

CORONAVÍRUS: A APLICAÇÃO EFICAZ E PRAGMÁTICA DO DIREITO DO TRABALHO

José Reynaldo Bastos da SILVA
Luiz Antonio Ramalho ZANOTI

reynaldo.bastos@hotmail.com
zanoti.7@gmail.

RESUMO: O assunto em tela, predominante nos meios de comunicação, embora seja de conhecimento geral, ainda é pouco desenvolvido quando já se instalam os efeitos sociais de uma crise na saúde e economia mundial sem precedentes.

O pensamento científico trabalhista evoluiu muito neste tempo para tentar dar respostas ao que se sucede: aumento do desemprego, auxílio governamental complementar ao trabalhador empregado e emergencial às classes de baixa renda, trabalho em home office, empreendedorismo laboral, etc.

O Direito do Trabalho acompanhou tais bruscas mudanças comportamentais, efetuou necessária inovação de conceitos e aplicabilidade para atender às demandas deste tempo atípico de adaptação ao mercado de trabalho.

Assim, os objetivos do trabalho foram alcançados, de forma genérica, ao analisar aspectos de inovação no trabalho e renovação de práticas que estão trazendo novas modalidades de trabalho e renda; bem como detalhou tais modalidades à luz da atualidade e das demandas sociais da humanidade avassalada por invisível inimigo sanitário, o virulento vírus Sars-Cov-2, que, até 21/09/2021, ceifou 4.697.099 vidas no mundo (OPAS, 2021) e 590.752 vidas no Brasil (OPAS, 2021), sendo superado apenas pelos Estados Unidos, com 669.412 mortes (OPAS, 2021) e superando a populosa Índia, com 445.385 mortes.

O crítico quadro de falta de oportunidades de trabalho, pelas restrições impostas de isolamento social e queda da economia, levou a pessoa humana e a sociedade organizada a colocar em prática sua racional criatividade ou mesmo se reinventar para viabilizar sua existência frente aos desafios pela sobrevivência da própria espécie humana e sua força de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: desemprego, home office, empreendedorismo laboral.

ABSTRACT: *The subject at hand, prevalent in all the media, although it is generally known, is still underdeveloped when the social effects of an unprecedented crisis in health and world economy are already taking place.*

Labor scientific thinking has evolved a lot at this time to try to give answers to what is happening: increase in unemployment, complementary government assistance to the employed worker and emergency assistance to the low-income classes, home-office work, labor entrepreneurship, etc.

The Labor Law accompanied such sudden behavioral changes, made necessary innovation in concepts and applicability to meet the demands of this atypical time of adaptation to the labor market.

Thus, the objectives of the work were achieved, in a generic way, by analyzing aspects of innovation at work and renewal of practices that are bringing new types of work and income; as well as detailed such modalities in light of the current situation and the social demands of humanity overwhelmed by an invisible sanitary enemy, the virulent Sars-Cov-2 virus, which, until 09/21/2021, claimed 4,697,099 lives in the world (PAHO, 2021) and 590,752 lives in Brazil (PAHO, 2021), surpassed only by the United States, with 669,412 deaths (PAHO, 2021) and surpassing the populous India, with 445,385 deaths.

The critical situation of lack of work opportunities, due to the restrictions imposed by social isolation and economic downturn, led the human person and organized society to put into practice their rational creativity or even reinvent themselves to make their existence viable in the face of the challenges for the survival of the human species itself and its workforce.

KEYWORDS: *unemployment, home office, labor entrepreneurship..*

1. Introdução

A relevância do tema está patenteada quando se analisa os relatos históricos de que se tem notícia e que demonstram, comparativamente, a gravidade do problema de saúde concomitantemente aos efeitos econômicos e sociais na população que atualmente vive no Planeta, aproximadamente 7,79 bilhões de pessoas (ONU, 2020), das quais 43% esteve confinada devido à pandemia (O GLOBO, 2020).

A ameaça massiva à saúde humana com implicações diretas na execução de atividades laborais plurais provocou, em igual proporção, desemprego e confrontou a proposta de criatividade laboral com a proteção jurisdicional dos trabalhadores.

