

# CONTRIBUTOS DO PRIMEIRO MÊS DE PANDEMIA PARA O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO

## *CONTRIBUTIONS OF THE FIRST MONTH OF PANDEMIC TO THE FUTURE OF THE LABOR LAW*

Priscila Freire da Silva Cezario\*

RESUMO: A partir de soluções oferecidas por Medidas Provisórias, agora, sim, lastreadas em relevância e urgência, destinadas a minimizar os impactos do atual contexto pandêmico, passando pela força maior e *factum principis* da CLT, bem ainda pelo teletrabalho (CLT e Medida Provisória nº 927/2020), este artigo aborda virtudes e senões do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Medida Provisória nº 936/2020) para, ao final, sugerir a consolidação de um Direito do Trabalho de crise, bem como para reclamar uma revisita ao objeto de tutela do Direito do Trabalho, em direção às gigantes da tecnologia.

PALAVRAS-CHAVE: Coronavírus. Covid-19. Pandemia. GAFAM.

*ABSTRACT: As from solutions offered by Provisional Measures (MP), now actually based on relevance and urgency, aimed at minimizing the impacts of the current pandemic context, going through the force majeure and the factum principis of the Brazilian Labor Code (CLT), as well as through telework (CLT and MP 927/2020), this article addresses the virtues and pitfalls of the Employment and Income Maintenance Emergency Program (MP 936/2020) in order to, in the end, to suggest the consolidation of a Labor Law of crisis, as well as to claim a revisit on the subject of protection of Labor Law, towards the technology giants.*

KEYWORDS: Coronavirus. COVID-19. Pandemic. GAFAM.

### 1 – Introdução

A Netflix produziu a série documental denominada *Explicando*. Em novembro de 2019, lançou, na segunda temporada, o episódio “Pandemia”. No episódio, foram abordadas, sobretudo, a Sars e a gripe suína, responsáveis pelo adoecimento e morte de inúmeras pessoas já no século XXI.

A mensagem central do documentário é no sentido de que a forma como o ser humano tem se relacionado com a natureza, inclusive no que toca à alimen-

---

\* Mestre e doutoranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito; graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo; advogada.

tação baseada em animais, facilitará o surgimento de outras tantas pandemias, de magnitude ainda mais devastadoras.

Pouco mais de um mês após o lançamento do documentário acima referido, surgiam as primeiras notícias de mortes suspeitas na China. Ou seja, não demorou muito para a profecia do episódio “Pandemia” assumir contornos de concretude. Segundo disseminado pela imprensa, possivelmente a partir do consumo de um animal contaminado, um novo vírus passou a se espalhar entre seres humanos, causando infecções respiratórias severíssimas, passíveis de tratamento em unidades de terapia intensiva, com respiradores mecânicos.

Conforme o novo vírus se espalhava, estatísticos prospectavam a insuficiência do sistema hospitalar local para atender os casos mais severos. Os chineses, então, iniciaram uma ingrata corrida contra o tempo. Visando a evitar o colapso de seus hospitais, toda a atividade produtiva do epicentro do denominado novo coronavírus, ou Covid-19, foi paralisada.

A epidemia, eclodida na cidade de Wuhan, pertencente à província de Hubei, pouco demorou para se transformar em pandemia, atingindo todos os continentes em questão de dias. Afinal, o epicentro do coronavírus se situa relativamente próximo à cidade considerada o Vale do Silício chinês, Shenzhen, na província de Guangdong.

Justamente porque, na China, o coronavírus atingiu o coração da atividade produtiva contemporânea, os impactos na economia mundial foram brevemente sentidos. A produção de componentes eletrônicos destinada à confecção de *smartphones* e afins foi interrompida, a Califórnia, nos EUA, logo foi tomada pelo vírus, e o prefeito de Milão, na Itália, apresentou pedido público de desculpas pelo alarmante número de mortos decorrente de sua atitude inicial no sentido de estimular o prosseguimento das atividades econômicas locais.

Da Itália, alojado no corpo de um homem de negócios brasileiro, o vírus desembocou no Brasil e foi se espalhando rapidamente pela camada mais favorecida da sociedade brasileira. Nesse momento, o Brasil já tinha exemplos mais que suficientes da necessidade de isolamento social para conter o avanço do vírus, para além de contar com pareceres da Organização Mundial da Saúde.

Na onda de países que primeiro experienciaram o coronavírus e consequências todas decorrentes da pandemia, governadores e prefeitos brasileiros, pouco a pouco, determinaram a paralisação de atividades educacionais, sociais e econômicas locais. Aos 17 de março, as três universidades estaduais da Unidade Federativa mais impactada encerraram suas atividades presenciais por tempo indeterminado. Igualmente por determinação do Governador do

Estado de São Paulo, a partir de 23 de março, academias e comércios também baixaram suas portas<sup>1</sup>.

Conforme avançavam as determinações de quarentenas, inúmeros trabalhadores foram lançados à linha de frente do combate ao coronavírus, receosos de seus empregadores não tomarem as medidas de saúde e segurança adequadas para prevenir novas contaminações. Alguns outros trabalhadores, com registro em carteira, encontraram-se em um mar de insegurança jurídica, mesmo porque seus empregadores e respectivos consultores jurídicos tampouco sabiam o que poderia ou não ser feito com os contratos de trabalho total ou parcialmente inativados. Outros tantos trabalhadores se viram privados de sua fonte de subsistência, já que, proibidos de trabalhar, contavam apenas com as regras do Direito Civil para disciplinar suas relações, em diversos casos dotadas de autonomia só no plano formal, quando existente algum nível de formalidade.

