



Panorama jurídico laboral brasileiro no enfrentamento à pandemia causada pela COVID-19 (doença do coronavírus)

BRAZILIAN LABORAL LEGAL OVERVIEW IN COPING WITH THE PANDEMIC CAUSED BY COVID-19 (CORONAVIRUS DISEASE)

Fabiano Zavanella

Advogado e professor de Direito Trabalhista

fabzavanella@gmail.com

Recibido: 04.06.2020 | Aceptado: 11.06.2020

RESUMO

Nos últimos três meses, o país mergulhou em uma crise na saúde pública jamais vista na História moderna. Desde a notificação da primeira morte pela Covid-19, ou doença do Coronavírus (Sars-Cov-2), registrada no dia 17 de março de 2020, até a data de 2 de junho de 2020, ou seja, menos de três meses, o país já havia somado mais de 31 mil mortos. Essa triste marca fez o Brasil se igualar aos três países que mais tiveram baixas por causa da avassaladora infecção causada pelo vírus, a saber, Itália, Reino Unido e Estados Unidos. Considerando esse cenário tão assustador quanto desafiador, este artigo pretende, em linhas bastante objetivas, apresentar um panorama jurídico no que diz respeito às relações de trabalho, em especial, ao teletrabalho, ou trabalho remoto e trabalho a distância, trazendo as principais medidas legislativas já adotadas no período, bem como as medidas emergenciais criadas para a proteção ao emprego e à renda.

ABSTRACT

In the last three months, the country dived into a public health crisis never seen in modern History. Since the first death notification by covid - 19, or the disease of corona virus (sars-cov-2), registered on March 17th, 2020, until June 2nd 202, that is, less than three months, the country have summed more than 31 thousand casualties. this sad mark made brazil match to three countries that had more casualties because of the overwhelming infection caused by the virus, to know, Italy, United Kingdom and United States. Considering this scenario as frightening as challenging, this article intend, with quite objective lines, introducing a legal overview regarding at work relations, in special, telework, or remote work and distance work, bringing the main legal measures already adopted in the period, as well as the emergencial measures created for jobs and income protecting.

PALAVRAS-CHAVE

Pandemia
Covid-19
Flexibilização
Teletrabalho
Desafio econômico

KEYWORDS

Pandemic
Covid-19
Flexibility
Telework
Economic challenge

SUMARIO

1. A PANDEMIA NO BRASIL
2. PRINCIPAIS MEDIDAS LEGISLATIVAS E OS IMPACTOS DA PANDEMIA NAS ATIVIDADES ECONÔMICAS
 - 2.1. O teletrabalho e outras flexibilizações
 - 2.2. Medidas de proteção ao emprego e à renda
3. CONCLUSÕES

1. A PANDEMIA NO BRASIL

É possível afirmar que, no Brasil, a pandemia provocada pela COVID-19 desde sua chegada a cada dia ganha contornos extremamente graves e de proporcional complexidade aos problemas e mazelas que o país carrega em seus ombros em especial pela enorme desigualdade social e um sistema público de saúde saturado em muitos Estados e colapsado em outros, o que coloca o país em estágio de completo alerta e com uma grande reação do Poder Público por meio da edição de um conjunto normativo desde fevereiro passado em vista da chegada do contágio à nossa realidade.

Todos os países do mundo –e, assim, todas as economias, das mais fortes às mais frágeis– enfrentam a pandemia causada pelo novo coronavírus (SARS-COV-2) e, dele, em razão dessa doença ainda de sequelas tão pouco conhecidas: a COVID-19.

A realidade brasileira não foge a esse quadro. Quando do fechamento deste artigo, já se aproximavam trezentos mil casos constatados de COVID-19 no Brasil, com número de mortes que, a passos largos, aproxima-se do ceifar de mais de trinta mil vidas em nossas terras.