Métodos comportamentais alternativos continuam sendo implementados, em tempo eficaz e de modo pragmático a atenuar um problema incidental imposto à humanidade de forma a interromper um ciclo evolutivo e estabelecer rapidamente a necessidade de propostas trabalhistas exequíveis de resgate frente a uma hecatombe econômica com visíveis consequências sociais, além da catastrófica saúde pública posta à prova, particularmente no Brasil.

Pensar rápido e agir mais rápido ainda, mesmo que movido por pragmatismo ou intuição, para a eficaz solução do debacle trabalhista universal passou a ser um desafio para as classes trabalhadoras em 2020 e que perdura em 2021.

Pensar globalmente e agir localmente é o princípio da globalização que se reacende no mercado de trabalho.

2. Fundamentação teórica: as novas relações do trabalho

Quanto ao regramento trabalhista específico para a época da pandemia, um período de autêntica situação de calamidade pública, destaca-se a edição da Medida Provisória (MP) nº 927, em 22/03/2020, e, em caráter complementar a MP 928, de 23/03/2020, revogando parte da MP anterior (art. 18).

Na seara trabalhista, o estado de calamidade pública constitui hipótese de força maior (art. 501, CLT).

Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501, *caput*, CLT).

O estado de força maior provocou reação imediata dos trabalhadores para especializarem seus *modus operandi* para o enfrentamento aos diversos problemas econômicos e trabalhistas deles decorrentes.

Esta ressurte-se da falta de políticas públicas combativas ao desemprego estrutural, paliativizada pelo auxílio governamental emergencial, complementar ao trabalhador formal, estendido ao informal e à população pobre em geral.

Desde 11/03/2020, data oficial do início da pandemia (OMS, 2020), há mais de um ano e meio daquela fatídica quarta-feira, o mundo do trabalho atravessa uma autêntica

revolução que provavelmente transcenderá o término do estado de calamidade pública no Brasil, marcado para 31/12/2021 pela Lei n. 14.020/2020, que também instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Até 21/09/2021, segundo dados obtidos (OPAS, 2021), a transnacional doença Sars-Cov-2 ceifou 4.697.099 vidas no mundo e 590.752 vidas no Brasil, o que nos faz superados apenas pelos Estados Unidos, com 669.412 mortes e superadores da populosa Índia, que registrou 445.385 mortes.

Durante o estado de calamidade pública, em vigência enquanto durar a pandemia, o empregador unilateralmente (*ius variandi*) poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (art. 4º, *caput*, MP 927).

O Brasil é complexo em termos de relações de trabalho. Não é feito só de empregados e empregadores. Tem os autônomos, os pejetizados, os estagiários, os aprendizes, os desempregados (FARIA; VALVERDE, 2020, p. 222).

Com efeito, o crítico quadro de falta de oportunidades de trabalho, pelas restrições impostas de isolamento social e queda da economia, levou a pessoa humana e a sociedade organizada a colocar em prática sua racional criatividade ou mesmo se reinventar para viabilizar sua própria existência.

Um novo *modus operandi* de práticas e modalidades de trabalho e renda emergiram da crise para se adequarem à nova ordem que impõe distanciamento social, precaução e prevenção sanitária individual e coletiva (anticontágio) e especialização prática nas modalidades de trabalho à distância.

Está culminando com a prática substancial do teletrabalho, enquanto gênero da sobressalente espécie do *home-office*, bem como no empreendedorismo da livre iniciativa.

O teletrabalho assumiu a ponta das alternativas viáveis de manutenção do emprego e da renda, de empregados e empregadores.

O Direito do Trabalho se reorienta para positivar bruscas mudanças jurídicas ao tempo em que a atipicidade prepondera à lei e cria nova jurisprudência aos seus operadores.

O legislador trabalhista fica a reboque da realidade da sociedade contemporânea abalada por verdadeiro cataclisma socioambiental.

Novas decisões judiciais se amoldam à nova ordem política.

Artigos de jornais e revistas, científicas ou não, grassam no mundo da comunicação e imprimem uma dinâmica atualização do acervo acadêmico formacional ou informacional, colocando em reativada construção o ambiente do Direito do Trabalho.