Tendo finalmente emergido no Brasil a relevância e urgência a reclamar Medidas Provisórias, elas aos poucos começaram a chegar, quase que diariamente e em geral nas madrugadas, por vezes provocando mais insegurança jurídica. Profissionais do Direito, em especial os dedicados à área trabalhista, talvez nunca tenham trabalhado tanto quanto ao longo do último mês.

Há muito conteúdo produzido. Para cada medida provisória, há uma enxurrada de *lives* nas redes sociais, informativos de escritórios de advocacia, artigos doutrinários e até livros produzidos em dias e, por vezes, horas. Naturalmente, no calor dos acontecimentos, a sociedade anseia por soluções rápidas para problemas complexos, deixando escapar questões fundamentais impulsionadas pelo estado de pandemia.

Muito embora o momento reclame transferência de renda a trabalhadores e pequenos empregadores fortemente impactados pela crise, pouco se discutiu, nesse ínterim, sobre o papel do segmento que controla o petróleo do século XXI. Há consenso no sentido de que trabalhadores com contratos de trabalho inativados abalam a economia, porque impedidos, de um lado, de gerar valor para seus empregadores e, de outro, de fazer circular valores por meio da aquisição de bens e serviços de consumo. Mas não se discute o fato de que a capacidade de esses trabalhadores, com seu tempo, gerarem valores, apenas foi deslocada de seus empregadores para outra esfera produtiva.

---

1 Na introdução de artigo dedicado a examinar os impactos do coronavírus sobre acordos judiciais trabalhistas, Marcelo Rodrigues Prata (2020, p. 1) descreve o cenário instalado no país de forma impressionante, como se se tratasse de ficção, convidando seus leitores a desenvolverem empatia pelas pessoas de feição oriental, hoje associadas ao surgimento da pandemia como se tivessem elas próprias, propositadamente, dado origem aos efeitos devastadores do coronavírus.

Se, de um lado, vários segmentos econômicos serão enfraquecidos pelas medidas de isolamento social, Google, Amazon, Facebook, Apple e Microsoft, juntas, designadas pela sigla GAFAM, bem ainda a gigante chinesa ByteDance, criadora do TikTok, sairão ainda mais ricas e poderosas dessa fase, em decorrência do manancial de dados produzidos no período por pessoas absortas por um transe algorítmico.

Este artigo será dividido em mais cinco partes, com especial ênfase sobre a paralisação total ou parcial das atividades de trabalhadores regidos pela CLT e, também, sobre o teletrabalho imposto, apenas em decorrência do contexto, a trabalhadores igualmente sujeitos à CLT.

Primeiro, serão relacionadas as Medidas Provisórias com conteúdo trabalhista. Depois, serão discutidas questões superadas pela Constituição de 1988, doutrina e jurisprudência, reavivadas pela MP nº 927/2020. Na sequência, serão relacionadas as ações voltadas a conter os efeitos econômicos da crise previstas pela MP nº 927/2020, detendo-se com mais vagar sobre o teletrabalho.

Em seguida, será enfrentado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, constituído pela MP nº 936/2020. Nas considerações finais, serão traçadas relações entre a MP nº 936/2020 e o futuro do Direito do Trabalho, precisamente quanto à tutela do tempo de vida de trabalhadores convertido em recursos para a ampliação do enriquecimento dos detentores das *commodities* mais valiosas do século XXI, os dados.

## **2 – Medidas provisórias destinadas a conter os impactos do coronavírus**

O Direito do Trabalho brasileiro experienciou, recentemente, alterações substanciais decorrentes de medidas provisórias, sem qualquer relevância e urgência a reclamá-las. Refere-se, especificamente, às Reformas Trabalhistas de 2019, versão “1.0”, com a MP nº 881, e versão “2.0”, com a MP nº 905.

O coronavírus, lamentavelmente, tem ilustrado no que consiste a relevância e urgência a demandar intervenção presidencial no sentido de inovar a ordem jurídica. Conforme a crise de saúde pública foi se agravando no país, no âmbito da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, diversas medidas provisórias, calcadas, agora, sim, em relevância e urgência, foram expedidas.

A primeira MP decorrente do coronavírus, nº 925, veio a lume em 18 de março, para socorrer as companhias aéreas. A primeira MP concernente às questões trabalhistas, nº 927, de 22 de março, foi a terceira das relativas ao coronavírus. Outras medidas provisórias de impacto trabalhista direto foram

as de nº 928, 936, 944 e 945. Na sequência, passa-se a analisar as principais Medidas Provisórias de conteúdo trabalhista, ns. 927 e 936.

### **3 – Questões superadas pela Constituição de 1988, doutrina e jurisprudência, reavivadas pela MP nº 927/2020**

Antes de examinar as Medidas Provisórias trabalhistas, convém revisitar questões superadas pela CRFB/88, doutrina e jurisprudência, reavivadas com a emergência do coronavírus, sobretudo pela MP nº 927.

A MP nº 927, aplicável a empregados típicos, trabalhadores temporários e terceirizados, bem como a empregados domésticos, atribuiu ao estado de calamidade pública reconhecido em decreto a natureza de força maior para fins trabalhistas, remetendo ao art. 501 da CLT.

O art. 501 da CLT conceitua força maior como “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. O dispositivo exclui de seu espectro de abrangência a “imprevidência do empregador” e a força maior que “não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar (...) a situação econômica e financeira da empresa”. O conceito foi conferido para o fim prescrito no art. 502, de obrigar o empregador a indenizar empregado desligado em razão de extinção da empresa ou de estabelecimento em decorrência de força maior.

