

A Flexibilização das normas trabalhistas e o Impacto da Pandemia de Covid-19 nos direitos do trabalhador

The Flexibility of Labor Standards and the Impact of the Covid-19 Pandemic on Worker Rights

Felipe Soares Ribeiro de Oliveira¹
Diogo Gonçalves Ferreira²
Eduardo Martins Carneiro³

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar, brevemente, aspectos relacionados ao contexto da flexibilização das normas trabalhistas no direito do trabalho brasileiro e os impactos do atual cenário implementado pela pandemia da Covid-19, assombrando e assolando o Brasil a fora. A análise histórica mostra que o trabalho sofreu alterações em sua composição, exigindo todo um conjunto de legislação social e trabalhista específica – Lei do Trabalho que hoje mostra a necessidade de adequação às novas exigências, no sentido de preservar matérias relativas ao relacionamento entre trabalhadores e empregadores com a segurança jurídica atual. É evidente a flexibilização de normas trabalhistas, sobretudo diante de um atual estado de calamidade pública e, embora seja precário e temporário, a retirada de um direito fundamental dos trabalhadores é uma exceção, a qual permite a redução de salários e jornada de trabalho. Assim, a partir da instabilidade socioeconômica, possibilita-se a necessidade de adaptação das normas às novas exigências, sobre o sentido de preservar o trabalho e a economia. Finalmente, faz-se necessário elucidar os principais problemas impostos pela pandemia no país.

Descritores: A Flexibilização das normas trabalhistas; Direito do Trabalho; Pandemia; Direitos fundamentais do trabalhador; Reforma trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to briefly analyze aspects related to the context of the flexibilization of labor standards in Brazilian labor law and the impacts of the current scenario implemented by the Covid-19 pandemic, haunting and plaguing Brazil abroad. The historical analysis shows that

¹ Graduado em Direito pelo Centro Universitário Alfredo Nasser, Especializando em Direito Civil e Processual, Ap. de Goiânia/GO - Brasil. Residente na rua 1066, nº 1271, Setor Pedro Ludovico, Goiânia/GO - Email: felipesro06@gmail.com.

² Graduado em Direito pela Universidade Salgado de Oliveira, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Mestre em Ciência da Religião pela Universidade Católica, Doutorando em Educação pela PUC Goiás - Brasil.

³ Graduado em Fisioterapia pela UEG-GO, Especialista em Fisioterapia Neurológica pela PUC-GO e MBA em Administração e Acreditação Hospitalar UNI-Anhanguera. Atualmente é Supervisor Multiprofissional da Internação e UTI do Centro Estadual de Reabilitação e Readaptação Dr Henrique Santillo, Professor de Graduação do Curso de Gestão Hospitalar da Faculdade CEAFI e Professor de Pós-Graduação do CEAFI - Centro de Estudos Avançados em Fisioterapia.

the work has undergone changes in its composition requiring a whole set of specific social and labor legislation - Labor Law that today shows the need to adapt to new requirements, in order to preserve matters relating to the relationship between workers and employers with current legal certainty. It is evident the flexibility of labor standards, especially in the face of a current state of public calamity and, although precarious and temporary, an exception to the withdrawal of a fundamental right of workers, allowing the reduction of wages and working hours. Thus, from the socioeconomic instability, enables the need to adapt the Labor Law to the new requirements, on the sense of preserving work and the economy. Finally, it is necessary to elucidate the main problems imposed by the pandemic in the country.

Key words: Flexibility of labor standards; Labor Law; Pandemic; Fundamental rights of the worker; Labor reform.

1. INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista está em constantes transformações no decorrer da história, criando novos parâmetros sociais e econômicos, permitindo a flexibilização das normas, mas, nos últimos anos, com a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, muitas garantias foram extintas e outras flexibilizadas, foram necessárias ser adaptadas no modelo mundial.

A pandemia, de forma geral, apresentou várias indagações e adequações para a realidade de hoje, o grande problema está relacionado à economia, com isso o trabalhador sofreu bastante com essas mudanças repentinas. Hoje a reforma trabalhista e as medidas provisórias implantadas em relação à pandemia trouxeram alguns benefícios, porém alguns problemas, afetando os trabalhadores com menor proteção social, baixa escolaridade, principalmente, os trabalhadores informais, gerando um grande impacto no mercado de trabalho.

