



# Alguns aspectos gerais das alterações nos contratos de trabalho no primeiro ano de pandemia no Brasil

por Luciane Cardoso Barzotto

Aspectos econômicos e sociais foram afetados pela pandemia no mundo e não seria diferente no Brasil. No Brasil o Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, do Congresso Nacional, reconheceu o estado de calamidade pública previsto para durar até 31 de dezembro de 2020<sup>1</sup>. Este Estado de emergência foi regulado por uma série de normas, que mantém contato com a ordem anteriormente estabelecida. Entretanto a medida que decreta estado de emergência no Brasil perdeu vigência em 1/01/2021, o que causa ainda maior instabilidade nos contratos de trabalho.

A primeira lei, no Brasil, [Lei nº 13.979, de 2020](#), de 06.02.2020 (política pública – emergência de saúde pública), estabelecia as seguintes principais medidas entre outras: isolamento social e determinação de exames médicos. Por esta norma, as ausências à atividade durante a quarentena laboral seriam consideradas faltas justificadas. Depois, no Brasil assistimos a edições de sucessivas medidas provisórias: 927, 928, 936 entre outras, além do da elaboração de um plano suplementar de remuneração para informais chamado de “coronavoucher”, tendo como principal medida deste período inicial o teletrabalho, adiantamento de férias, banco de horas, adiantamento de feriados como principais medidas trabalhistas.

O fim do estado de calamidade pública, em 1/01/2021, interrompe a validade das medidas previstas em 6 de julho na [Lei nº 14.020, de 2020](#): I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, com valores semelhantes ao seguro-desemprego; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, com garantia de emprego no retorno; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho. Essa lei [Lei nº 14.020, de 2020](#) definia até uma garantia provisória de emprego ao empregado que recebesse o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, no art. 10, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, por igual prazo do período da suspensão do contrato ou redução da jornada e salário. A lei vincula a flexibilização dessas regras trabalhistas ao período de calamidade, estabelecido pelo decreto que deixou de ter vigência em 1/1/2021. No momento, as relações laborais voltam a ser regidas pela CLT e pelos acordos (individuais ou coletivos) ajustados no período de calamidade pública, os quais exigem novas renegociações entre patrões e empregados.

---

<sup>1</sup> Veja-se as referidas leis no site do governo: <https://www12.senado.leg.br/hpsenado>

## O teletrabalho emergencial, suspensão do contrato, redução de salário e jornada

A MP 927/2020 trouxe como uma medida relevante a colocação dos trabalhadores em trabalho remoto. Tanto a CLT como a MP 927/20 deixaram ao mútuo consentimento ou ao empregador a decisão de adotar o teletrabalho. O trabalho de qualificar os direitos do teletrabalhador tem sido feito mediante acordos privados e aditivos contratuais nos contratos de trabalho e, em boa medida, pelas negociações coletivas. Há diversos projetos de lei que tramitam no Congresso brasileiro para regular o teletrabalho para a pós pandemia, como por exemplo, a PL 5581/20, na qual se diversos juristas e professores auxiliaram a redação, sendo que tenderá regular diversos aspectos ambíguos do teletrabalho, o qual é parcamente regulado na CLT, em cinco artigos apenas, nos artigos 75 e ss., sendo que a mesma ausência de regulamentação durante a pandemia foi e está sendo causa de dúvidas sobre a aplicação do instituto na prática.

Além do teletrabalho, resumidamente, no Direito de Trabalho emergencial, analisado a partir da MP 936/20 e Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, temos, entre as mais importantes formas de manter os empregos, as seguintes opções patronais, ajustadas diretamente com empregados:

- a) Na redução de jornada de trabalho e de salário (art. 6º, inciso I, da Lei 14020/20) o empregador paga uma parte do trabalho e o governo outra – benefício emergencial;
- b) Na suspensão do contrato de trabalho, governo paga 100 % do seguro desemprego (art. 6º, inciso II, da Lei 14020/20) ; em caso de grandes empresas com faturamento maior que quatro milhões e oitocentos mil reais, o governo paga 70 % a título de seguro desemprego e o empregador complementa com uma ajuda compensatória de 30 por cento do salário do empregado, a título indenizatório.

Por conta desta diretriz, temos a polêmica com relação ao recolhimento previdenciário, que deve ser feito pelo próprio empregado, como segurado facultativo (art. 20 da [Lei nº 14.020, de 2020](#)). A ausência de recolhimentos indica o caráter indenizatório do BEM (benefício emergencial) e da ajuda compensatória.

Banco de horas negativo a ser pago em 180 dias a partir do término do estado de calamidade, afastamento por antecipação de feriados (agora por possibilidade legal em São Paulo pelo Decreto nº 60.131 e Lei Federal nº 9.093/1995), afastamento para qualificação profissional foram e estão sendo outras medidas secundárias para justificar a ausência de trabalho com manutenção de renda e funcionamento das empresas. Recente lei dispensou empregado de comprovar doença (COVID -19) por 7 dias quando for imposto o isolamento ([LEI Nº 14.128, DE 26 DE MARÇO DE 2021](#)).

