos constitucionais, informalidade e trabalho cada vez mais intermitente. Por conta da desigualdade social, todos esses efeitos ocasionaram um cenário mais favorável para o avanço destruidor do vírus.

REFERÊNCIAS

SILVA, Mygre Lopes da. SILVA, Rodrigo Abbade da. ECONOMIA BRASILEIRA PRÉ, DURANTE E PÓS-PANDEMIA DO COVID-19: IMPACTOS E REFLEXÕES.

FARPGS, 2020, p.3. Disponível em:

<https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2020/06/Textos-para-Discuss%C3%A3o-07-Economia-Brasileira-Pr%C3%A9-Durante-e-P%C3%B3s-Pandemia.pdf>. Acesso em: 11/10/2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Pandemia da covid-19 não justifica dispensa de mecânico de empresa de ônibus por força maior. Justiça do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pandemia-da-covid-19-n%C3%A3o-justifica-dispensa-de-mec%C3%A2nico-de-empresa-de-%C3%B4nibus-por-for%C3%A7a-maior#:~:text=12%2F11%2F21%20%2D%20A,na%20pandemia%20da%20covid%2D19>. Acesso em: 10/10/2022.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **SciELO**, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 10/10/2022.

GOMBATA, Marsilea. VALOR BRASIL, 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/11/10/trabalho-informal-bate-recorde-e-deve-continuar-a-crescer.ghml>. Acesso em: 11/10/2022.

BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ, Luciano, MARANHÃO, Ney. DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID-19. JusPodivm, 2020. Disponível em: http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf. Acesso em: 10/11/2022.

MOLINA, André Araújo. Direito do Trabalho na pandemia. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 2020. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67231220/Direito_do_Trabalho_na_Pandemia_Andre_Molina_-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1667656930&Signature=BZXlObhPKxmP71J5WDmdplQa1Kv9OOPR8S6EchxBisQrpg7UC6I3O5ZW7dfuj0IGGF5D4aqiD86DstNXb~l-spT9MSKAKCoEFkg9B53kqanRW16DVImDjqf7YyxwZyFuBSvEwduJoSUv9UbUya8U1cUqGnZxje4gUWg7VPFUyT2IhBx7Sg0ltTxrEOjAFfPxCM8QEucgS8kqpk8KW0AGp1a-l8kgmIAY~3LoiuF6psR4V4pV-wwIsJOW~VZbptCo7iz9SN0Vo6QlBupMrjs2wF~0q8hg19-

ap9KWxUfPKvMAIMEQLZEDENSuP2YbLTJSMZjnsyFLN5dllAt89lPBSw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 23/10/2022.

(CARDOSO, Adalberto. Negociar a vida ? negociações coletivas durante a pandemia no Brasil. **Scielo**, 2020, p. 7. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/B4KfwMgm68jWkRRDtGsZjCf/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 03/11/2022.

CARDOSO, Jerusa Roberta. SOARES, Andrea Antico. OS DESDOBRAMENTOS DO HOME OFFICE NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DO TRABALHADOR COMO RESULTADO DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS NO BRASIL. **UNIVEM ABERTO**, 2021. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/2062>. Acesso em: 02/10/2022.

MACIEL, Islaine. Home office compromete saúde mental do trabalhador. Psico.Usp, 2021. Disponível em: <https://sites.usp.br/psicousp/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/>. Acesso em: 02/11/2022.

BRASIL, Ministério da Economia. Mais de 1,3 milhão de empresas são criadas no país em quatro meses. Gov.br, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/mais-de-1-3-milhao-de-empresas-sao-criadas-no-pais-em-quatro-meses#:~:text=As%20micro%20e%20pequenas%20empresas,de%20acordo%20com%20o%20documento>. Acesso em: 05/11/2022.

GAVRAS, Douglas. Brasil ganha 1,4 milhão de informais em apenas 2 anos. Folha de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/07/brasil-ganha-14-milhao-de-informais-em-apenas-2-anos.shtml#:~:text=O%20Brasil%20ganhou%201%2C42,tr%C3%AAs%20primeiros%20meses%20de%202022>. Acesso em: 03/11/2022.

MESQUITA, Alessandra de A. B. SANTOS. MESQUITA, Evandro Afonso de. A RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19. **Ponto de Vista Jurídico**, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33362/juridico.v9i2.2438>. Acesso em: 01/11/2022.

COSTA, Mycaela H. de Barros. O “DELIVERY DO TRABALHO” NA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL. Repositorio Institucional UFRN, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/46725/3/PDF%20TCC%20MYCAELA%20FINAL.pdf>. Acesso em: 30/10/2022.