



# AS REPERCUSSÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NO MUNDO DO TRABALHO

*Suzéte da Silva Reis<sup>1</sup>*

**Resumo:** A pandemia do coronavírus deflagrou uma crise sanitária e econômica sem precedentes na história mundial recente. A rápida e exponencial propagação do vírus, resultando no surto da Covid-19, culminou na decretação do estado de emergência de saúde pública de importância internacional, afetando praticamente todos os países. Para controlar a disseminação do coronavírus, foram adotadas medidas sanitárias e de restrição da liberdade de mobilidade da população, como o isolamento, a quarentena, o distanciamento social e o *lockdown*, afetando profundamente o mundo do trabalho. Pretende-se, com o presente artigo, investigar as repercussões da pandemia do coronavírus (Covid-19) que atingem o mundo do trabalho, incluindo as relações de emprego, a flexibilização dos contratos, as mudanças no sistema produtivo e do mundo do trabalho, que podem colocar em risco os meios de sobrevivência de milhões de pessoas. Para tanto, utilizar-se-á o método dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

397

**Palavras-chave:** Coronavírus. Contratos de trabalho. Mercado de trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

A crise sanitária deflagrada pelo surto da Covid-19, doença causada pelo coronavírus, impactou o mundo no início do ano e trouxe severas consequências sociais e econômicas. A rápida e exponencial propagação do vírus afetou os sistemas de saúde e determinou a necessária adoção de medidas sanitárias e de restrição de mobilidade, como o isolamento, a quarentena, o distanciamento social e até mesmo o *lockdown* em alguns locais.

---

1 Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação – Mestrado – e da Graduação em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Professora de Cursos de Especialização em diversas instituições de ensino. Coordenadora do Grupo de Pesquisas *Relações de trabalho na contemporaneidade*. sreis@unisc.br.

Tais medidas repercutiram no mercado de trabalho, como o fechamento temporário ou a redução de atividades em indústrias, comércio e demais serviços considerados não essenciais, e também alcançaram os trabalhadores informais e autônomos que, de uma hora para outra, não puderam mais trabalhar e, com isso, ficaram sem qualquer fonte de renda.

No Brasil, as repercussões começaram a ser sentidas de forma praticamente imediata. Alguns indicativos demonstram a vulnerabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras: nos meses de março e abril houve redução de cerca de 1,067 milhões de postos de trabalhos. Além disso, houve um acréscimo de 4,9 milhões de pessoas desocupadas entre fevereiro e abril de 2020. Para amenizar os impactos, o Governo Federal criou o Auxílio Emergencial, destinado aos trabalhadores informais, autônomos, microempreendedores individuais e desempregados, e que já havia alcançado 53,9 milhões de beneficiários até o início do mês de junho. Também criou um programa chamado Benefício Emergencial de Preservação do emprego e da renda, que já havia alcançado 10.052.627 de trabalhadores formais que tiveram os contratos de trabalho suspensos temporariamente ou os salários e jornadas reduzidas.

398

Diante do cenário que se desenhou, o presente artigo tem como objetivo investigar as repercussões da pandemia do coronavírus (Covid-19) que atingem o mundo do trabalho, incluindo as relações de emprego, a flexibilização dos contratos, as mudanças no sistema produtivo e do mundo do trabalho e que podem colocar em risco os meios de sobrevivência de milhões de pessoas, utilizando-se, para tanto, do método dedutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica.

O trabalho foi estruturado em duas partes. Na primeira, pretende-se analisar os principais impactos e as vulnerabilidades dos trabalhadores brasileiros no cenário de pandemia, como a redução dos postos formais de trabalho e as demissões. Na segunda parte, busca-se refletir sobre o enfrentamento e as perspectivas para a superação desses impactos no mundo do trabalho, a partir dos preceitos constitucionais e dos princípios orientadores do Direito do Trabalho, especialmente com a análise de algumas medidas de urgência e de exceção, como as Medidas Provisórias n. 927, que perdeu a validade em 19 de julho, e a n. 936, que foi convertida em lei em

6 de julho de 2020. Ambas tinham como objetivo principal assegurar a manutenção dos empregos e da renda dos trabalhadores e foram objeto de inúmeras discussões e críticas.