O Direito do Trabalho vai além de uma simples relação entre empregado e empregador, trata-se de um sistema econômico mundial que afeta tudo e a todos. São direitos que estabelecem as normas e os deveres de cada um em prol do trabalho perante a sociedade. Um dos principais fundamentos que a Constituição de 1988 traz é a dignidade humana e os valores do trabalho como um princípio de diminuição de desigualdades e a importância do trabalhador em meio à sociedade. A partir da Constituição Federal de 1988, foi possível criar a flexibilização no rol exemplificativo dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais com o objetivo de reduzir a rigidez das normas trabalhistas. Assegurou a negociação coletiva, convenção ou acordo coletivo da redução do salário (BRASIL, 1988).

2. METODOLOGIA

Ao longo deste trabalho, será claro entender e compreender como a flexibilização na pandemia gerou grandes mudanças para o Direito do Trabalho, que todas as normas implantadas foram necessárias para o ajuste nas leis trabalhistas. A abordagem deste trabalho é baseada em pesquisas teóricas, qualitativas e exploratórias, e leva em consideração, levantamentos bibliográficos sobre o tema, segundo SELTZ *et al.* (1987), no que diz respeito à flexibilização das normas trabalhistas em meio a uma pandemia.

É importante deixar claro que grande parte das pesquisas exploratórias pode ser estabelecida como pesquisa bibliográfica. Ocorrerão propostas não apenas na área jurídica, mas também nas áreas política, econômica e social, a fim de adequar o processo de flexibilização na medida necessária para a implementação dos princípios da justiça social e da proteção da pessoa humana.

3. FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO

O Direito do Trabalho, ao longo dos anos, sofreu mudanças que impactaram na sociedade e na relação de trabalho. Em sua evolução histórica, iniciou-se com a exploração de trabalho humano, com o principal aspecto da escravidão, passando pela servidão e chegando à Revolução Industrial com o surgimento do meio social e, criou-se a fonte material, que consiste hoje em um ramo jurídico específico.

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, era o nome de um instrumento para tortura formado por três estacas de madeira. Naquela época de escravidão “trabalho” simbolizava “ser torturado”. Os escravos e os pobres não conseguiam pagar seus impostos, gerando um sofrimento de torturas no *tripalium*. Não era apenas o fato de serem torturados, mas era relacionada ao desenvolvimento de atividades físicas produtivas, feita pelos trabalhadores como: camponeses, artesãos, agricultores, pedreiros etc.

O Direito do Trabalho e a sua formação histórica estão vinculados à Revolução Industrial na Inglaterra, no século XVIII, no ano de 1712, em sua primeira fase, que foi até o início do século XIX. A partir dessa premissa, surgiram várias transformações acerca da descoberta do vapor como fonte de energia e de toda a sua efetivação nas

fábricas e meios de transporte. Com todo esse imbróglio na economia que surgiu na época, criou-se uma revolução prematura na sociedade.

Segundo BEZERRA (2022), desde o século XVI, na Inglaterra, o trabalhador rural foi bastante impactado, sendo obrigado a sair do campo e ir para cidade, com o objetivo de trabalhar na indústria, exercia funções em minas para a conquista de riquezas do subsolo. Era essencial residir próximo aos locais de trabalho, o grande problema era a exposição de perigos naqueles locais, como intoxicações, poeira, inundações, desmoronamento, incêndios e explosões, gerando doenças causadas por esses fatores de risco, sem nenhuma assistência e, em alguns casos, sendo afastado do trabalho.

Com o grande avanço da Revolução Industrial e a invenção das máquinas (a vapor, mecanismos e outros), a sua implantação nas indústrias gerou uma grande revolução a respeito do trabalho, com pouca quantidade de trabalhadores para obter certa produtividade. A oferta de mão de obra era superior à demanda, causando salários baixos e péssimas condições de vida para os trabalhadores, com a exploração de crianças e mulheres com a força de trabalho excessiva.

O proletariado ganhou força e trouxe consigo condições desumanas. Os trabalhadores tinham uma jornada exorbitante, não esboçavam desenvolvimento intelectual e recebiam baixa remuneração. Conforme Max e Engels (2009), denomina-se proletariado a classe dos operários assalariados modernos que, não possuindo sequer meios próprios de produção, reduzem-se a vender a força de trabalho para poderem viver.