Na circunstância acima mencionada, a indenização foi pré-fixada pelo legislador. Para o empregado estável (art. 492 da CLT), seria devida nos moldes dos arts. 477 e 478. A empregado contratado por prazo indeterminado, sem direito à estabilidade, seria devida em valor equivalente à metade da indenização aplicável no caso de dispensa sem justa causa. No caso do contrato de trabalho por prazo determinado, a indenização seria devida também pela metade.

A força maior, nos termos do art. 503, possibilitaria, durante a vigência dos efeitos decorrentes do motivo de força maior, também, a redução salarial de até 25%, preservado o salário mínimo.

As consequências do coronavírus, precisamente quanto à determinação de isolamento social e quarentena, claramente, enquadram-se no conceito de força maior inscrito no art. 501 da CLT. O isolamento social e a quarentena têm sido considerados pela Organização Mundial da Saúde e autoridades, estrangeiras e locais, como inevitáveis para mitigar os efeitos do coronavírus. Ou seja, são circunstâncias completamente alheias ao controle do empregador.

## DOCTRINA

Ocorre que o art. 502, por si só, não autoriza a dispensa de empregados, contratados por prazo indeterminado ou determinado, mediante pagamento de apenas metade da indenização rescisória. Isso porque, como visto, o art. 501, que conceitua força maior, exclui de seu espectro de abrangência o motivo que não prejudique, de forma substancial, a saúde econômica e financeira do empregador. Logo, a legitimação da redução da indenização rescisória à metade é condicionada à comprovação de impactos substanciais da força maior sobre a situação econômica e financeira do empregador.

O raciocínio do parágrafo antecedente é realçado pelo art. 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90. O dispositivo substituiu o art. 502 da CLT quanto à extinção, em decorrência de força maior, de contrato de trabalho por prazo indeterminado, celebrado na vigência da atual Constituição. Isso por integrar a fórmula provisória para se tutelar empregados em geral contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, composta pelo art. 7º, I, da CRFB e art. 10 do ADCT.

Na forma do referido art. 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90, o pagamento de indenização equivalente a 20% do FGTS poderá ser referendado mediante reconhecimento da força maior pela Justiça do Trabalho. Isso, justamente, para que seja realizado o controle da legitimidade da redução da indenização rescisória à metade, é dizer, para que se verifique se a situação econômica e financeira do empregador foi prejudicada pela circunstância de força maior a ponto de justificar a diminuição da indenização rescisória. De imediato, o empregador até pode desligar com redução da indenização rescisória à metade, mas, no futuro, a prática poderá ser reavaliada pela Justiça do Trabalho.

É importante enaltecer que o isolamento social e quarentena impostos por decorrência do coronavírus não se bastam para autorizar a redução de indenizações rescisórias à metade porque, segundo Fernando Torres *et al.* (2020), muitas empresas têm recursos financeiros em caixa para custear salários por pelo menos um ano. Empresas nesta situação, claramente, estão impedidas de reduzir indenizações rescisórias à metade apenas por conta do coronavírus.

A propósito, tendo em vista que o isolamento social e quarentena decorrentes do coronavírus foram impostos por autoridades, notadamente estatais e municipais, cumpre afastar a pretensa obrigação de tais autoridades a arcarem com indenizações rescisórias geradas na atual conjuntura.

A pretensa obrigação comentada no parágrafo precedente resultaria do art. 486 da CLT, e foi, recentemente, invocada inclusive pelo Presidente da República, contrário ao isolamento social e quarentena, para estimular ações em

desfavor de autoridades locais que determinaram a descontinuidade de determinadas atividades econômicas no curso da disseminação do coronavírus no país.

Nos termos do art. 486 da CLT, o respectivo governo fica obrigado ao pagamento de indenizações rescisórias decorrentes de “ato de autoridade municipal, estadual ou federal” ou de “promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade”.

O art. 486 da CLT encampa o denominado *factum principis* e, segundo Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 1.351), além de a indenização contemplada pelo dispositivo corresponder às indenizações superadas pela Constituição de 1988, “as modificações e medidas legais e administrativas do Estado, que possam afetar a empresa, mesmo gravemente”, têm sido consideradas pela jurisprudência “como *parte inerente do risco empresarial*” decorrente da condição de empregador (art. 2º da CLT).

O *factum principis* corresponde a atitude discricionária do agente público, razão pela qual, conforme Godinho, também não se considera como tal “o fechamento do estabelecimento por ato da autoridade administrativa sanitária”, ou seja, medidas oriundas de circunstâncias alheias à vontade estatal.

A determinação de isolamento social e quarentena decorrentes do coronavírus tampouco autorizam, por si sós, a aplicação do art. 503 da CLT e, conseqüentemente, a redução salarial unilateral de até 25%. Isso porque a Constituição de 1988, ao mesmo tempo em que reconheceu as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), franqueou exclusivamente aos atores coletivos (sindicatos e empresas) a possibilidade de reduzir salário (art. 7º, VI) e jornada (art. 7º, XIII)<sup>2</sup>.

Em síntese, a MP nº 927/2020 despertou questões adormecidas pela Constituição de 1988, doutrina e jurisprudência. Com a publicação do instrumento, foi suscitada a aplicabilidade do art. 502 da CLT a empregados contratados por prazo indeterminado depois de 1988, prática inviabilizada pela Constituição atualmente vigente. O instrumento suscitou também discussões quanto ao espectro de abrangência do *factum principis* encampado pelo art. 486 da CLT, matéria pacificada doutrinária e jurisprudencialmente na direção de excluir, pelo menos, atos estatais motivados por imperativos de saúde pública. Por fim, a MP provocou, também, debate sobre o art. 503 da CLT quanto à possibilidade de redução unilateral de salários, assunto sepultado pela Constituição de 1988.