## 2 A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E A VULNERABILIDADES DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

Para Zizek (2020a), o impossível aconteceu: o mundo conhecido parou de girar, os países fecharam as suas fronteiras e muitas pessoas foram confinadas dentro de suas casas e um futuro incerto aguarda a todos com a única certeza de que uma crise econômica gigantesca se aproxima, independentemente de como acabe a epidemia. Em consequência, é preciso pensar além das coordenadas do mercado de ações e do lucro e encontrar novas maneiras de produzir e distribuir os recursos necessários.

No cenário internacional, a globalização e a ordem liberal estão em xeque. Para Castells (2020), vivemos em uma rede global de redes globais. A globalização implica contínuos movimentos de pessoas viajando entre os continentes, o tráfego constante de atividades comerciais, burocráticas e turísticas. Para Fernández Avilés (2020), a pandemia desvelou a fragilidade humana e quebrou a ordem natural da vida das pessoas. Além disso, destacou um dos lados da sociedade globalizada: a globalização do risco, que é fruto do acelerado fluxo de pessoas e mercadorias.

Com o fechamento das fronteiras e o isolamento social, essa ordem foi alterada. E as limitações impostas revelam uma realidade que nem sempre foi considerada e que implicam profundas mudanças pessoais. A ameaça de perder a saúde ou o trabalho descortina inúmeras fragilidades e futilidades, que apontam para uma mudança no modelo de consumo. Isso talvez sirva para que se reaprenda o valor da vida (CASTELLS, 2020).

O colapso econômico decorrente da pandemia do coronavírus se deve, segundo Zizek (2020b), ao fato “de que a economia se baseia fundamentalmente no consumo e na perseguição de valores defendidos pela visão capitalista, como a riqueza material”. Com as restrições de locomoção, o distanciamento social, o *lockdown* e outras medidas adotadas pelos

governos, as pessoas passaram a voltar para suas casas, inclusive o trabalho passou a ser realizado em casa, em muitos casos. Isso alterou bruscamente os hábitos de consumo das pessoas, até mesmo porque o risco de perder o emprego ou a renda passou a ser uma realidade muito próxima.

Tais mudanças de hábitos alteraram o mercado consumidor e ainda é cedo para fazer estimativas sobre a permanência ou superação desses novos hábitos. O certo, entretanto, é que o colapso econômico assume contornos cada vez mais assustadores e desafia os governantes para o enfrentamento da recessão e da redução do crescimento do Produto Interno Bruto (PIB).

Além disso, a crise sanitária e econômica colocará à prova os mecanismos de proteção social em sentido amplo, já que, por sua virulência provou a insuficiência *“de los mecanismos ordinarios de tutela del estado de bienestar para subvenir tanto a sus efectos disruptivos sobre la continuidad de la actividad productiva, como a la demanda y al bienestar de los ciudadanos”* (FERNÁNDEZ AVILÉS, 2020, p. 8). A consequência imediata da pandemia repercute diretamente no mercado de trabalho, ou seja, no emprego e na renda dos trabalhadores e trabalhadoras.

Hidalgo (2020, n.p) faz uma importante constatação importante acerca do alcance da pandemia, afirmando que “o impacto social da crise nos países com piores redes de saúde pública pode ser catastrófico. O choque econômico e social nos próximos meses parece dantesco”. Sustenta, ainda, que “muitos critérios que sustentam ideologicamente o funcionamento infalível dos mercados e da sociedade proprietária, voltam a ser colocados em dúvida no momento de enfrentar uma crise estrutural de envergadura” (HIDALGO, 2020, n.p).

A Organização Internacional do Trabalho alerta que a Covid-19 terá impactos de longo alcance no mercado de trabalho. As primeiras estimativas apontam para um substancial aumento do desemprego e do subemprego. O desemprego global, segundo a estimativa, pode alcançar 5,3 milhões de pessoas em um cenário baixo, 13 milhões em um cenário médio e 24,7 milhões de pessoas desempregadas em um cenário alto. As mesmas estimativas apontam que os impactos no emprego implicam grandes perdas de renda, que pode variar de 860 a 3.440 bilhões de dólares. A perda de renda dos trabalhadores, em última análise, é prejudicial para a continuidade dos

negócios e para garantia das economias. Além disso, alguns grupos sofrerão impactos maiores em termos de emprego e renda: pessoas com problemas de saúde ou idosas, jovens, mulheres, trabalhadoras (es) sem proteção social e trabalhadoras (es) migrantes (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020b).