Na mesma época, havia um acordo que sempre favorecia o patrão e, também, não existiam contratos escritos, ou seja, a relação de trabalho era ditada e executadas as ordens dos patrões sem nenhum questionamento. Os trabalhadores, por sua vez, concentravam-se ao redor das máquinas, antes distribuídas em pequenas comunidades artesanais e desenvolvendo habilidades pessoais, sendo reconhecidas pelo seu esforço. Nos termos de atividade, não distinguia mão de obra feminina e infantil.

A única diferença nessa ocasião era o salário baixo para mulheres e crianças, mantinham a mesma jornada de trabalho para todos. Por causa de todo o sofrimento e insegurança, a vida dos trabalhadores foi desagradável, foi criada uma consciência coletiva com os mesmos ideais, para uma possível libertação, buscando adquirir condições de vida digna e justa.

Na revolução, o liberalismo e todos os seus efeitos econômicos têm total autonomia, permitindo que as forças do mercado articulem as regras a serem estabelecidas entre empresários e empregadores, uma relação sem qualquer interferência do Estado. Mesmo diante das adversidades, os trabalhadores buscaram a segurança nacional, participando do grande movimento sindicalista desencadeado pela Revolução Popular Francesa de 1848, e publicaram o Manifesto Comunista de Marx e Engels, refutando os princípios adotados pela Revolução Francesa de meados de 1789, com a premissa do individualismo.

A intervenção efetiva do Estado nas relações entre empregados e empregadores aconteceu somente no final da Primeira Guerra Mundial em 1914, com a fundação da Organização Internacional do Trabalho. Para enfrear os abusos por parte do empregador, foram criadas algumas Constituições para reconhecer os direitos básicos do trabalhador. O Código do Trabalho instituído em 1948 pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que precisamente reconhece as entidades sindicais.

O Direito do Trabalho é uma consequência do meio social criada, com a Revolução Industrial, quando, de um lado, estava a limitação do desenvolvimento industrial com a nova fase e avanço científico que exigia uma colaboração mais efetiva da mão humana e, do outro lado, os trabalhadores, que sentiam o direito e a necessidade de serem valorizados pela força do próprio trabalho, preservando sua dignidade.

A revolução histórica do Direito do Trabalho, no Brasil, diferente da Europa, as causas e as origens da legislação trabalhista não aconteceram por meio da mobilização e reivindicação da classe trabalhadora no que se refere à “questão social”, mas ocorreu literalmente de um movimento coletivo estatal. Através do Liberalismo Monárquico o trabalho era executado pelos escravos, que não eram munidos de qualquer direito.

Para Martins (2020), com a abolição do sistema escravocrata, que, em regra, obedeceu aos ingleses em relação à expansão do mercado consumidor e produtos industrializados do que de ideais de ordem moral ou filosófica e, por esses acontecimentos, o Brasil não seguiu os mesmos passos da Europa no que se refere à legislação trabalhista, gerando então a iniciativa estatal, com um movimento descendente.

Com as mudanças no trabalho e na associação, marcou-se, então, o período republicano que estava na Constituição de 1891. As Leis de sindicalização nascem de 1903 a 1907 com o liberalismo republicano, além da Constituição de 1891. Na mesma premissa, o Código de 1916 inclui um capítulo sobre contratação, semelhante à Lei de Indenização dos Trabalhadores de 1919.

Depois veio a influência internacional, por meio do método de emigração europeia, provocando a militância de trabalhadores experientes nas lutas sindicais contidas neste continente. Ao mesmo tempo, havia fatores externos, tais como: o Tratado de Versalhes, que introduziu gerais em relação às regulamentações trabalhistas; a Convenção de Genebra, em 1921 e a criação internacional do Trabalho após a Primeira Guerra Mundial de 1914 a 1918.

As transformações ocorridas foram cruciais para a criação das normas trabalhistas no Brasil. Muitos imigrantes reunidos no país contribuíram para o movimento operário, lutando por melhores condições de trabalho e salário. A partir dessa premissa, surge Getúlio Vargas em 1930, com ideais trabalhistas para um novo ciclo. A partir da Revolução de 1930, sacramentou a expansão do Direito do Trabalho no Brasil, baseada na existente regulamentação internacional. Graças à ação de Getúlio Vargas, a intervenção no trabalho estava literalmente ligada ao Estado e teve uma espécie de reestruturação no ordenamento trabalhista no Brasil, o que ocorre até hoje.