### Das vacinas

Um debate mais nos meses do primeiro ano de pandemia tem sido a possibilidade de se exigir vacinas no âmbito do contrato de trabalho. No Brasil já temos 17 tipos de vacinas contra COVID 19 mas o ritmo de vacinação está lento<sup>2</sup>. No Brasil, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em 17/12/2019, entendeu que o Estado pode determinar aos cidadãos que se submetam, compulsoriamente, à vacinação contra a Covid-19, prevista na Lei 13.979/2020. De acordo com a decisão, o Estado pode impor aos cidadãos que recusem a vacinação as medidas restritivas previstas em lei (multa, impedimento de frequentar determinados lugares, fazer matrícula em escola), mas

---

<sup>2</sup> <https://www.conjur.com.br/2021-jan-26/luciane-barzotto-dez-pontos-vacina-relacao-trabalho>

não pode fazer a imunização à força. Mas para ser obrigatória, a vacina deve estar disponível e obrigar a vacinação parece que estaria extrapolando o poder da organização patronal. A vacina poderia ser comparada a um EPI- Equipamento de Proteção individual, ou mesmo, estar analogicamente associada a um EPC (equipamento de uso coletivo) visto seus desdobramentos para com a comunidade empresarial. Em tese a vacina dá a possibilidade de aplicação de justas causas tanto para o empregado como para o empregador (pedido de rescisão indireta), em hipóteses elencadas nos arts. 482 e 483 da CLT. Quanto ao ingresso no emprego, já existe a Portaria 597/04 do Ministério da Saúde autoriza que instituições públicas ou privadas exijam comprovantes de vacina. Importante lembrar que temos no Brasil a ratificação da Convenção 111 da OIT (discriminação em matéria de emprego e ocupação) o conceito de discriminação indireta, que pode ser resumida na prática patronal aparentemente neutra que traz impactos desproporcionais em pessoal ou grupos. Para a Convenção 111 da OIT, em seu art. 1º.1, “a”, o termo “discriminação” compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão<sup>3</sup>. Essa discriminação também na esfera da saúde ocupacional pode ocorrer com relação à vacina. Sinala-se que ainda não temos vacina para todos e, mesmo para que os que pretendem se vacinar por ora, a obrigatoriedade é impossível e discriminatória diante do princípio da legalidade. Considera-se que 22% da população brasileira pretende não tomar a vacina, conforme refere pesquisa da data folha, ao final de 2020 Isso preocupa e faz questionar a obrigatoriedade da vacina nas relações de trabalho sobretudo com relação aos tópicos acima mencionados. O papel da empresa será fundamental quanto à formação do trabalhador para os cuidados com sua saúde e dos demais e a informação, visto que o não cuidado do trabalhador pode inclusive configurar infração penal. Negociações coletivas seriam as melhores formas de solucionar os impasses decorrentes da nova situação da vacina, além de atuarem no permissivo normativo do artigo 611 da CLT. Portanto, obre o tema das vacinas devemos aguardar os desdobramentos dos fatos sociais.

### **Leis recentes: trabalhadores na linha de frente e novo auxílio emergencial de 2021**

A primeira lei relevante de um ano da pandemia é a [Medida Provisória nº 1.039, de 18 de março de 2021](#), a qual institui o Auxílio Emergencial 2021, a ser pago em quatro parcelas mensais, a partir da data de publicação da Medida Provisória, no valor de R\$ 250,00 aos trabalhadores beneficiários do auxílio emergencial de que trata o art. 2º da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.

Quarenta e cinco milhões de pessoas aguardam o benefício emergencial que foi reduzido em seu valor. O benefício emergencial de 2020 foi alcançado a 68 milhões de pessoas.

Esta é a segunda MP de prorrogação do auxílio emergencial, instituído originalmente pela Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020. A primeira prorrogação se deu pela MPV nº 1.000, de 2 de setembro de 2020, quando o benefício passou a se chamar “auxílio emergencial residual” e teve seu valor reduzido pela metade. Agora, o benefício é denominado “Auxílio Emergencial 2021”. A MP em análise prevê o pagamento por 4 (quatro) meses, sem previsão de prorrogação, com nova redução de valores. São três as principais diferenças em relação ao pagamento do auxílio em 2020: i) Exclusão expressa de parte das famílias vivendo em situação de pobreza durante a vigência da MP; ii) Divisão do benefício em três tipos, e não mais em dois; iii) Redução dos valores.

---

<sup>3</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho, Em: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 43.