E as estimativas não são alentadoras. Monitoramentos realizados pela Organização Internacional do Trabalho indicavam, em abril, que, para o segundo semestre de 2020, a previsão é que poderiam ser eliminadas cerca de 6,7% das horas trabalhadas globalmente, o que equivale a cerca de 195 milhões de trabalhadores em tempo integral (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020b). Em junho, as estimativas já apontavam que a redução de horas de trabalho, previstas para o segundo trimestre de 2020, equivaleriam a 305 milhões de empregos em tempo integral e que 38% da força de trabalho, o que corresponde a cerca de 1,25 bilhão de trabalhadores, estão empregados em setores de alto risco (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020c).

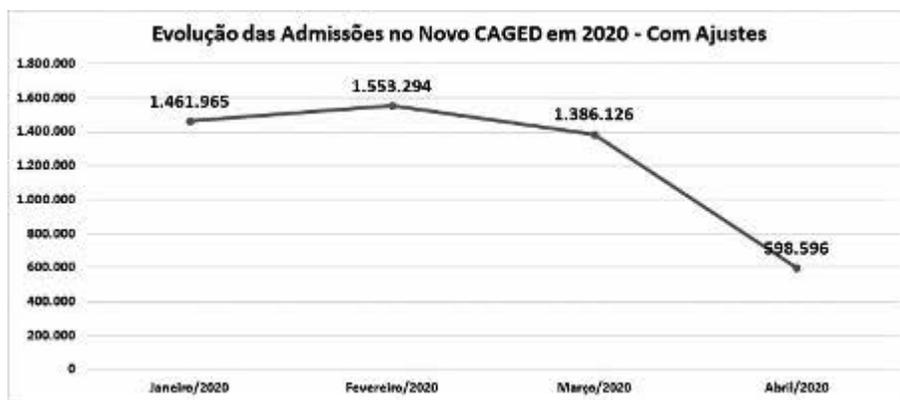
No Brasil, além dos profundos impactos no âmbito da saúde, o coronavírus provocou um efeito devastador no mercado de trabalho, que já apresentava números preocupantes antes da pandemia: dos cerca de 160 milhões de brasileiros que compõe a população economicamente ativa, 45% deles estavam na informalidade e a taxa de desemprego se aproximava de 12%. Com a paralisação temporária ou definitiva de inúmeras atividades econômicas, o cenário se agravou drasticamente.

Dados de uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos da Metrópole (CEM), Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), do *Social Accountability International* e Universidade de São Paulo (USP) e divulgados em abril de 2020 revelaram que 75,5 milhões de pessoas, que representam 81% da força de trabalho nacional, experimentam algum tipo de vulnerabilidade em virtude dos efeitos da pandemia da Covid-19 (CENTRO DE ESTUDOS DA METRÓPOLE, 2020).

Os resultados mostram que 23,8 milhões de pessoas, o que representa um quarto dos trabalhadores brasileiros, concentra vulnerabilidades, tanto em função dos seus vínculos quanto de suas posições frágeis e que 75,5 milhões de pessoas, cerca de 81% da força de trabalho, experimenta algum

tipo de vulnerabilidade em virtude dos efeitos da pandemia do coronavírus. Além disso, verificou-se na pesquisa que os grupos vulneráveis estão distribuídos de forma razoavelmente homogênea nos estados brasileiros e que são afetados de forma semelhante, concluindo que os trabalhadores mais vulneráveis de São Paulo e Maranhão, o estado mais rico e o mais pobre do País respectivamente, estão igualmente sujeitos à perda do emprego e a significativa deterioração da renda (CENTRO DA METRÓPOLE, 2020a).

Os últimos dados que foram apresentados pelo Novo CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2020) indicam a redução de cerca de 1,067 milhões de postos de trabalho formais em março e abril, além do aumento de 4,9 milhões no contingente de desocupados no trimestre (fevereiro a abril). Além da redução nos postos de trabalho, as novas contratações também sofreram uma queda acentuada no período, conforme se verifica no gráfico a seguir:



Fonte: CAGED e Novo CAGED – SEPRT/ME

No quadro seguinte, verifica-se a evolução das admissões e dos desligamentos no período compreendido entre janeiro e abril de 2020. No último mês contabilizado, a disparidade entre contratações e demissões aumentou significativamente, tendência que tende a se acentuar nos meses subsequentes.