A constatada capacidade de transmissão do vírus (o que tem levado à afirmação da existência do “supertransmissor”, ou seja, pessoas que são contaminadas e, por isso, tornam-se transmissores, não raro até sem saber que portam o vírus em razão de quadros assintomáticos) faz com que recursos como o distanciamento social acentuado tenham emergido, no ambiente global, como soluções inafastáveis para, ao menos, permitir a conquista do tempo necessário às adequações estruturais da rede de saúde, na busca de se evitar o caos que já se abate sobre a Itália, a Espanha e outros países, conforme chega até aqui pelos noticiários trazidos por diversas empresas de comunicação.

O resultado desse processo histórico e claramente disruptivo já se tornou bastante perceptível: diversas empresas com suas atividades reduzidas ou até paralisadas em benefício das referidas medidas de distanciamento social, a bem da vida humana, mas, com sensíveis impactos na atividade econômica que variam caso a caso, a culminar na inviabilização de algumas, na necessidade de contenção de custos por outras (para sobreviver ao período crítico desta crise supranacional) e outras que permanecem intocadas, ao menos de um modo direto (outras, aliás, que, no momento, pelos setores, serviços e produtos ofertados no mercado, até obtendo maximização de lucros, mas que, por certo, sofrerão os impactos de toda essa crise em pouco tempo).

2. PRINCIPAIS MEDIDAS LEGISLATIVAS E OS IMPACTOS DA PANDEMIA NAS ATIVIDADES ECONÔMICAS

Ninguém foge da responsabilidade exigida de toda a sociedade e seus integrantes, nesse momento difícil: muito menos o Estado (entenda-se: governo - Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário).

De outro lado, a tarefa de encontrar soluções que atendam a todos os interesses conflitantes é muito difícil, o que há de ser reconhecido.

Assim, nos deparamos com o quadro normativo já traçado até aqui, no Brasil (MPs 926, 927, 928 e, depois da 936, a 944 e 945, bem como as Leis nº 13.979 e nº 13.982, de 2020, dentre outras), já desperta “amores e ódios”, razão pela qual será perseguida a sua análise sob o ponto de vista mais técnico possível, com predominância do analítico-descritivo, até como forma de buscar a formatação de explanação que permita o encontro de posicionamentos dos próprios autores destes comentários, que, entre si, também guardam entendimentos que, em certas questões, não se harmonizam perfeitamente.

Com isso, do ponto de vista técnico e prático, os breves comentários que serão apresentados aproximam-se da almejada confiabilidade necessária à colaboração com aqueles que buscam, neste momento de escuridão nos caminhos a trilhar, alguma luz que possam considerar.

A primeira Lei, 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, estruturou medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da pandemia e no art. 3, parágrafo 3 considerou como justificadas as faltas ao trabalho em decorrência das medidas preventivas da lei que previam isolamento ou quarentena de suspeitos de contágio ou infectados além de exames e internação compulsória.

Lamentavelmente a doença, de forma muito rápida, avançou e exigiu outras medidas mais amplas sob o aspecto laboral, em especial do Poder Executivo, com base no decreto legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, que reconheceu o estado de calamidade pública no Brasil com efeitos até 31 de dezembro de 2020 prevendo, dessa maneira, flexibilização das normas de responsabilidade fiscal, vinculação do orçamento e suas diretrizes a fim de que mecanismos urgentes e necessários fossem efetivamente implementados.

Vale destacar, também, que no mesmo dia 20 de março publicou-se o decreto nº 10.282, que regulamentou a lei 13.979 a fim de definir quais eram, naquele momento, os serviços públicos e atividades privadas classificadas como essenciais, o que desdobrou, por decorrência, no fechamento dos demais estabelecimentos e setores por meio de uma série de decretos municipais e estaduais (outra discussão ampla sobre a competência concorrente dos entes federativos nesse particular) que ocasionou o fechamento de muitos negócios e um aumento significativo do desemprego e do empobrecimento social, sobretudo dos trabalhadores informais relegados à própria sorte.