Com as novas Constituições implantadas no Brasil, várias leis foram adotadas tanto para o direito individual como para o coletivo como regulamentação de trabalho. Ganharam forma por meio das Constituições de 1934, 1937, 1946 e 1967 e atual Carta Magna. Getúlio Vargas é afamado "o pai dos trabalhadores", sendo o consolidador das leis trabalhistas existentes no Brasil. Ao longo dos anos, houve alguns questionamentos quanto à luta e aos direitos dos trabalhadores brasileiros para obterem tais conquistas. Mas, por meio de suas ações com o processo de lutas e mobilização operária, formaram o que hoje chamamos de Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Um novo ciclo se inicia com a chegada da Constituição Federal de 1988, trazendo uma ascensão no que se refere ao Direito Coletivo do Trabalho, a representação do sindicato e suas relações previstas no art. 8º, I (liberdade de organização e administração) e a extensão a todos os trabalhadores no art. 37, VI. Dessa forma, o Sindicato desvinculava-se do domínio do Estado. Em todos esses

incidentes relacionados ao direito do trabalho, deve-se esclarecer que a conquista dos trabalhadores é uma luta árdua e dolorosa, tanto nacional quanto mundialmente (BRASIL, 1988).

Segundo Araújo (2021), está claro por que os trabalhadores brasileiros estão mostrando alguma preocupação e resistência contínua às mudanças negativas que estão ocorrendo. Muito tem a ver com a flexibilização das normas trabalhistas com sua proteção x adaptação, pois se vê o risco de perder o que foi alcançado, como expôs a história, foram várias indignidades ao longo dos anos, com homens, mulheres e crianças em troca de refeições simples e condições de habitação precárias e desumanas.

4. DIREITO DO TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NA ATUALIDADE

De acordo com DELGADO (2013), flexibilizar as normas está relacionado a uma adaptação da realidade. Não é uma revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas é a modificação de determinados direitos relacionados a crises econômicas, ou a qualquer mudança que dependa da imediata adequação da norma jurídica, principalmente, com a situação pandêmica que o mundo enfrenta atualmente.

É um processo de quebra da rigidez das normas com o objetivo de ajustar e equilibrar as leis trabalhistas para garantir a saúde das empresas e a proteção dos empregos. Desse modo, flexibilizar é um princípio de equilíbrio para ambos lados. Conforme Silva (2002), o mercado de trabalho tem a necessidade de exercer mesmo em tempos de crise, sem a mão de obra afetaria a economia não tendo forças para contornar as adversidades.

A flexibilização não pode ser considerada uma forma de retrocesso, os direitos que já foram conquistados devem permanecer intactos. A implantação deve ser considerada em casos extremos, em que a saúde e a empresa se encontram em risco, principalmente para o emprego do trabalhador. A partir do momento em que essas normas são alteradas, o principal objetivo é encontrar soluções adequadas para estabelecer a garantia dos direitos.

Nos casos em que a garantia do emprego estiver em risco, a saúde da empresa que preza pelo bem social. Nesses casos, a flexibilização será uma alternativa como: redução salarial; alternar jornadas de trabalho; aumento de produção e outros meios.

Nesse meio, encontram-se soluções cabíveis e de conciliação para o trabalhador e, principalmente, para o mercado de trabalho.

4.1 Reforma trabalhista

A reforma trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017, foram alterados vários direitos do trabalhador brasileiro, principalmente os deveres das empresas. A ideia é que essas relações de trabalho se tornem mais flexíveis. As alterações promovidas pela Lei 13467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vieram para modernizar as relações com novos empregos e estimular a economia no país. A reforma permitiu que o impacto da pandemia fosse menor em relação aos empregos e, principalmente, às empresas com poder de autonomia sobre os seus empregados.

Com a reforma trabalhista, houve mais de 117 artigos modificados, trazendo mudanças para a CLT e, também, leis relacionadas ao emprego. Portanto as principais mudanças geradas pela reforma são: acordos coletivos, sendo eles sob a legislação; a contribuição sindical não obrigatória; a jornada de trabalho, podendo ser alteradas; o parcelamento de férias; as grávidas somente poderão trabalhar em ambientes com insalubridade de grau médio ou mínimo.

Houve impacto nas empresas, gerando incertezas com várias mudanças. Mas o objetivo da reforma foi flexibilizar as relações trabalhistas e promover mais segurança. A partir desse conceito, ela permite que os empregadores tenham a autonomia de desenvolver contrato individual com diferentes trabalhadores, sendo de acordo com a necessidade da empresa e também do funcionário. Dentro dessas mudanças, é possível destacar algumas relacionadas às empresas que são: maior segurança jurídica para a empresa; adição das modalidades de contrato de trabalho; aumento na flexibilidade na relação entre empregado e empregador.