Outra lei recente de grande impacto é [LEI Nº 14.128, DE 26 DE MARÇO DE 2021](#). Ela dispõe sobre compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais e trabalhadores de saúde que, durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), por terem trabalhado no atendimento direto a pacientes acometidos pela Covid-19, ou realizado visitas domiciliares em determinado período de tempo, no caso de agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias, tornarem-se permanentemente incapacitados para o trabalho, ou ao seu cônjuge ou companheiro, aos seus dependentes e aos seus herdeiros necessários.

## CONCLUSÃO

O Brasil está num dos piores cenários da COVID-19. Por certo o trabalho e economia estão gravemente afetados assim como a vida de milhares de brasileiros. Os contratos de trabalho sofreram e estão sofrendo novações abruptas e a lei não seguiu o ritmo dos acontecimentos. Discussões judiciais sobre constitucionalidade e alcance das leis da pandemia e situações inusitadas serão assistidas em grande escala. Negociações sindicais e ajustes diretos com base no diálogo social são exigências diante deste cenário de incerteza que clama pelo bom senso em todas as esferas, e, em especial na seara laboral a fim de que se mantenha a vida e a centralidade da proteção da pessoa que trabalha, como aponta a declaração do centenário da OIT e a Constituição da República Federativa do Brasil que estabelece como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho ao lado da livre iniciativa (CF88, art.1º, incisos III e IV).

## BIBLIOGRAFIA

BARZOTTO, Luciane Cardoso e FAGUNDES, Bárbara. Saúde e Segurança Ocupacional, In BELMONTE, Alexandre Agra et alii (coord). X Congresso Internacional da ABDT: crise econômica e social e o futuro do Direito do Trabalho - Anais do Congresso [livro eletrônico] São Paulo : Matrioska Editora, 2020

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Verbete OIT- Declaração de centenário, p. 242/244. In Direito do Trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT: compilação de verbetes. BARZOTTO, Luciane Cardoso. FITA, Fernando. FREDIANI, Yone. NAHAS, Thereza (coord) RT Editora (Thomson Reuters): São Paulo, 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra. A teoria da imprevisão no Direito do Trabalho e as medidas provisórias números 927 e 936/2020 como instrumentos de enfrentamento dos efeitos da COVID – 19. Revista LTr. vol. 84, n. 04, abr. 2020.

BOMFIM, Vólia; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; LARA, Rafael; PINHEIRO, Iuri. Lei 14.020/2020 – Comparada e Comentada”, foi desenvolvido pelos advogados, material distribuído *on line em aula no youtube*. <https://covidimob.com.br/wp-content/uploads/2020/07/5567162.pdf>

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Pandemia provocada pelo coronavírus: força maior ou fato do príncipe? São Paulo: Revista LTR vo, 84, n.5, maio de 2020.

CALCINI, Ricardo (org.). Coronavírus e os Impactos Trabalhistas. São Paulo: Jhmizuno, 2020.

FINCATO, Denise e STÜRMER, Gilberto. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney; O direito do trabalho na crise da covid-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

GANTUS, Miguel Guilherme. Comentários a MP 927/2020 e MP 936/2020 - Medidas Urgentes Visando a Estabilidade das Relações de Trabalho: Edição 2020 eBook Kindle

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual. Revista dos Tribunais. São Paulo, a. 109, n. 1017, p. 269-287, jul. 2020.

NAHAS, Thereza Christina; FITA, Fernando. Teletrabalho: Pequena reflexão conceitual e de equilíbrio entre capital/trabalho. Revista de Direito do Trabalho. vol 212/2020. Disponível em: <[http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/05/nahas\\_fita\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/05/nahas_fita_noticias_cielo_n5_2020.pdf)> . Acesso em 23.março 2021

NETO, M. Jorge e Silva, “A edição de medidas provisórias em tempos de coronavirus”, Belmonte, Alexandre Agra, MARTINEZ, L., MARANHÃO, N. (coord.), Direito do trabalho na crise da covid-19, JusPodium, 2020, p. 199.

OIT, Observatoire de l’OIT, le COVID-19 et le monde du travail, 2nda ed., Ginebra, 7 avril 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Medidas provisórias n. 927/2020 e 936/2020: negociação coletiva e controle de convencionalidade. Revista do TRT - 3ª Região. Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 147-170, jul. 2020.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo. Brasília, ESMPU, 2020. Disponível em e-book: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/acervo-compartilhado/covid-19-e-os-impactos-da-area-trabalhista>. Acesso em 20 março 2021.

***Luciane Cardoso Barzotto***

Doutora em Direito pela UFPR. Pós -doutora em Direito pela Universidade de Edimburgo.  
Juíza do Trabalho do TRT4. Professora do PPGD da UFRGS (mestrado e doutorado).  
Acadêmica da ASRDT (Academia Sul Rio-Grandense de Direito do Trabalho)