## Contratações, Demissões e Saldos

Mês	Admissões	Desligamentos	Saldos	Varição Relativa (%)
Janeiro/2020	1.461.965	1.348.810	113.155	0,29
Fevereiro/2020	1.553.294	1.328.476	224.818	0,58
Março/2020	1.386.126	1.626.828	-240.702	-0,61
Abril/2020	598.596	1.459.099	-860.503	-2,21

Fonte: CAGED e Novo CAGED – SEPRT/ME

Outro indicativo que retrata a vulnerabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras é o Benefício Emergencial. Até o final de maio de 2020, foram contabilizados 57,9 milhões de beneficiários, tendo sido processados 101,2 milhões de cadastros. Dados da Caixa Econômica Federal apontam que dos 19,9 milhões de beneficiários do Programa Bolsa Família, 3,51% foram considerados inelegíveis, enquanto 67,2% dos cadastros do CadÚnico também foram considerados inelegíveis – isto é, mais de dois terços dos cadastros processados pelo CadÚnico tiveram o auxílio negado. Restam, ainda neste momento, 5 milhões de pedidos que estão passando pela primeira análise, além de 5,1 milhões de pedidos em processo de reanálise (CENTRO DE ESTUDOS DA METRÓPOLE, 2020b).

A preocupação com o mercado de trabalho brasileiro, devido à redução de postos de trabalho, à elevação no número de demissões, às reduções de jornada e de salários, somada à preocupação com os desempregados, informais, subocupados de baixa renda e desalentados – aqueles que já deixaram de procurar emprego - têm ainda um outro elemento, que diz respeito à sobrevivência das micro e pequenas empresas. Como elas não dispõem de capital de giro ou linhas de crédito, encontram-se em situação de risco maior e necessitam, portanto, de medidas específicas para atendimento das suas demandas.

O alerta também é feito pela Organização Internacional do Trabalho, que aponta que os micros e os pequenos empreendimentos são o motor da economia global e que estão sofrendo perdas imensas, sendo que muitas delas não conseguirão se recuperar (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020c).

No Brasil, as micro e pequenas empresas concentram 52% dos empregos formais. No ano de 2019, registrou-se a existência de mais de 8 milhões de microempreendedores, enquanto o número de desempregados girava em torno de 13 milhões. Esses dados trazem indicativos sobre a necessidade de que as medidas adotadas sejam eficientes para conter os impactos, presentes e futuros, da situação de urgência, atendendo as necessidades públicas e garantido a observância e respeito à dignidade humana (NAHAS; MARTINEZ, 2020).

Ademais, dentre esse segmento, o microempreendedor individual ganha destaque em relação à possibilidade de recebimento do Auxílio Emergencial, porque ora se beneficia do *status* de empresário, ora é equiparado ao trabalhador informal empregado, autônomo, desempregado e intermitente inativo. Assim, apenas parte dos microempreendedores podem se socorrer dos benefícios do governo federal, enquanto os demais seguem sem proteção, porque o teto de faturamento em 2018 ficou muito abaixo do teto de faturamento permitido ao microempreendedor individual. Também em relação ao Programa Emergencial de Suporte a Empregos, prevista na Medida Provisória n. 944, o microempresário individual não foi contemplado, pois o referido programa é destinado aos empresários individuais (seja EI ou EIRELLI) e para as sociedades empresárias e sociedades cooperativas, com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00. Como o microempreendedor individual poderá ter receita bruta anual de até R\$ 81.000,00, ficou sem proteção.

De modo geral, todos os trabalhadores – formais, informais, autônomos, microempreendedores individuais, subocupados de baixa renda – foram afetados pela pandemia. O grau de intensidade dos impactos varia, entretanto, de alguma forma o trabalho foi impactado. Em seguida, buscase identificar os principais desafios e as perspectivas de superação desses impactos no mundo do trabalho.

### **3 O ENFRENTAMENTO E AS PERSPECTIVAS PARA A SUPERAÇÃO DOS IMPACTOS DA PANDEMIA NO MUNDO DO TRABALHO**

O mundo do trabalho não é estanque ou imutável. Entretanto, os

impactos provocados pela pandemia do coronavírus foram tantos que ainda não é possível prever a amplitude deles. Em pouquíssimo tempo, foram adotadas novas regras, foram editados decretos municipais e estaduais, foi decretado estado de calamidade pública em todo o território nacional. Enfim, a vida foi afetada nos mais variados aspectos, incluindo especialmente o mundo do trabalho.

Além das questões relativas ao fechamento de postos formais de trabalho e demissões, os contratos de trabalhos foram afetados com a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, a redução de jornada e salários e a flexibilização de algumas normas, permitidas pelas Medidas Provisórias n. 927 e n. 936, que buscam alternativas para o enfrentamento da pandemia e a manutenção dos empregos e da renda. Todavia, ambas são objeto de divergências e merecem reflexão em alguns pontos.

A Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, que dispunha sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública não foi votada pelo Senado Federal e perdeu sua validade em 19 de julho de 2020. Já a Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020, foi convertida na Lei n. 14.020, em 6 de julho de 2020, que ampliou os prazos para redução de jornada e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho. Como medidas de urgência e de exceção, as medidas provisórias buscam, de forma imediata, preservar o emprego e a renda e, ao mesmo tempo, dar um norte ao mercado de trabalho e aos empregadores. Entretanto, estabelecer o equilíbrio não é tarefa simples. As principais divergências versam sobre os limites constitucionais e as possíveis violações aos princípios que orientam o direito do trabalho. De fato, a questão é complexa.

Sobre os limites constitucionais das referidas medidas, o Supremo Tribunal Federal já se posicionou a respeito. Ambas as medidas foram objetos de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs). A Medida Provisória n. 927 foi objeto de sete ações. No julgamento pelo Plenário, dois artigos foram suspensos: o artigo 29, que não considera doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo coronavírus; e o artigo 31, que limitava

a atuação dos auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação<sup>2</sup>. A Medida Provisória n. 936 foi objeto da ADI 6363 e o Plenário do Supremo Tribunal Federal manteve a eficácia da medida que autoriza a redução da jornada de trabalho e do salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho, independentemente da anuência dos sindicatos das categorias profissionais<sup>3</sup>.

Todavia, o debate não se encerra com as decisões do Supremo Tribunal Federal. Como a pandemia e a crise econômica dela resultante possuem contornos que extrapolam os limites legais e exigem uma série de medidas e de esforços coordenados, não é possível ainda precisar o término da primeira, tampouco dimensionar os impactos da segunda.

No ordenamento jurídico brasileiro, a redução salarial somente é permitida pela Constituição Federal mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. A flexibilização desse direito trabalhista, que integra o rol dos direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, traduz-se numa “forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações verificadas no mercado de trabalho” (BARROS, 2017, p. 65).

A negociação coletiva é decorrência da preponderância do interesse coletivo sobre o individual, retratando o princípio da solidariedade social da coletividade. Assim, em determinadas situações, em nome da manutenção da saúde da empresa, a negociação coletiva poderá suprimir, flexibilizar ou alterar direitos garantidos pela norma legislada (CASSAR, 2018).

A negociação coletiva tem por finalidade a concessão de direitos, condições de trabalho ou benefícios aos trabalhadores que não estão previstos nas normas legais. No cenário da pandemia, o acordo individual de trabalho foi permitido pelas Medidas Provisórias n. 927 e n. 936 como uma forma rápida de

adequação dos contratos de trabalho em vigor com o objetivo

---

2 O inteiro teor da decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal pode ser consultado em <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&cs1=6342&processo=6342>>.

3 O inteiro teor da Decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal pode ser consultado em <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&cs1=6363&processo=6363>>.

de evitar demissões de trabalhadores nesse período em que o funcionamento da atividade econômica encontra-se afetada pelo coronavírus e consequentes limitações e restrições impostas a bem da saúde da população. (NAHAS; FREDIANI, 2020, p. 385)

Por certo que o momento atual, caracterizado pela crise econômica decorrente da pandemia do coronavírus, permite a flexibilização de determinadas normas, como a possibilidade de redução de jornada e salário, com o objetivo de garantir a manutenção dos contratos de trabalho. E as controvérsias surgem justamente em decorrência da permissão da Medida Provisória n. 936, que dispensa a participação do sindicato da categoria profissional.

Outro aspecto importante a ser considerado, é que o Direito do Trabalho é orientado por princípios, além da ampla proteção constitucional. Plá Rodriguez (2000, p. 15) refere que os princípios são preceitos de otimização, que prescrevem que algo deve ser feito da maneira mais ampla possível, compatíveis com as possibilidades jurídicas e de fato:

Isto significa que pode realizar-se em diversos graus e que a medida da devida realização não depende apenas das possibilidades de fato, mas também das possibilidades jurídicas de realização de um princípio que são determinadas essencialmente não só por regras, mas também por princípios contrastantes. Este último aspecto implica que os princípios são susceptíveis e exigem ponderação. A ponderação é a forma de aplicação característica dos princípios

407

Os princípios são valorativos, todavia não são estáticos nem permanentes, pois correspondem à ideologia social e dos valores predominantes na sociedade e no ordenamento jurídico (PLÁ RODRIGUEZ, 2000). E dentre os princípios trabalhistas, destaca-se o princípio da proteção ao trabalhador, que tem como característica a intensa intervenção estatal nas relações entre empregados e empregadores, limitando a autonomia da vontade das partes e impondo regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais (CASSAR, 2018).