Dessa forma, com a reforma trabalhista criada pela lei 13.467, foi possível aos empregadores a liberdade para a negociação e condições de trabalho com o empregado. As empresas têm mais segurança para adotar as normas coletivas, tornando uma sobreposição às regras da CLT. Essa mudança visa dar mais autonomia e facilidade sobre as negociações sendo elas feitas somente entre empregados e empregadores a partir dessa reforma. Antes da reforma trabalhista, as negociações eram feitas por sindicato, mas, com a reforma, é possível realizar

negociações através do RH, formalizando todos os ajustes e proteção das partes. (BRASIL, 2017)

Uma das novidades que a reforma trouxe, talvez das mais importantes, se tratando da pandemia é o home office, antes a legislação não atendia essa modalidade de trabalho, agora essa modalidade já é aderida com certa facilidade e todos os gastos realizados pelo trabalhador em sua casa, seja com equipamentos, energia, internet, serão formalizados com o empregador por meio de contratos e controlado por meio de tarefas.

4.2 Consequências da covid-19

A pandemia de Covid-19 teve início em 2020, um processo de transmissão e contaminação muito acelerado de forma descontrolada no mundo inteiro, que mudaria a vida de todos de uma forma catastrófica. Em janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou estado de emergência de acordo com (Organização Pan-Americana da Saúde, Folha de Informações, 2020) e, em março, a Covid-19 atingiu escala global e foi considerada uma pandemia. Para enfrentamento do contágio, foram criadas algumas recomendações técnicas pela Organização Mundial da Saúde (BRASIL, 2021).

Houve um impacto profundo na economia, famílias passando necessidades, trabalhadores perdendo seus empregos, empresas e comércios sendo obrigados a fecharem seus estabelecimentos, aderindo ao lockdown. Devido aos decretos da pandemia que conduzem a calamidades públicas e ao impacto imediato nas relações laborais, foi necessário que o Estado interviesse por meio de medidas de emergência para preservar os postos de trabalho.

A pandemia revelou algumas questões que precisam de reformulação e trouxe algumas novidades positivas, como o home office, por exemplo. Mas essa questão traz mais dados negativos do que positivos por ocasionar tantos transtornos e desempregos que afetam a maioria da população, sem recursos e escolhas para se integrarem nessa nova modalidade.

Grande parte desses trabalhadores apresentaram problemas para se adaptar ao trabalho em casa, principalmente, as mulheres com tarefas em casa e cuidados com crianças, tornando os afazeres mais cansativos, criando uma dupla jornada.

Muitos apresentaram aumento de dores físicas, pouca ou quase nenhuma socialização, gerando estresse e ansiedade.

Essa inovação foi um marco para a Consolidação das Leis Trabalhistas, criando alternativas para aquelas empresas aptas a essa modalidade, mas é importante ter cuidado ao implantar esse recurso para os trabalhadores. É preciso ter todo suporte e acompanhamento para ter sucesso e produtividade para os seus colaboradores, garantindo todos os seus benefícios como se estivesse trabalhando presencialmente. (BRASIL, 2021).

Inicialmente, várias normas foram flexibilizadas nas relações trabalhistas por meio da antiga e extinta MPv 927/2020, gerando um impacto nas férias, banco de horas e teletrabalho que até hoje se mantém. Logo após as medidas emergenciais, o governo elaborou a Medida Provisória nº 936/2020, que foi alterada pela lei 14.020/2020, resultando em suspensão temporária de contratos e redução de benefícios governamentais (BRASIL, 2020).

As mudanças criadas afetarão as estabilizações preliminares, estendendo-se para além do período de pandemia. A principal dificuldade serão novas questões laborais, pela constitucionalidade dessas regras e os problemas da aposentadoria, já que houve a capacidade de suspender o contrato de trabalho, o que gera um futuro incerto para os trabalhadores.

4.3 Desemprego no Brasil

Conforme os índices de desemprego antes mesmo da pandemia, o Brasil buscava uma lenta recuperação econômica, mesmo com a maioria dos empregos informais, conforme o IBGE, foram criadas 1,8 milhão de vagas de trabalho, com carteira de trabalho assinada ocorreram 670 mil novos registros. Mas infelizmente trazendo esses dados para a realidade atual, houve a paralisação de vários setores e com esse fator os dados trazidos para os meses seguintes é verdadeiramente alarmante no meio trabalhista.