Nutre-se a doutrina trabalhista, com a contribuição também da presente pesquisa.

Assim caminha a humanidade, sob a égide do Direito do Trabalho e sua aplicação eficaz e pragmática em tempo de coronavírus ...

2.1. O teletrabalho

Durante a pandemia, o teletrabalho possibilitou a continuidade de negócios e empregos. Trata-se de um salto inesperado rumo ao futuro do trabalho que deixa em aberto um cenário de oportunidades e desafios para a região (OIT, 2021).

O teletrabalho invadiu os mercados de trabalho da América Latina e do Caribe como forma de enfrentar as consequências da pandemia da COVID-19, permitindo a continuidade das atividades em alguns setores no contexto de uma queda devastadora da atividade econômica, com perda de emprego, queda na renda e fechamento de empresas.

Estimativas preliminares da OIT indicam que no pior momento da crise, no segundo trimestre de 2020, cerca de 23 milhões de pessoas passaram para o teletrabalho na região.

Como em outras partes do mundo, essa modalidade surgiu como um mecanismo para garantir a continuidade de certas atividades econômicas e, com ela, da relação de trabalho.

“Teletrabalho da noite para o dia” – assim reagiram os servidores do Judiciário paulista contando os desafios da “quarentena” imposta pela pandemia do Covid-19 obrigando-os a manter dessa forma a prestação jurisdicional (MIGALHAS QUENTES, 2020).

Prazos processuais suspensos, sessões *on-line*, questões judicializadas, foram algumas das mudanças sofridas pelo Judiciário.

O teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, caracteriza-se pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, por meio de

plataformas digitais, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

O teletrabalho foi positivado no Brasil por meio da Lei nº 13.467/2017, a chamada “Reforma Trabalhista” que, dentre outras alterações, inseriu na CLT os artigos 75-A e 75-E, que integram um capítulo inteiramente dedicado ao teletrabalho.

A pandemia alterou o cenário mundial e com ela o mercado de trabalho e suas relações. Para atender à necessidade de isolamento social, diversas empresas aderiram à prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, o chamado teletrabalho (ou *home-office* ou ainda *anywhere-office*).

O teletrabalho consiste na modalidade de trabalho realizada fora do ambiente físico da empresa, com a utilização de recursos tecnológicos. Seu desenvolvimento pode ocorrer na casa do empregado, em *co-working*, em cafeterias ou em qualquer lugar.

Considerando que a necessidade de adaptação foi imediata e inesperada, além de que muitos espaços para o desenvolvimento do teletrabalho (telecentros) foram fechados em observância aos protocolos sanitários, a maioria dos empregados não viu outra opção senão desenvolver suas atividades em sua própria residência, na forma de *home office*.

O *home-office* encontra diversos obstáculos na sua aplicação, desde sua parte burocrática, como a necessidade de aditivo contratual, bem como dificuldades nas condições físicas e cognitivas de trabalho, desde mobiliário e equipamentos de trabalho até apoio tecnológico e capacitação dos empregados.

Mas não é só isso. Não são só os empregados que estão em casa. O coronavírus (covid-19) trouxe impacto geral no ambiente domiciliar: creches e escolas fechadas, crianças em casa, familiares desempregados e, como resultado da soma de fatores, o novo mal do século: o desenvolvimento de doenças psíquicas.

Essa constatação deve chamar a atenção das empresas que podem sofrer consequências jurídicas e financeiras caso o desenvolvimento destas doenças seja relacionado ou agravado pelo trabalho.

Caso o empregado comprove, por meio de prova documental, oral e, principalmente, pericial, que suas condições de trabalho foram responsáveis pelo desenvolvimento ou contribuíram para o agravamento de transtornos mentais, a empresa pode ser condenada ao pagamento de pensão mensal, despesas médicas e indenização por danos morais.

Além disso, reconhecido o nexo causal, a doença é equiparada a acidente de trabalho e o empregado que tiver sido afastado por mais de 15 dias passa a deter estabilidade

provisória ao emprego, pelo período de 12 meses, conforme previsto no artigo 118 da lei 8.213/91.