---

2 O entendimento é corroborado por Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 348) e Vólia Bomfim Casar (2017, p. 846-847). Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 1.237) também adere à corrente, com a particularidade de considerar o dispositivo recepcionado pela Constituição de 1988 no que toca ao limite para a redução salarial.

Dito isso, passa-se a discorrer sobre os instrumentos de fato constituídos pela MP nº 927 com vistas a mitigar os impactos sociais e econômicos do isolamento social e quarentena forçados.

### 4 – Institutos disciplinados pela Medida Provisória nº 927/2020

A MP nº 927 dispôs sobre a possibilidade de empregado e empregador acordarem, individualmente e com preponderância sobre normas legais e negociais, as condições destinadas a garantir a permanência do vínculo.<sup>3</sup>

Foi franqueado a empregadores, pela MP nº 927, um leque taxativo<sup>4</sup> de ações voltadas a conter os efeitos econômicos da crise, possibilitando-se, durante o estado de calamidade, em moldes mais flexíveis, o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e antecipação de feriados, bem como a aplicação de banco de horas. Foi ainda prevista a suspensão de exames médicos ocupacionais admissionais e periódicos e, também, o diferimento do recolhimento do FGTS. Demais disso, entre outras providências, ampliou-se a flexibilização da jornada de profissionais da área da saúde.

Entre as providências contempladas pela MP nº 927, o teletrabalho nos desperta especial preocupação e é sobre ele que vamos nos deter com mais vagar. Primeiro, porque equiparados os regimes de teletrabalho, trabalho remoto e outros tipos de trabalho à distância. Teletrabalho é modalidade de trabalho remoto, ou trabalho à distância, e merece regramento diferenciado porque calcado em pressupostos distintos das outras espécies de trabalho à distância.

O teletrabalho tem como pressuposto a utilização de tecnologias de informação e comunicação para a execução das atividades profissionais, circunstância inexistente nas outras modalidades de trabalho remoto. Logo, o teletrabalho mais se aproxima do controle subjacente ao regime presencial.

---

3 A MP nº 927 foi alvo de ação direta de inconstitucionalidade proposta pelo Partido Democrático Trabalhista, ADI 6.342. A medida liminar pleiteada na petição inicial foi indeferida pelo Ministro Marco Aurélio, no dia 26.03.2020, devendo agora o mérito dos pedidos ser oportunamente apreciado pelo Pleno do STF.

4 A natureza taxativa das ações voltadas a conter os efeitos econômicos da crise é inferida do art. 1º da MP nº 927. Isso, precisamente, quando refere que o instrumento “dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores”. Com referida disposição, a regra indica que as providências passíveis de implementação são as regulamentadas na MP. De toda forma, o dispositivo não poderia ter natureza ilustrativa, porque o espaço de exercício da autonomia privada individual é bastante limitado nas relações de trabalho, em razão da inquestionável assimetria de forças entre empregado e empregador.



## DOCTRINA

Não bastasse, a MP nº 927 manteve imprecisão decorrente da Lei nº 13.467/2017, ao considerar como mais um pressuposto do teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, ao mesmo tempo em que afasta responsabilidades do empregador somente passíveis de justificativas se a prestação de serviços ocorrer no domicílio do empregado<sup>5</sup>. O teletrabalho regulamentado pelo ordenamento pátrio não é aquele simplesmente executado fora das dependências do empregador, mas, sim, no domicílio do empregado, sobretudo no atual contexto, quando impensável a simples remoção de trabalhadores de estabelecimentos patronais a telecentros e figuras afins.

Demais disso, a MP nº 927 estendeu a isenção irrestrita de controle de jornada contida no art. 62, III, da CLT, em si mesma inadequada<sup>6</sup>, para todas as modalidades de trabalho remoto, à distância. Ainda, previu-se que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso. Ora, já que se assumiu a exclusão do contingente de trabalhadores sob análise do espectro de abrangência das normas que limitam a duração do trabalho, não faria sentido remeter à existência de uma “jornada de trabalho ‘normal’”, senão para expor a fragilidade do referido art. 62, III.

Outro lapso da MP nº 927, atinente ao teletrabalho, consiste na suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, sem ressaltar teletrabalhadores. Ora, a Lei nº 13.467/2017 trouxe com a regulamentação do teletrabalho a obrigação de o empregador orientar seus empregados, quanto ao exercício seguro das atividades, de forma expressa e ostensiva. É dizer, a reforma de 2017 obrigou o empregador a submeter empregados em regime de teletrabalho a treinamentos periódicos.

A obrigação referida no parágrafo precedente, em si mesma insuficiente, foi o mínimo que a sensibilidade do legislador em 2017 permitiu para preservar a saúde e segurança de teletrabalhadores. Logo, o grande contingente de trabalhadores submetido ao teletrabalho, apenas por decorrência dos impactos do coronavírus, não foi devidamente habilitado para exercer suas atividades em condições seguras à sua saúde e deve, sim, ser submetido a treinamento.

Seguem vigentes a obrigação constitucionalmente instituída de empregadores reduzirem riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde

---

5 O exame da impropriedade presente na Lei nº 13.467/2017 foi aprofundado pela autora ao examinar a caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio (CEZARIO, 2019).

6 Esta autora enfrentou a inadequação do art. 62, III, da CLT, assim como sua inconstitucionalidade e inconveniência, em artigo publicado na *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* (vol. 86, n. 1, jan./mar. 2020).

## DOCTRINA

e segurança (art. 7º, XXII, da Constituição), as obrigações decorrentes da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo país, bem como outras tantas obrigações legais e convencionais atinentes à saúde e segurança do trabalhador, insuscetíveis de flexibilização por MP.