Avançando na cronologia das medidas adotadas no dia 22 de março de 2020 o Poder Executivo editou e publicou a Medida Provisória 927 com uma série de medidas que, conforme o artigo primeiro, pretende oferecer ao empregador medidas de

proteção ao emprego e a renda durante o estado de calamidade pública, portanto mecanismos transitórios e excepcionais à luz do cenário imposto pela pandemia.

2.1. O teletrabalho e outras flexibilizações

Dentre suas disposições, a referida Medida Provisória flexibilizou a figura do teletrabalho e do trabalho à distância dispensando aspectos formais exigidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive controle de jornada para os empregados até então submetidos a tal, possibilitou à antecipação de férias quando ainda em curso o período aquisitivo e até mesmo férias futuras sem dimensionar quais, diferindo tanto o pagamento das mesmas para o mês subsequente como o terço constitucional para o mês de abril, mecânica também aplicável às férias coletivas, as quais, pelo texto, não precisam de prévia comunicação dos órgãos de fiscalização ou tampouco do sindicato.

A Medida Provisória 927 permite, ainda, o aproveitamento ou antecipação de feriados como maneira de evitar a presença física dos empregados que não tenham funções compatíveis com trabalho remoto e também estrutura um novo banco de horas, que, por meio, de acordo individual, pode estabelecer um período de até 18 meses para compensação negativa ou positiva em relação ao empregado da quantidade de horas.

De outro turno, a medida indica no artigo 29¹, que os casos de contaminação pela Covid-19 não serão considerados ocupacionais, salvo se demonstrado o nexo de causalidade previsão ajustada ao disposto no art. 20, parágrafo 1º, alínea “d” da Lei nº 8213/01² e no artigo 31, que suspende à atividade punitiva da fiscalização do trabalho, dentre outras disposições, tais como o diferimento do recolhimento dos depósitos do FGTS, a prorrogação pela iniciativa do empregado dos acordos ou das convenções coletivas vencidas no prazo de 180 dias contados da entrada em vigor da medida provisória (uma espécie de ultratividade unilateral como salvaguarda do negócio e do emprego), além de algumas outros ajustes de menor impacto.

Dois pontos merecem destaque maior e final em relação à reflexão quanto a MP 927, já que o artigo 2º, que autoriza o acordo individual como mecanismo de proteção e garantia do vínculo de emprego, e a sobreposição desse ajuste aos demais instrumentos normativos, negociais ou legais, desde que respeitados os limites da Constituição Federal o que reavivou uma discussão muito acalorada sobre aplicação do art. 503 da CLT³, já que o parágrafo único do artigo primeiro da Medida Provisória

1. Foram ajuizadas pelo Partido Democrático Trabalhista (ADI 6342), pela Rede Sustentabilidade (ADI 6344), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), pelo Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348), pelo Partido Comunista do Brasil (PCdoB), pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT) conjuntamente (ADI 6349), pelo partido Solidariedade (ADI 6352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354), julgadas no último dia 29 de abril de 2020 pelo pleno do STF.

2. § 1º Não são consideradas como doença do trabalho: d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

3. Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a

é textual ao reconhecer que o estado de calamidade pública constitui motivo de força maior para fins e efeitos trabalhistas, e o artigo 18, que perde relevância, uma vez que revogado no dia seguinte, ou seja, 23 de março de 2020 pela Medida Provisória 928 dada a irresignação geral à sua previsão de suspensão dos contratos de trabalho sem nenhum tipo de recebimento de renda pelos trabalhadores.

Praticamente a totalidade da sociedade jurídica, além das entidades representativas dos trabalhadores, a gama de informais e os próprios setores mais frágeis da economia reagiram com muito vigor ao estrutural da Medida Provisória 927 (forçando quase que a imediata revogação do artigo 18 como acima apontado), principalmente pela ausência total do Estado nessa concertação social, já que despejada no ombro dos atores (empregado e empregador) a mecânica integral da solução dos graves problemas impostos pela pandemia.