Em razão da dificuldade econômica, o princípio da proteção atravessa grave crise, que o enfraquece e permite a redução de direitos (CASSAR, 2018). Com isso, abre-se caminho para a flexibilização, que é entendida como “forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas” (GARCIA, 2018, p. 81). E aqui faz-se necessária importante

distinção para não confundir flexibilização com desregulamentação. A desregulamentação “refere-se ao fenômeno de suprimir determinadas normas jurídicas, principalmente as estatais, pertinentes à regulação das relações de trabalho, passando aos próprios atores sociais a estabelecer a regra aplicada” (GARCIA, 2018, p. 81).

A flexibilização, no Brasil, somente é admitida por meio de negociação coletiva, conforme previsão da Constituição Federal e se constitui verdadeira exceção no sistema jurídico (GARCIA, 2018). Nesse diapasão, surgiram as divergências acerca do teor das medidas provisórias que autorizam, durante o período da pandemia, que empregadores e empregados, por meio de acordo individual de trabalho, reduzam a jornada e o salário ou suspendam temporariamente o contrato de trabalho.

O grande desafio, por certo, é a manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, sem, contudo, descuidar dos seus direitos. Nesse sentido, é importante lembrar que a Organização Internacional do Trabalho possui um sistema de Normas Internacionais do Trabalho que podem ser úteis como ponto de referência para o enfrentamento à crise provocada pela Covid-19. Tais normas são relacionadas à saúde e segurança, às diferentes modalidades de trabalho, à proteção de categorias específicas de trabalhadores, à proteção do emprego e à garantia de que os governos mantenham as condições o trabalho decente enquanto se ajustam à pandemia, além de normas que contemplam a proteção social, proteção salarial, promoção de pequenas e médias empresas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020a).

Essas normas internacionais alcançam, além das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, outras normativas e podem contribuir para o enfrentamento da crise. Uma delas é a Recomendação sobre emprego e trabalho decente para paz e resiliência, de 2017, que traz orientações aos membros sobre medidas a serem adotadas para gerar emprego e trabalho decente em situações de crises, destacando-se a promoção do emprego pleno, produtivo e livremente escolhido e do trabalho decente; assim como respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017).

Para alcançar tais objetivos, o documento traz algumas recomendações e abordagens estratégicas para o enfrentamento das crises, como a estabilização dos meios de vida e de salários, com a adoção de medidas imediatas de proteção social; a promoção da recuperação econômica local para gerar oportunidade de emprego e trabalho decente e reintegração socioeconômica, bem como a orientação e apoio aos empregadores a fim de que possam identificar, prevenir e mitigar os riscos dos efeitos negativos em suas atividades (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017).

A crise descortinou a necessidade da forte intervenção estatal e a injeção massiva de liquidez na economia como medida para reverter a situação econômica, tais como a adoção da tributação progressiva, o controle sobre mercados de capitais, maiores transferências de rendas sociais e um maior equilíbrio nas relações de trabalho (HIDALGO, 2020).

O enfrentamento da crise exige, portanto, que os estados assumam o protagonismo e criem estratégias e ações de longo prazo, sem descuidar, é claro, das ações imediatas para amenizar os impactos violentos da perda da remuneração e renda dos trabalhadores e trabalhadoras.

No Brasil, além das já referidas Medidas Provisórias ns. 927 e 936, foram editadas outras medidas que objetivam auxiliar os empregadores no enfrentamento da pandemia do coronavírus, dentre elas: a Medida Provisória n. 935, que abre crédito extraordinário para o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; a Medida Provisória n. 943, que abre crédito extraordinário para atender à programação de concessão de financiamentos para o pagamento da folha salarial; a Medida Provisória n. 944, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados<sup>4</sup>; a Medida Provisória n. 975 institui o Programa Emergencial de Acesso a Crédito, sob a supervisão do Ministério da Economia, com o objetivo de facilitar o acesso a crédito por meio da disponibilização de garantias e de preservar empresas

---

<sup>4</sup> O Senado Federal prorrogou por 60 dias o prazo de votação das Medidas Provisórias n. 943 e 944.

de pequeno e de médio porte, diante dos impactos econômicos decorrentes da pandemia de coronavírus (Covid-19), para a proteção de empregos e da renda<sup>5</sup>. Entretanto, tais medidas não são suficientes, apesar de que, de forma imediata, representem um auxílio financeiro para a manutenção das atividades empresariais e a manutenção dos empregos.