É preciso, ainda, levar em conta o conceito amplo de saúde forjado como princípio no preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde, de que a saúde é um estado de completo bem-estar, compreendendo o plano físico, mental e social, não se limitando à ausência de doença ou enfermidade.

Na atual conjuntura, há uma uniformidade de pensamentos direcionados aos maléficos impactos do coronavírus, às tantas mortes e catástrofes sociais e econômicas, para além das dificuldades inerentes ao isolamento imposto a indivíduos acostumados a circular livremente pelas ruas, a frequentar ambientes propícios ao alívio das mazelas habituais da vida, como casa de amigos e parentes, bares e restaurantes.

A MP nº 927 fez bem ao incentivar o teletrabalho como alternativa para manter empregos. Porém, não se pode esperar de trabalhadores lançados ao regime apenas como artifício para preservar empregos, junto com filhos e demais familiares também forçados ao isolamento, o mesmo comprometimento e rendimento esperado de trabalhadores com perfil ao regime, inseridos em uma dinâmica de teletrabalho calcada em treinamentos intensivos.

Empregadores devem vigiar para que o trabalho em casa não venha a se tornar mais uma das atribulações psicológicas enfrentadas por trabalhadores forçados a se isolarem. Como parâmetro, podem seguir diretrizes da NR-17 e seu anexo II, especialmente quanto ao formato e volume do treinamento. O anexo II da NR-17 versa sobre trabalho em teleatendimento e *telemarketing*. A propósito, registre-se que a MP nº 927, ao afastar de teletrabalhadores “as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e *telemarketing*”, não afastou a aplicação da NR-17, porque a MP remete especificamente ao conteúdo da Seção II do Capítulo I do Título III da CLT, não à NR-17.

Para encerrar o tema do teletrabalho, destaca-se que as experiências verificadas no curso da situação de calamidade pública atualmente vivenciada não poderão ser utilizadas como parâmetro ao se discutir o regime em condições de normalidade. Nas últimas semanas, viralizaram vídeos ilustrativos da condição de trabalhadores submetidos ao teletrabalho com filhos igualmente obrigados ao isolamento, uma condição de caos instalado. A impressão ruim que se tira dessas circunstâncias poderá enaltecer ainda mais a cultura do paletó na cadeira, tão prejudicial ao impulsionamento do teletrabalho, o que não se

pode aceitar. O tom de especialistas no assunto sempre foi de impossibilidade de praticar o regime como sucedâneo do trabalho de cuidadores<sup>7</sup>.

Por fim, destaca-se que o direcionamento do trabalhador para qualificação profissional estava igualmente disciplinado por regras a vigorarem especificamente na constância da calamidade pública, conforme redação inicial da MP nº 927. Mas, no dia seguinte à edição da MP nº 927, com a de nº 928, referidas regras foram revogadas. Isso não significa, contudo, ter sido excluída de empregadores a possibilidade de convencionar coletivamente a suspensão contratual para fins de qualificação, regida pelo art. 476-A da CLT e pela Lei nº 7.998/90. A MP nº 936 corrobora a interpretação em tela, ao afastar de seu espectro de abrangência o empregado em fruição de bolsa de qualificação profissional e, também, ao comprometer a redação do art. 476-A da CLT, limitando a duração da qualificação profissional a período entre um e três meses.

## **5 – Medida Provisória nº 936/2020**

A MP nº 936 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo sobre providências trabalhistas complementares à MP nº 927, nomeadamente a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Conforme a MP nº 936, a redução de jornada e salário pode vigorar por até noventa dias e a duração da suspensão contratual foi limitada a sessenta dias, fracionável em até dois períodos de trinta dias. Ambas as providências, em consonância com a MP, serão subsidiadas pelo então criado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. O benefício, apurado com base na parcela mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se desligado fosse, é custeado com recursos da União, total ou parcialmente.

Na redução de jornada e salário, o benefício, totalmente custeado pela União, é apurado segundo o percentual de corte. Dada a possibilidade de reduzir 25%, 50% ou 70% da jornada e salário, o benefício será, respectivamente, de 75%, 50% ou 30% da parcela do seguro-desemprego aplicável.

Com relação à suspensão, a participação da União será parcial no caso de empregados de empresas com receita bruta superior, no ano-calendário de 2019, a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Isso porque empresas com receita bruta superior à indicada foram obrigadas a conceder a denominada “ajuda compensatória mensal”, equivalente a 30% do salário do empregado.

---

7 O trabalho de Miruna Sarbu (2018) é paradigmático nesse sentido.

Sob um primeiro olhar, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda prestigia a igualdade material que deve presidir as ações estatais. Afinal, empresas com maior capacidade financeira assumem para si parte do ônus da crise, liberando a União de 30% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito no caso de suspensões contratuais.

Sob o prisma dos trabalhadores envolvidos, todavia, há discriminação de empregados de empresas economicamente menos favorecidas. De fato, empregados de empresas aderentes ao Programa, com receita bruta inferior à indicada na MP, poderão receber até o teto do seguro-desemprego no caso de suspensão do contrato de trabalho, mesmo se superiores os respectivos salários. Por outro lado, empregados de empresas com receita bruta mais elevada poderão receber para além de 70% do teto do seguro-desemprego, quando os respectivos salários superarem tal limite, a denominada “ajuda compensatória mensal” de 30% do respectivo salário mensal. A discriminação repousa, portanto, sobre a base de cálculo da ajuda compensatória disciplinada pela MP.

Nos termos da MP nº 936, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, assim como a suspensão temporária do contrato de trabalho, foram condicionadas a acordo individual, salvo no que tange a empregados hipossuficientes<sup>8</sup> com salário superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), ou seja, três salários mínimos. Referidos empregados deverão ser tutelados pela via coletiva, exceto no caso de a redução de salário e jornada ser de 25%, circunstância em que a negociação individual poderá ser levada a efeito.