Considerando essas projeções do mercado de trabalho e esse cenário de desemprego, estima-se que há 13,6 milhões de pessoas desempregadas e levando, em consideração, a paralisação de boa parte dos negócios brasileiros, tende a se estender por mais meses esse índice alto de desemprego. Sendo considerado o pior momento brasileiro para as projeções futuras.

O governo tem tentado de várias formas gerar medidas para ajudar as empresas a estimularem o crescimento econômico e gerarem novos empregos com a expansão de crédito, mesmo com esse auxílio, as empresas tendem a não conseguirem se reerguer, não conseguindo dar continuidade às suas atividades laborais.

Conforme IAMARINO (2021), as micro e pequenas empresas são responsáveis por 70% dos empregos gerados no país, esse fator foi crucial para o grande desemprego, acarretando em um desequilíbrio enorme da economia. Os comércios, também, são responsáveis por outra parcela dos empregos no Brasil, dependem de pessoas para se movimentarem e de boas condições para consumirem. Existe uma perda sem precedentes que até hoje esses ramos tentam buscar o equilíbrio para se manterem e gerarem lucros como antes.¹²

O isolamento social foi um fator crucial para economia atualmente, muitas empresas, sendo elas micro ou pequenas, infelizmente não terão recursos para se sustentarem, mesmo com a suposta normalidade, serão obrigadas a cortarem custos, sendo a maior parte com a folha de pagamento, isso irá refletir no colaborador gerando várias demissões.

4.4 Medidas Provisórias e a flexibilização das normas trabalhistas

Por causa da decretação do estado de calamidade pública e do impacto gerado nas relações trabalhistas foi necessária a implementação de medidas emergenciais para preservação de empregos, das rendas e das estabilidades trabalhistas e econômicas. A Medida Provisória nº 936/2020 convertida na Lei nº 14.020/2020, com várias mudanças apresentadas, dispõe sobre a redução de salários, jornada de trabalho e suspensão de contratos durante a pandemia enquanto existir o estado de calamidade pública. Esse objetivo visa preservar os empregos e rendas com auxílio do governo aos trabalhadores (BRASIL, 2020).

A lei levanta várias questões relacionadas com horário de trabalho e reduções salariais, sendo: empregados que têm jornada de trabalho reduzida, corte de salário ou suspenso o contrato de trabalho, propende a receber um auxílio proporcional sobre o valor de seguro-desemprego. Essa redução salarial podendo chegar de 25% a 70% não ultrapassando o prazo de 120 dias. Essas normas finalizam com o término do

período de calamidade pública ou de forma unilateral em comum acordo entre as partes.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será de até 120 dias, essa medida estabelece que o empregador permaneça com todos os benefícios do empregado durante a suspensão do contrato de trabalho, sejam eles: vale alimentação, plano de saúde, vale refeição, vale transporte, etc. Caso aconteça de o empregado exercer sua função durante o período de suspensão, ela será desconsiderada e o empregador terá que pagar os valores de remuneração devidos ao empregado. A suspensão se encerrará, também, com fim do período da calamidade pública.

À proporção que as normas são implantadas, as flexibilizações se mostram cada vez mais necessárias para manter a segurança jurídica e, principalmente, o equilíbrio econômico, diminuindo o impacto causado pela pandemia. Atualmente a proliferação do contágio é menor, e a normalidade está cada vez mais próxima, a maioria das Medidas Provisórias já perderam sua validade. A mais recente e em vigor é a Medida Provisória nº 1.109/2022, que autoriza o poder executivo federal a definir sobre a adoção, por empregados e empregadores com medidas trabalhistas alternativas emergenciais para manutenção do emprego e, principalmente, da renda.

Os efeitos provocados pela covid-19 refletem em todos os aspectos da vida humana, e, nas empresas, não seria diferente, resultando em impactos como a diminuição dos negócios empresariais. O fator positivo foi a possibilidade de realizar trabalho de forma remota. Mas a verdade é que as consequências sociais e econômicas são visíveis, sejam elas para empregadores como para os trabalhadores, resultando na criação da Medida Provisória n.º 1.109/2022 (BRASIL, 2022).