2.2. Medidas de proteção ao emprego e à renda

O receio do Poder Executivo residia na assunção de responsabilidades derivadas do arcabouço normativo que guia e impõe limites à gestão pública, notadamente aquelas indicadas no próprio decreto nº 6 anteriormente citado, em eventual discussão judicial e possível interpretação diversa no controle concreto de constitucionalidade, e, assim, propôs a Presidência da República a ação direta de inconstitucionalidade 6357 em 27 de março de 2020, que ficou sob relatoria do Ministro Alexandre de Moraes que, em sede de liminar, que proferiu a seguinte decisão:

CONCEDO A MEDIDA CAUTELAR na presente ação direta de inconstitucionalidade, ad referendum do Plenário desta SUPREMA CORTE, com base no art. 21, V, do RISTF, para CONCEDER INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO FEDERAL, aos artigos 14, 16, 17 e 24 da Lei de Responsabilidade Fiscal e 114, caput, in fine e § 14, da Lei de Diretrizes Orçamentárias/2020, para, durante a emergência em Saúde Pública de importância nacional e o estado de calamidade pública decorrente de COVID-19, afastar a exigência de demonstração de adequação e compensação orçamentárias em relação à criação/expansão de programas públicos destinados ao enfrentamento do contexto de calamidade gerado pela disseminação de COVID-19. Ressalto que, a presente MEDIDA CAUTELAR se aplica a todos os entes federativos que, nos termos constitucionais e legais, tenham decretado estado de calamidade pública decorrente da pandemia de COVID-19. Intime-se com urgência. Publique-se.

Essa decisão foi publicada no dia 31 de março de 2020 e impulsionou, dessa forma, o movimento do Poder Executivo na estruturação da Medida Provisória 936, publicada em 1º de abril de 2020, e que, dentre outras medidas, estabeleceu e estruturou o benefício emergencial de proteção ao emprego e à renda, que, dentre os critérios fixados, é pago pelos cofres públicos e toma como base de cálculo a tabela e as regras

25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

do seguro desemprego a que o trabalhador faria jus se dispensado fosse não, no entanto, se confundindo ou impactando no acesso a tal verba previdenciária.

O estrutural da referida medida provisória, que prevê medidas complementares ao programa de proteção do emprego e da renda, se orienta por dois caminhos específicos: redução proporcional e transitória da jornada e do salário dos empregados e ou a suspensão provisória dos contratos de trabalho, ambas modalidades são harmônicas e podem ser fixadas dentro de uma mesma empresa, afetando grupo de trabalhadores diferentes ou até os mesmos empregados desde que em períodos não concomitantes e respeitado o prazo máximo de 90 dias para tal mecânica (suspensão do contrato de trabalho só poderá ser de até 60 dias, fracionada em dois períodos de 30 dias, e a redução poderá acontecer até o limite de 90 dias contínuos ou escalonados a depender da situação fática).

Buscando contornar a polêmica instaurada na discussão dos limites do art. 2º da Medida Provisória 927, que permite o ajuste individual amplo e limitado apenas aos cânones constitucionais, a Medida Provisória 936 institui um estrutural bastante razoável e sustentável do ponto de vista jurídico no que boa parte da doutrina chama de “direito do trabalho na crise” (relativização dos pilares da proteção do empregado genericamente para que se garanta a proteção em sentido estrito do vínculo de emprego, conforme guarida de outros princípios constitucionais que se sobrepõem pela regra de sopesamento na interpretação constitucional em questão).

Dessa forma, é autorizado o ajuste individual para adoção da redução proporcional ou da suspensão do contrato de trabalho, levando-se em conta faixas salariais indicadas no artigo 12 da medida que não contempla, por exemplo, a redução de 50% ou 70% para trabalhadores que recebem salário igual ou superior a R\$ 3.135,00 e inferior ao dobro do teto do regime de benefícios da previdência social e possua diploma superior (hipersuficientes), que deve necessariamente acontecer via negociação coletiva.