A autorização contida na MP, para pôr em prática a redução salarial por meio de acordo individual, flerta com a inconstitucionalidade. Afinal, o inciso VI do art. 7º da Constituição, ao constituir o princípio da irredutibilidade salarial, autoriza sua flexibilização exclusivamente pela via coletiva. Isso em razão de as relações individuais de trabalho serem marcadas por assimetria de forças suficiente a comprometer a manifestação de vontade do empregado. Ademais, segundo Vólia Bomfim Cassar (2019, p. 109-111), em comentário ao princípio em comento, “[s]ó as entidades sindicais (...) poderão estipular livremente a forma, os quantitativos, a amplitude e a duração da medida que visa reduzir os salários”, porque “[o] objetivo da negociação coletiva é adequar as relações

---

8 A expressão é empregada aqui em antítese ao termo “hipersuficiente”, consagrado por decorrência da Reforma Trabalhista de 2017. À luz da MP nº 936, o hipersuficiente, ou seja, portador de diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá, tanto quanto o empregado hipossuficiente com salário inferior a três salários mínimos, firmar acordo individual atinente às condições da redução de jornada e salário ou da suspensão contratual.

trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia, de acordo com a base territorial, a empresa e a época”.

Mesmo no contexto de pandemia atualmente vivenciado, portanto, caberia aos atores coletivos delimitarem as bases em que possibilitada a redução de salário e jornada. Porém, a simples circunstância de se acordarem individualmente as condições da redução, ou mesmo da suspensão temporária do contrato, na forma destacada pela MP, não é de todo ruim<sup>9</sup>. Isso porque a MP delimitou expressamente o conteúdo mínimo essencial de tais ajustes, mitigando a autonomia da vontade de ambas partes. Demais disso, a MP criou benefício tendente a compensar parte da redução salarial operada e impôs a empregadores a obrigação de reportar os ajustes individuais ao sindicato dos trabalhadores, é dizer, assumiu sua condição de instrumento precário e reconheceu a titularidade dos sindicatos para dar a palavra final em matéria de redução salarial, prestigiando a proteção do elo mais fraco da relação empregatícia.

A MP nº 936 sujeitou também os atores coletivos a negociar as condições da redução de jornada e salários ou suspensão contratual mediante observância das mesmas limitações dos ajustes individuais, salvo quanto aos percentuais de redução de jornada e de salário, passíveis de adaptações segundo a autonomia privada coletiva dos entes convenentes.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, outrossim, traz para empregados afetados pelas medidas instituídas pelo programa a vantagem da garantia provisória de emprego durante a vigência das medidas e após o retorno das atividades à normalidade, por período correspondente à duração de redução de jornada ou de suspensão contratual.

O programa em comento, à luz da MP nº 936, não é aplicável a empregados intermitentes. Isso, pois os empregados intermitentes com contratos de trabalho firmados até a data de publicação da MP em análise foram contemplados com auxílio emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

Outra vantagem identificada na MP nº 936 consiste na admissão de meios eletrônicos para fins de se atenderem os requisitos atinentes à negociação coletiva, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de instrumento coletivo de trabalho. A previsão tem o indubitável

---

9 Conforme exemplos relacionados por Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 3), embora o benefício previsto pela MP nº 936 compense parte da redução salarial operada, a redução final para o empregado será uma realidade em qualquer cenário, a justificar a inconstitucionalidade da medida. Não obstante, a partir da ponderação de valores em jogo no contexto pandêmico, a autora defende legitimar os acordos individuais de redução salarial, mas só até o limite de 50% da renda do empregado.

efeito de facilitar a negociação coletiva e, conseqüentemente, a própria validação das condições relacionadas na MP.

Considerando o enfraquecimento da atividade sindical pela reforma de 2017, com a exclusão da natureza compulsória do recolhimento sindical, e tendo em vista, ainda, a natureza relativa dos princípios prestigiados na Constituição, a MP nº 936 pode ser considerada salutar.

A inconstitucionalidade *prima facie* da MP nº 936, assim, pode ser posteriormente suscitada pelos titulares da negociação coletiva, titulares, precisamente, da discricionariedade de convencionar redução de salários. De fato, não seria razoável aguardar o desenrolar de negociações coletivas para possibilitar a redução salarial de empregados em atividades comprometidas pela crise de saúde pública atrelada ao coronavírus.

A MP nº 936, como visto, veicula o mínimo necessário para conter os danos inerentes à crise e se legitima na relevância e urgência demandadas pela atual conjuntura<sup>10</sup>. Tratando-se de instrumento de natureza precária, trouxe em seu bojo a obrigação de empregadores reportarem os ajustes individuais ao sindicato dos trabalhadores, assumindo a possibilidade de os sindicatos reagirem a acordos individuais oportunistas<sup>11</sup>, compreendendo atividades não impactadas pela crise, mesmo porque a Constituição atribuiu aos entes coletivos a palavra final em tema de redução salarial<sup>12</sup>.

---

10 Essa linha de raciocínio é corroborada por Luiz Carlos Amorim Robortella e Antonio Galvão Peres (2020, p. 7). Para os autores, “a negociação coletiva deve ser priorizada”, mas não é razoável “considerá-la a única solução para a sobrevivência das empresas e dos empregos” em situação emergencial como a presente.