A preocupação com a garantia de um nível mínimo de renda, num primeiro momento, concretiza-se com a adoção dos subsídios excepcionais ou emergenciais, seguidos da estruturação de uma rede de proteção social (FERNANDEZ AVILÉS, 2020). Em seguida, é preciso adotar mecanismos de médio e longo prazo que permitam a obtenção de renda pelos trabalhadores e trabalhadoras.

Também é preciso lembrar que as Medidas Provisórias, especificamente as de ns. 927 e 936, que permitem o acordo individual entre empregador e empregado, “foram destinadas especificamente a regulamentação flexível das relações de trabalho com objetivo específico de assegurar o emprego e a renda enquanto durar a situação de emergência de saúde pública [...]” (NAHAS; FREDIANI, 2020, p. 392). Ademais, essas autoras lembram que as negociações pela via individual não estão isentas de eventual controle judicial ou extrajudicial, ínsitos a qualquer negócio jurídico.

As alterações legislativas, no caso brasileiro, por meio de medidas provisórias, podem ser necessárias. No entanto, devem observar, como já referido anteriormente, os preceitos constitucionais e os princípios que orientam o Direito do Trabalho. Os direitos fundamentais, especificamente os direitos sociais trabalhistas, não podem ser limitados ou menosprezados. O direito do trabalho de exceção, que visa, num primeiro momento, assegurar a manutenção do emprego e da renda, nem sempre possui uma qualidade técnica, justamente em razão da urgência e da excepcionalidade. Em razão disso, pode se tornar uma fonte de conflitos interpretativos, trazendo a insegurança jurídica e precarizando as relações de trabalho.

Para finalizar, é preciso destacar que também há alguns aspectos positivos. Nahas e Frediani (2020) lembram a preocupação com a proteção

---

5 A Medida Provisória n. 975 está no Senado Federal para análise e votação do Projeto de Lei de Conversão n. 24/2020.

dos trabalhadores em face da possibilidade de substituir os trabalhadores por máquinas. No entanto, destacam que a pandemia mostrou que o ser humano não pode ser substituído por máquinas e que a sua ausência pode inviabilizar que os segmentos se sustentem ou continuem a desenvolver suas atividades econômicas. Mesmo que as máquinas sejam necessárias, há uma natural dependência dos seres humanos, pois os trabalhadores são parte da engrenagem empresarial.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pandemia do coronavírus, além de uma crise sanitária, provocou uma crise econômica sem precedentes na história recente, afetando praticamente todos os países. E o mundo do trabalho foi duramente afetado também. Segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho, cerca de 94% dos trabalhadores e trabalhadoras ao redor do mundo foram afetados de algum modo.

As primeiras, e imediatas, consequências foram a redução dos postos de trabalho, a redução do número de horas trabalhadas, o aumento do número de desempregados e a precarização do trabalho.

O cenário de vulnerabilidades das trabalhadoras e dos trabalhadores brasileiros tende a se agravar conforme se prolonga a pandemia. As necessárias restrições e medidas de distanciamento social, que objetivam preservar a saúde, inclusive das trabalhadoras e trabalhadores, implicam a restrição das atividades econômicas e, em consequência, no agravamento das situações de redução salarial e desemprego. Todavia, não apenas os empregados formais foram atingidos, mas, sim, todos os trabalhadores, incluindo os autônomos e informais.

Todos os indicativos e estudos apontam que o choque econômico afetará mais duramente as pessoas que estão em situação de maior vulnerabilidade e de precariedade e, portanto, carecem de maior proteção. Nesse sentido, as políticas sociais são imprescindíveis para assegurar as condições mínimas e preservar a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Nessa perspectiva, a atuação dos governos é imprescindível para o enfrentamento da crise provocada pela pandemia. A edição das medidas

provisórias pelo Governo Federal brasileiro, que permitem alterações substanciais nos contratos de trabalho, inclusive sem a participação do sindicato da categoria profissional, são medidas de urgência e de exceção, que fazem parte do programa de manutenção do emprego e da renda. Diante do cenário de desemprego, de fechamento de postos de trabalho, e da precarização das condições de trabalho, as medidas possuem relevância. Todavia, precisam ser avaliadas no pós-pandemia.