Importante observar e ressaltar que em nenhum momento a medida provisória veda ou impede que os sindicatos assumam o protagonismo das negociações para todo e qualquer empregado sob seu guarda-chuva de representação; pelo contrário, o texto incentiva a retomada do protagonismo sindical neste momento de extrema crise como uma entidade que precisa se reinventar e resgatar sua importância histórica, entretanto pelo cenário crítico que os micro e pequenos empreendedores enfrentam desde o início da pandemia.

São os micro e pequenos empreendedores que respondem pela geração de praticamente 70% dos empregos formais no país; oferecem uma via de salvaguarda das unidades produtivas, prestação de serviços ou comércio e também dos empregos através dessa negociação individual, sobretudo para o empregado que ganha igual ou menos que R\$ 3.135,00 (parcela significativa do mercado formal) e que terá uma redução mínima de sua renda conforme o estrutural do benefício emergencial.

Apesar dessa louvável construção que merece destaque já que se estima um acesso de até 25 milhões de empregados formais ao benefício, o que gera um empenho de aproximados 50 bilhões de reais custeados pelo Estado, no dia seguinte da publicação

da medida provisória, ou seja, 2 de abril de 2020, o partido Rede Solidariedade propôs uma ação direta de inconstitucionalidade, que recebeu o número 6363 sob relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, sendo pretendida como tema central a declaração de inconstitucional dos artigos que autorizam o acordo individual e em sede cautela a suspensão dos mesmos até o julgamento de mérito pelo pleno do Supremo Tribunal Federal (STF).

No dia 6 de abril de 2020, quando dados do Ministério da Econômica, citados pelo próprio Ministro em seu voto, indicavam mais de 8.000 (oito mil) acordos individuais já realizados e informados ao Poder Público para deflagração do pagamento do benefício emergencial, o pedido liminar foi deferido de maneira ampliativa, ou seja, fora do requerimento inicial que cingia-se à suspensão da aplicabilidade para dar nova redação ao parágrafo 4º do artigo 11 da Medida Provisória que exigia apenas a comunicação ao Sindicato do ajuste realizado entre empregado e empregador para impor a concordância (tácita ou expressa da entidade) ou a assunção pelo ente sindical da referida negociação suspendendo o pacto individual⁴.

Tal decisão, sem dúvida, criou um grande alvoroço e impôs uma reconhecida insegurança jurídica, tanto assim que o presidente do STF, Ministro Dias Toffoli, incluiu em caráter de urgência no calendário de julgamento do dia 16 de abril de 2020, pelo Pleno, a deliberação pela manutenção, alteração ou reforma da decisão liminar concedida, sessão essa precedida pelo julgamento dos embargos de declaração opostos pela Advocacia Geral da União, rejeitados pelo Ministro relator em nova decisão polêmica porque mais extensa que a primeira e com notório caráter integrativo e que aclarava a decisão liminar, sem, contudo, prover os embargos⁵.

O referido julgamento iniciou-se no dia 16 de abril conforme previsto e, por problemas técnicos na estabilização da conexão dos Ministros, foi suspenso e retomado no dia seguinte quando, então por sete votos favoráveis contra três contrários (Ministros Lewandowski, Fachin e Rosa Weber) decidiu-se pela reforma da decisão liminar e, por conseguinte, sua negação nos termos do voto divergente proferido pelo Ministro Alexandre de Moraes, que havia adotado linha muito parecida com as reflexões do presente autor em outra oportunidade⁶.

Essa decisão reestabelece o estrutural da Medida Provisória 936 e garante a continuidade do fluxo de ajustes individuais e coletivos na perspectiva do realismo jurídico

4. “Isso posto, com fundamento nas razões acima expendidas, defiro em parte a cautelar, ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes. Solicitem-se informações à Presidência da República. Requistem-se a manifestação do Advogado-Geral da União e o parecer do Procurador-Geral da República. Comunique-se, com urgência. Publique-se”.