11 O Ministro Ricardo Lewandowski, em 06.04.2020, considerou diferentemente por ocasião da apreciação da medida cautelar postulada na ADI 6.363, ajuizada pelo partido político Rede Sustentabilidade, para suscitar a inconstitucionalidade da MP nº 936. Para o Ministro, o simples fato de ter sido imposto às empresas o dever de reportar os acordos individuais para os respectivos sindicatos não afastaria a inconstitucionalidade da MP. A solução encontrada pelo Ministro, então, foi condicionar os efeitos jurídicos dos acordos individuais à manifestação do sindicato, “para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes”. Depois de provocado por meio de embargos de declaração, o Ministro Lewandowski, em 13.04.2020, decidiu em consonância com a linha adotada neste artigo. Reconheceu efeito imediato aos acordos individuais, “ressalvada a superveniência de negociação coletiva que venha a modificá-los, no todo ou em parte”, mesmo porque não seria razoável esperar dos sindicatos “o modestíssimo papel de meros arquivistas”.

12 Antonio Carlos Aguiar e Otavio Amaral Calvet (2020) refutam a inconstitucionalidade apriorística da MP nº 936, porque consideram que a crise decorrente do coronavírus suprimiu o próprio conflito coletivo subjacente à orientação do art. 7º, VI, da CRFB. Para os autores, empregados e empregadores são todos interessados na manutenção do maior número possível de pessoas em casa, devido ao imperativo de saúde pública, e, ao mesmo tempo, na preservação de empregos. Essa foi, ao final, a linha seguida pelo pleno do STF no julgamento da ADI 6.363, em 17.04.2020. Essa corrente olvida de empresas oportunistas que, mantendo a plenitude de suas atividades na vigência da calamidade, poderão aproveitar as circunstâncias para aumentar suas receitas. A mera possibilidade de isso acontecer torna impositiva a preservação da titularidade dos sindicatos para a palavra final na matéria.

## 6 – Considerações finais

Como os fatos sucedidos em um mês de pandemia, no Brasil, podem contribuir para o futuro do Direito do Trabalho?

Primeiro, na urgência de instalação de um Direito do Trabalho de crise para lidar com outros contextos pandêmicos que devem surgir depois de superada a pior fase do novo coronavírus. Devido à forma como o ser humano tem se relacionado com a natureza, é possível o surgimento de novas pandemias devastadoras a ponto de exigir, novamente, a permanência do maior número possível de pessoas em suas casas, ou seja, a paralisação de atividades econômicas inteiras. O contexto pandêmico tem demonstrado que a classe trabalhadora pode ser impactada de maneiras diversas pelo isolamento social.

Alguns trabalhadores poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos e receber metade da indenização rescisória, podendo a Justiça do Trabalho, no futuro, determinar a complementação dos haveres rescisórios, se não comprovado pelo empregador que o contexto presente constituiu causa suficiente para comprometer sua situação econômica e financeira. Em uma ou outra situação, a responsabilidade pela quitação rescisória será dos empregadores em geral. A teoria do *factum principis* fica afastada na atual conjuntura, porque a determinação de paralisação de atividades não consubstancia mera discricionariedade dos agentes públicos. Pelo contrário, a determinação é consentânea com decisões de autoridades sanitárias pelo mundo. Por sua vez, a redução salarial unilateral de até 25%, contida no art. 503 da CLT, não se aplica porque superada pela Constituição de 1988.

Trabalhadores com contratos de trabalho mantidos poderão ser submetidos ao teletrabalho ou postos em casa com suas atividades profissionais esvaziadas, total ou parcialmente. As Medidas Provisórias mais relevantes até o momento conceberam diversas regras para operacionalizar a permanência de trabalhadores em casa. Além do teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados e aplicação de banco de horas em condições diferenciadas, foi autorizada a redução de salário e jornada, em 25%, 50%, 70% ou outro percentual conveniado coletivamente, compensando-se as perdas com benefício equivalente ao seguro-desemprego.

As medidas provisórias analisadas neste artigo, com as ressalvas no curso do texto, são salutares e poderão ser aproveitadas em futuros contextos pandêmicos. Mas o Estado brasileiro poderá não suportar mais subsidiar trabalhadores prejudicados por novas crises provavelmente emergidas num futuro

não tão distante. Então, para além de pensar nas fontes de custeio do subsídio a ser oferecido a trabalhadores postos em casa em novas situações de crise, é preciso repensar o próprio objeto de tutela do Direito do Trabalho.

Trabalhadores com contratos de trabalho cessados, submetidos ao teletrabalho ou atingidos por medidas de paralisação total ou parcial de suas respectivas atividades, por decorrência da atual crise de saúde pública, têm algo em comum. De uma forma ou de outra, todos receberão de volta parte do tempo de vida empregado no enriquecimento de seus empregadores, ainda que apenas o tempo dedicado ao deslocamento em circunstâncias normais.

Os trabalhadores postos em casa por força da disseminação do novo coronavírus, portanto, receberão de volta para si o próprio objeto de tutela do Direito do Trabalho, ou seja, o tempo de vida subtraído de alguém para gerar lucro para outrem.

O tempo de vida empregado, em circunstâncias normais, na geração de lucro para outrem, poderá ser ocupado em plataformas digitais *online to offline*, como as de transporte de passageiros ou de entregas, das quais esses trabalhadores poderão obter seu complemento de renda. Essa nova forma de trocar tempo de vida por remuneração, contudo, é paliativa, está com seus dias contados.

De fato, aplicativos de transporte de passageiros estão desenvolvendo carros autônomos, ao passo que aplicativos de entrega, tão utilizados na atual conjuntura pandêmica, estão aprimorando drones para desempenhar o papel hoje detido por humanos. Aplicativos de transporte de passageiros e de entrega estão logrando êxito nessa empreitada, entre outras razões, porque sofisticados sistemas de inteligência artificial foram, nos últimos anos, alimentados por usuários de aplicativos de tráfego terrestre.