Não é possível, no momento, dimensionar os impactos econômicos da crise, tampouco precisar sua duração. Entretanto, é preciso agir de modo a amenizar tais impactos e, ao mesmo tempo, garantir a continuidade das atividades econômicas e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Nessa perspectiva, as ações governamentais devem ser coordenadas e voltadas ao auxílio das empresas e à observância dos direitos fundamentais assegurados em normativas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

CAGED. Estatísticas mensais do emprego formal. **Novo GAGED**. Brasília: 2020. Disponível em: <[http://trabalho.gov.br/images/Documentos/CAGED/2020/ Apresentacao\\_Coletiva\\_Caged.pdf](http://trabalho.gov.br/images/Documentos/CAGED/2020/Apresentacao_Coletiva_Caged.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2020.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 15. ed. rev., atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense/ São Paulo: Método, 2018.

CENTRO DE ESTUDOS DA METRÓPOLE. COVID-19: Políticas Públicas e as Respostas da Sociedade. **Rede de Pesquisa Solidária**. Boletim n. 02, São Paulo, abr./2020a. Disponível em: <[http://centrodametropole.fflch.usp.br/sites/centrodametropole.fflch.usp.br/files/cem\\_na\\_midia\\_anexos/Boletim\\_2\\_Covid19\\_\\_\\_ NT2v3.pdf](http://centrodametropole.fflch.usp.br/sites/centrodametropole.fflch.usp.br/files/cem_na_midia_anexos/Boletim_2_Covid19___NT2v3.pdf)>. Acesso em: 4 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Boletim n. 08, São Paulo, maio/2020b. Disponível em: <[http://centrodametropole.fflch.usp.br/sites/centrodametropole.fflch.usp.br/files/cem\\_na\\_midia\\_anexos/BoletimPP%26S\\_8\\_29maio.pdf](http://centrodametropole.fflch.usp.br/sites/centrodametropole.fflch.usp.br/files/cem_na_midia_anexos/BoletimPP%26S_8_29maio.pdf)>. Acesso em: 4 jun. 2020.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o direito do trabalho. BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 221-239.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. ¿Es suficiente este derecho laboral excepcional «por aluviones» frente a la pandemia del Covid-19? **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. CEF, 445, 2020, p. 7-26.

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

HIDALGO, Daniel Castillo. **Keynes contra o coronavírus**. 2020. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597415-keynes-contra-o-coronavirus-artigo-de-daniel-castillo-hidalgo>>. Acesso em: 8 jun. 2020.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do Covid-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da seguridade social e da prevenção de riscos laborais**.

Disponível em: <<http://www.cielolaboral.com/consideracoes-sobre-as-medidas-adotadas-pelo-brasil-para-solucionar-os-impactos-da-pandemia-do-covid-19-sobre-os-contratos-de-trabalho-e-no-campo-da-seguridade-social-e-da-de-prevencao-de-riscos-labor/>>. Acesso em: 8 jun. 2020.

NAHAS, Thereza C.; FREDIANI, Yone. Limites da negociação individual em tempos de coronavírus. BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 381-399.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação de emprego e trabalho decente para a paz e a resiliência**. 2017. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO)>. Acesso em: 22 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **As normas da OIT e a Covid-19 (coronavírus)**. Brasília, mar., 2020a. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_745248.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf). Acesso em: 5 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Como a Covid-19 afetará o mundo do trabalho?** Brasília, abr., 2020b. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_740753/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740753/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 5 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Covid-19: Protegendo os trabalhadores no local de trabalho**. Brasília, jun., 2020c. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_748441/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748441/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da COVID-19. BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 773-783.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ZIZEK, Slavoj. **Pandemia:** Covid-19 e a reinvenção do comunismo (Pandemia Capital). São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. E-book. Disponível em: <[https://www.amazon.com.br/kindle/dp/B0872KYN8Z/ref=rdr\\_kindle\\_ext\\_eos\\_detail](https://www.amazon.com.br/kindle/dp/B0872KYN8Z/ref=rdr_kindle_ext_eos_detail)>. Acesso em: 4 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **A barbárie com rosto humano.** Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597676-a-barbarie-com-rosto-humano-artigo-de-slavoj-zizek>>. Acesso em: 4 jun. 2020.