5. “Em conclusão, conheço do recurso, nos termos do art. 1.024, § 2º, do CPC, admitindo a legitimidade do Advogado-Geral da União para opor os embargos declaratórios, porém os rejeito, por entender que não se encontram presentes os vícios apontados, sem prejuízo dos esclarecimentos supra explicitados. Publique-se”.

6. Zavarella, F.; Maistro Junior, G.; Simonato, P. M.: *Primeiras linhas sobre a MP 936/2020 e o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda*, Foca, São Paulo, 2020.

e da proteção efetiva do legítimo interesse da manutenção do emprego e da renda, a qual, segundo dados no *site* do Ministério da Econômica até a data deste artigo, já contempla 5 milhões de acordos individuais informados (30 de abril de 2020)⁷.

Retomando a linha cronológica depois desse grande parênteses para tratar da mais significativa das medidas até aqui adotadas pelo Poder Executivo e o enfrentamento da discussão via controle abstrato de constitucionalidade pelo STF (sem falar no debate legislativo também necessário), no dia 2 de abril de 2020 publicou-se a Lei nº 13.982, que estabelece o acesso ao auxílio, no valor de R\$ 600,00, por três meses, em favor do trabalhador informal ou do microempreendedor individual respeitados alguns requisitos objetivos que habilitam ou não para o recebimento de tal benefício.

Nos dias seguintes, ainda foram editadas duas outras medidas provisórias, dias 3 e 4 de abril, respectivamente, nº 944 e nº 945:

[A] primeira estabeleceu o programa emergencial de suporte a empregos, abrindo linha de crédito às pessoas jurídicas para honrar com os pagamentos de salários de seus empregados e estabeleceu uma importante medida de proteção ao trabalhador: aquele que for beneficiário do crédito, não poderá rescindir o contrato de trabalho dos seus empregados sem justo motivo até o 60º dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito. A segunda, traçou uma importante regulamentação durante o tempo de duração da pandemia, aos trabalhadores portuários, entendendo o legislador a importância de se regulamentar este setor da economia nacional que tem uma expressiva e abundante entrada e saída de pessoas e mercadorias⁸.

A partir desse cenário pelo qual elencamos as principais medidas legislativas adotadas pelo governo brasileiro para tentativa de enfrentamento dos impactos impostos pela pandemia da covid-19, os meses de março, abril e maio presenciaram um aumento considerável de dispensas (rescisões do contrato de trabalho), e segundo relatório do IBGE temos, no primeiro trimestre do ano, quase um milhão de pessoas a mais no quadro de desocupados, afetados diretamente pelos desdobramentos do período no cenário econômico⁹.

Outras tantas notícias e informação também apontam que uma série de negócios sucumbiram aos efeitos da crise já que quase a totalidade das empresas no Brasil (99%) são micro ou pequenas empresas que respondem por quase 60% do empregos formais gerados; logo, não são estruturas sólidas ou que contem com reservas suficientes para sobreviver a tamanha avalanche imposta sem qualquer tipo de aviso ou preparo¹⁰.

7. Disponível em: <<https://servicos.mte.gov.br/bem/>>. Acesso em 30 de abril de 2020.

8. Nahas, T. C.; Martinez, L.: *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 de prevenção de riscos laborais*. Disponível em <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus-3.pdf>. Acesso em 30 de abril de 2020.

9. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27821-de-semprego-atinge-12-6-no-trimestre-ate-abril-com-queda-recorde-na-ocupacao>>. Acesso em 1º de abril de 2020.