Logo, sofisticados sistemas de inteligência artificial substituirão outras tantas atividades hoje pensadas exclusivamente para humanos, inclusive as imprevisíveis e artísticas. Isso porque sofisticados sistemas de inteligência artificial estão sendo alimentados por usuários em transe algorítmico.

Dizem que inteligências artificiais não substituirão a capacidade do ser humano de atuar diante do imprevisível, nem tampouco a capacidade humana de produzir inventos atribuídos ao espírito.

Sucede que, no atual contexto pandêmico, estão sendo aprimoradas as condições que favorecerão a substituição de atribuições tipicamente humanas por máquinas ultrassofisticadas. De fato, trabalhadores que receberam de volta o tempo de vida empregado no enriquecimento de seus empregadores estão ocupando esse tempo nas plataformas das gigantes da tecnologia e mesmo



com pequenas plataformas obstinadas a se transformarem em unicórnios, para posteriormente serem adquiridas por uma das gigantes da tecnologia.

O tempo de vida empregado em plataformas tecnológicas ora é ocupado com reuniões virtuais dedicadas a debater a atual conjuntura, ou seja, com produção de dados relativos à capacidade do ser humano de lidar com o imprevisível. Ora esse tempo é ocupado com reuniões familiares virtuais ou produção de textos, fotografias e vídeos no TikTok, plataforma chinesa que define sua missão como “capturar e apresentar a criatividade, o conhecimento e os preciosos momentos”. Ou seja, com o TikTok e plataformas afins, ocupa-se tempo de vida com produção de dados relativos às emoções humanas.

Em última instância, ao empregar seu tempo de vida em plataformas tecnológicas, as pessoas, transformando seus dados em algoritmos, estão alimentando sofisticadas inteligências artificiais, para além de aumentar o poder econômico e político das gigantes da tecnologia, inclusive daquelas sorrateiramente emergidas no seio da ditadura chinesa. Para que não se duvide do potencial dessas tecnologias, basta verificar o que andou sendo noticiado acerca de vazamento de dados no aplicativo Zoom (SANTANA, 2020), amplamente disseminado durante a pandemia, ou sobre o aplicativo TikTok (SANTIRSO, 2020), bem como o que já se sabe sobre *deepfakes*<sup>13</sup>.

Em síntese, os fatos sucedidos em um mês de pandemia, no Brasil, revelam a necessidade de se consolidar, a partir das Medidas Provisórias discutidas neste artigo, um Direito do Trabalho de crise. Outra necessidade emergida de tais fatos consiste em repensar o objeto do Direito do Trabalho.

De um lado, é preciso identificar como o tempo de vida empregado nas plataformas tecnológicas e, conseqüentemente, convertido em lucro e poder para as gigantes da tecnologia, pode ser devolvido às pessoas, da mesma maneira que o tempo de vida empregado nas fábricas retorna aos trabalhadores, desde as primeiras revoluções industriais, na forma de salário. De outro lado, é preciso identificar como impedir as gigantes da tecnologia de, a partir de dados produzidos por humanos em suas plataformas, esvaziarem ocupações humanas e, assim, o próprio objeto do Direito do Trabalho.

## 7 – Referências bibliográficas

AGUIAR, Antonio Carlos; CALVET, Otavio Amaral. “Negociação” individual para redução de salário e jornada de trabalho. *ConJur*, 08.04.2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com>>.

---

13 A respeito, cf. conversa promovida no Programa do Bial sobre *deepfake*, veiculada em podcast, no Spotify, em 21/01/2020.

## DOCTRINA

br/2020-abr-08/aguiar-calvet-negociacao-individual-reducao-salario-jornada>. Acesso em: 11 abr. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória nº 936/20. *ANDT*, 06.04.2020. Disponível em: <<http://www.andt.org.br>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

\_\_\_\_\_. Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. In: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). *Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2019.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma no teletrabalho transnacional e no teletrabalho transregional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 85, n. 4, p. 185-201, out./dez. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Primeiras impressões sobre o impacto da pandemia de Covid-19 no cumprimento de acordos judiciais trabalhistas. *ANDT*, 07.04.2020. Disponível em: <<http://www.andt.org.br>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. Coronavírus e relações de trabalho. Paradigmas de interpretação em tempos de calamidade pública. *ANDT*, 07.04.2020. Disponível em: <<http://www.andt.org.br>>. Acesso em: 11 abr. 2019.

SANTANA, Pablo. Problemas de privacidade e invasões marcam o rebaixamento da Zoom pelo Credit Suisse. *InfoMoney*, 13.04.2020. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/negocios/problemas-de-privacidade-e-invasoes-marcam-o-rebaixamento-da-zoom-pelo-credit-suisse/>>. Acesso em: 13 abr. 2020.

SANTIRSO, Jaime. O lado obscuro do TikTok, a rede social chinesa dos vídeos curtos. *El País*, 19.01.2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/tecnologia/2020-01-19/o-lado-escuro-do-tiktok-a-rede-social-chinesa-dos-videos-curtos.html>>. Acesso em: 13 abr. 2020.

SARBU, Miruna. The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, vol. 70, oct. 2018, p. 37-51. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>>. Acesso em: 9 abr. 2020.

TORRES, Fernando; et al. Caixa alta ajuda grandes empresas a enfrentar crise. *Valor Econômico*, 27.03.2020. Disponível em: <<https://valor.globo.com/impreso/noticia/2020/03/27/caixa-alta-ajuda-grandes-empresas-a-enfrentar-crise.ghtml>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Constitution of the World Health Organization*. Disponível em: <[https://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf)>. Acesso em: 9 abr. 2020.

Recebido em: 18/04/2020

Aprovado em: 26/05/2020