Segundo SILVA (2002), com algumas alterações e, principalmente, a flexibilização em meio a essa medida provisória, é importante destacar alguns pontos importantes, tais como a antecipação de férias individuais; o abono de férias coletivas; a antecipação de feriados ou aproveitamento; banco de horas em regime diferenciado; o recolhimento e adiantado do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); acolher o regime de teletrabalho e a suspensão temporariamente de salário e jornadas de trabalhadores por meio do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Enfim, são essas as principais medidas implementadas, destacando também o trabalho híbrido de forma (presencial e remoto) em uma nova modalidade de trabalho.⁸

A flexibilização das leis trabalhistas pode ser acionada em casos de novos períodos de calamidade pública conforme a Lei 14.437 referente à Medida Provisória (MP) 1.109/2022. De acordo com BERNADETE (2001), dessa forma, as normas trabalhistas serão simplificadas em caso de novas calamidades, sem a necessidade de editar uma nova MP. Essa medida visa, também, a permanência do Programa Emergencial para combater as consequências da covid-19 ou qualquer tipo de pandemia. Sendo assim fica predeterminada a autorização e a consumação para a flexibilização das normas.

4.5 Pós-pandemia e o futuro das relações laborais

Atualmente o mundo passa por um processo de pós-pandemia e de reestruturação pelo impacto causado pela covid-19. O fato é que as coisas não vão voltar como era antes, muita coisa mudou, inovações e modelo de vida completamente diferentes. As pessoas entenderam que a vida remota se tornou algo bastante eficaz e necessário para facilitar o trabalho e, principalmente, a educação.

A tendência é que cada vez mais sejam adotados os aspectos de flexibilização dos formatos de trabalho, como a manutenção do trabalho remoto, de modo híbrido. É importante, independente da modalidade, as empresas atentarem às regras aplicadas, além de enfrentar riscos. À medida que se buscam inovações, é preciso estar preparado para aplicá-las.

Conforme MANUS (2015), com a Reforma Trabalhista em 2017, embora a legislação tenha sido modificada, não havia nada muito esclarecedor sobre os contratos híbridos. Existiam as regras de teletrabalho que algumas empresas adotaram antes mesmo da pandemia. Havia alguns processos na justiça por conta dos modelos de “home office”, pois as empresas eram condenadas a pagarem os valores complementares como ferramentas necessárias à execução do trabalho em casa.

De acordo com KUNO (2022), duas das principais questões norteadoras, na pandemia e, principalmente, no trabalho remoto, são a saúde mental e as doenças ocupacionais. É preciso ter certo cuidado, adotar novas posturas para o futuro do trabalho, ter um acompanhamento psicológico para os funcionários e atividades dinâmicas é essencial para uma melhor adaptação e ter uma produção saudável e enriquecida.

Conforme o avanço da sociedade e os eventos gerados ao passar do tempo, novas medidas são elaboradas para manter os direitos e amenizar os danos causados por crises existentes. É preciso ter certa cautela na elaboração dessas normas para que ninguém fique desalinhado com as novas regras. A legislação trabalhista sempre tem que estar alinhada com a Constituição Federal, o desafio de se criar novas regras tem que estar pautada na garantia dos direitos.

O avanço da vacinação mundial e as recomendações implementadas, contribuíram para conter o avanço do contágio, possibilitando que as atividades fossem estabelecidas. A pandemia de covid-19 ainda paira pelo mundo, mesmo com a flexibilização das normas é preciso garantir os direitos dos trabalhadores e assegurar seus empregos, principalmente aqueles informais e autônomos.

5. CONCLUSÃO

O homem, com toda a sua responsabilidade em prol do trabalho e do seu sustento, passa por significativas mudanças, seja qual for o nível, está transformando-se, pois, o homem vive e atua em uma sociedade em constante mudanças. E para que seja efetivado o seu trabalho é necessário passar por regulamentações e medidas trabalhistas para se adequar às normas vigentes. Ao longo da história foram necessárias várias adaptações, pois os direitos e as garantias eram mínimas, dignidade, saúde, integridade física e psicológica que praticamente não existiam.

Com a Constituição Federal, é possível identificar uma série de direitos dos trabalhadores com o objetivo de disciplinar todas as ações. Essa vertente vem flexibilizando-se para se adequar de forma legal e amenizar os impactos da economia. O Direito do Trabalho busca equilibrar a relação entre empregado e empregador, desse modo é necessário que cada um faça a sua parte com a intenção de diminuir o desemprego. Isso se torna possível, elaborando e implementando políticas públicas.