10. Disponível em <<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em 30 de maio de 2020.

3. CONCLUSÕES

As breves e inconclusivas linhas anteriores perfazem um voo panorâmico sobre o cenário normativo do Brasil no plano jus laboral, ao menos as principais tentativas intentadas, demonstrando, assim, que, de forma muito acanhada, o Estado brasileiro adotou modelos ou construiu cenários que tardaram ou se demonstram ineficientes para frear ou impedir os fluxos verificados de encerramento de negócios e atividades econômicas, além, também, o aumento do desemprego.

Ademais o Brasil convive com a complexa situação da mão de obra informal que representa praticamente 40% do total da população economicamente ativa, drasticamente impactada pela pandemia em suas diversas facetas (preparação física, serviços domésticos, trabalhadores em plataformas, salões de beleza ou estética, passeadores, pequenos comércios em geral, dentre outras), e o período previsto do auxílio emergencial já atingido também se mostrou insuficiente para permitir que essas pessoas fizessem frente às necessidades básicas sem ter que ir para as ruas, nos grandes centros em especial, em busca da subsistência, contribuindo para que os níveis de isolamento recomendáveis pelas autoridades de saúde jamais fossem alcançados.

As técnicas de ajuste individual previstas, em especial na Medida Provisória 936, possibilitaram, conforme números do próprio Ministério da Economia, a preservação de quase 10 milhões de empregos, o que representa 30% do total dos postos de trabalho formais no país, dado extremamente significativo que revela, de fato, que vivenciamos um momento de convergência¹¹ de interesses (empregador e empregado) na busca de algum caminho possível de manter o negócio funcionando e, assim, preservar, ao máximo, os empregados, ainda que sejam feitos ajustes ou adaptações para fazer frente ao cenário devastador imposto pela pandemia.

O país agora, ainda de forma desordenada, é verdade, se prepara para uma retomada progressiva das atividades (em especial nas capitais mais afetadas pelo contágio; São Paulo em especial) sem que tenha conseguido êxito nos mecanismos de enfrentamento efetivo da crise, no que se refere em especial a manutenção da renda, do emprego e das atividades produtivas, deixando muito a mercê da própria sorte os respectivos agentes (empregados e empresários).

Embora não seja uma realidade muito parecida com os países mais afetados pela doença, uma percepção de terra devastada e, pelo menos, dois anos completamente perdidos nessa perspectiva (econômica), o que difere o Brasil dos demais países é justamente como o necessário é visto para se possibilitar alguma retomada, o que ainda nos parece bastante obscuro e um pouco distante, já que ainda vivemos o aumento de

11. "Trata-se de mera conformação de interesses convergentes, por força (maior) de fato totalmente estranho à vontade das partes. Não há, nesse caso, barganha, mas medidas de exceção para estabilização do país. E a opção de resolução é estatal, no seu legítimo papel, para fins de enfrentamento comum da sociedade como um todo, e não apropriada para determinados contratos individuais". Aguiar, A. C.; Calvet, O. A.: *Negociação individual para redução de salário e jornada de trabalho*. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-08/aguiar-calvet-negociacao-individual-reducao-salario-jornada>>. Acesso em 21 de abril de 2020.

peças infectadas e de mortes causadas pelas complicações da Covid-19, superando, diariamente, cerca de mil pessoas!¹².

Bibliografía

- Aguiar, A. C.; Calvet, O. A.: Negociação individual para redução de salário e jornada de *trabalho*, <https://www.conjur.com.br/2020-abr-08/aguiar-calvet-negociacao-individual-reducao-salario-jornada>.
- Nahas, T. C.; Martinez, L.: *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 de prevenção de riscos laborais*, http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus-3.pdf.
- Zavanella, F.; Maistro Junior, G.; Simonato, P. M.: *Primeiras linhas sobre a MP 936/2020 e o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda*, Foca, São Paulo, 2020.

12. Disponível em <<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/06/01/casos-de-coronavirus-e-numero-de-mortes-no-brasil-em-1o-de-junho.ghtml>>. Acesso em 1º de junho de 2020.