Com o cenário da pandemia, principalmente em 2020 e 2021, aconteceu uma verdadeira calamidade pública, infectando e matando milhões de pessoas, ocorrendo uma crise sanitária e econômica mundialmente, que permanece com uma escala bem menor, porém ainda com grandes impactos que ainda se mantêm com difícil reparação. Devido à pandemia foi possível, com mais clareza, presenciar a vulnerabilidade dos sistemas de saúde e econômico. Foram adotadas medidas sanitárias para a preservação das vidas humanas.

O cenário atual, em relação à economia, trouxe grandes problemas para as empresas em decorrência do fechamento dos estabelecimentos comerciais e industriais que não possuíam condições favoráveis para se manterem, frustrando negócios e lucros, sendo obrigados a dispensarem seus funcionários, gerando um grande desemprego que antes mesmo da pandemia já estava em alto índice.

Foram criadas várias medidas e flexibilizações para conter a crise econômica no país, principalmente, o desemprego que, na pandemia, cresceu absurdamente. É notório que só a flexibilização não é a solução para os problemas existentes, as diminuições da rigidez das leis só têm sentido se os direitos já estabelecidos e conquistados não percam sua eficácia na relação empregatícia existente.

Após a reforma trabalhista e a chegada da pandemia, as flexibilizações adotadas, ao longo desse período, vêm sofrendo grandes mudanças, apresentando soluções e algumas deficiências nas normas trabalhistas que faz com que o trabalhador e o empregador fiquem desalinhados com a atual realidade. Mesmo com a queda de contágio e a flexibilização das normas de modo geral, ainda há uma fragilidade para chegar a algo concreto e duradouro. É preciso estabelecer regras que concretizem os direitos e, principalmente, a soberania da Constituição Federal em prol dos trabalhadores.

O impacto na economia é gigante, principalmente, nas situações de desemprego e falências, com essa precariedade eminente, muitas empresas não sabem como agir se tornando um futuro incerto, principalmente para os trabalhadores que com a falência dessas empresas não têm escolha e nem poder de reação. Todas as alterações ocorridas na pandemia surtiram efeitos em primeiro momento com as medidas provisórias, gerando as flexibilizações que atenderão os problemas gerados, porém surgirão situações que comprometem questões passivas como a constitucionalidade dessas regras.

No cenário jurídico, é evidente que essas situações se prorroguem por um longo período, uma vez que as empresas e trabalhadores procuram soluções e alternativas para enfrear toda essa precariedade financeira para se adequarem ao novo modelo que impôs a pandemia. É preciso ter cuidado no momento em que forem efetivadas as flexibilizações para estar dentro dos limites aceitáveis do sistema jurídico, respeitando os direitos fundamentais do trabalhador. Jamais deixe que retroceda os princípios das relações de trabalho.

Portanto é fundamental o processo de flexibilização e a adequação conforme os fatos relacionados ao Direito do trabalho, tornando essencial a redução da intervenção estatal, a livre implementação da negociação com o respeito às necessidades da pessoa humana. No decorrer do processo de normalização, novas medidas são necessárias para a adaptação da atualidade e, com isso, não significa extinguir apenas os direitos essenciais, mas devem ser garantidos e resguardados todos os direitos estabelecidos pela Constituição Federal e da Legislação Trabalhista.

Referências

ARAÚJO, Francisco Rossal. **Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BERNADETE, Edith de Rosa. **A Flexibilidade das Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

BEZERRA, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

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

_____. **Lei n. 14.020/2020, de 6 de julho de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em: 07/09/2022.

_____. Lei nº 13.467/2017. **Reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas**: editada em 13 de julho de 2017. VADE MECUM. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. OPAS/OMS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa sobre COVID-19**, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 15 de agosto de 2022.

_____. Presidência da República. **Medida Provisória nº 1.109/2022**: 28 de março de 2022. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm. Acesso em: 03 de março de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Editora Ltda, 2013.

IAMARINO, Atila. **Coronavírus**: explorando a pandemia que mudou o mundo. São Paulo: Moderna, 2021.

KUNO, Mário Susumi Filho. **A flexibilização das normas trabalhistas em caso de calamidade pública**. Aphoffmann, 2022. Disponível em <https://aphoffman.com.br/a-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-em-caso-de-calamidade-publica/>. Acesso em: 03 de setembro de 2022.

MANUS, Pedro Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARX, K; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. Porto Alegre: L&PM, 2009.

SELTZ, C. *et al.* **Métodos de Pesquisa das relações sociais**. São Paulo: EPU, 1987.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de Trabalho**. [S.I.]: LTR, 2002.