Dessa forma, a fim de reduzir riscos e garantir a saúde física e mental de seus empregados, as empresas devem investir no *compliance* trabalhista, com a adoção de ética digital, política de teletrabalho, canais para informação periódica sobre resultados e atividades, bem como orientações acerca do conteúdo das tarefas, exigências de tempo e ritmo esperado das atividades, garantindo o direito a desconexão e o desenvolvimento do direito da personalidade do empregado.

A aplicação de tais medidas pode não ser o suficiente para elidir, por completo, o aparecimento de qualquer doença psicológica, pois esta pode estar relacionada a fatores externos ao trabalho. No entanto, demonstrar o cuidado com o empregado, com orientações, apoio e ausência de omissão, pode ser o suficiente para afastar a culpa da empresa e, com ela, o nexo causal.

O teletrabalho é gênero cuja espécie principal é o *home-office*.

2.2. Home-office

O trabalho *on-line* ou em *home-office* é a modalidade de trabalho que provocou uma das principais mudanças da pandemia da covid-19 para os trabalhadores.

Segundo pesquisa realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, sobre *home-office* no Brasil em 2020, portanto 03 anos após a regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, de 554 empresas consultadas que empregam 1.465.255 trabalhadores nas diversas regiões do país, 46% adotavam o teletrabalho/*home-office* de maneira estruturada e 52% adotavam pela situação de calamidade pública e/ou estado de emergência e superando de longe os 2% das empresas que não o adotavam.

Das empresas que passaram a adotar o teletrabalho/*home-office*, durante a pandemia, 72% planejam manter a prática.

Em relação ao objetivo que os empresários afirmaram se valer para a adoção do *home-office*, 66% responderam que buscavam com isso melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, 61% faziam isso pensando em alinhar-se às modernas práticas de flexibilidade no trabalho, 47% na mobilidade urbana (redução de veículos nas ruas, diminuição do tempo no trânsito, etc), 46% na redução de despesas com espaço físico e custos, 42% no aumento de produtividade, 36% na atração e retenção de talentos, 30% na concessão de benefícios para seus colaboradores, 25% na preparação para eventuais futuras situações de calamidade pública, 18% para colaborar com o meio ambiente

reduzindo congestionamentos e poluição do ar com a emissão de dióxido de carbono pelos escapamentos dos veículos, 15% na redução de *turnover* e absenteísmo, 8% possibilitar a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs).

Esta importante pesquisa foi realizada em parceria da SAP (2020) com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT).

Com o Covid-19, ao serem surpreendidos bruscamente, os empregadores de diversos ramos de atividades, colocaram, de uma hora para outra, todos ou quase todos os seus colaboradores em regime de teletrabalho.

O presente momento de predomínio do *home-office* em diversas atividades que este naturalmente possibilita, poderá continuar no mesmo nível de intensidade na fase pós-Covid, para aqueles trabalhadores que estão produzindo mais em casa, se comunicando bem com os demais colegas mesmo à distância, tendo maior grau de satisfação em trabalhar em ambiente de convívio familiar: uma ótima e permanente solução para eles e seus empregadores também.

O trabalho remoto responde muito bem às novas tendências do Direito do Trabalho, não só em tempo de coronavírus mas desponta como a aplicação eficaz e pragmática do Direito do Trabalho.

2.3. Outras modalidades

A pandemia do novo coronavírus ocasionou impactos em diversos setores da sociedade. A economia não deixou de ser atingida e, por conta da crise gerada pela Covid-19, muitos profissionais acabaram perdendo o emprego e o cenário também não está favorável para quem busca um novo trabalho.

Entretanto, algumas áreas estão vivenciando um período de crescimento, pois têm desempenhado um papel importante no enfrentamento à pandemia. Nesses segmentos, é possível encontrar boas oportunidades em profissões que mais contratam durante a pandemia do coronavírus.

O levantamento das profissões que mais contratam durante a pandemia do coronavírus foi realizado pelo site de recrutamento e emprego *Glassdoor*. De acordo com a plataforma, a área de saúde possui a maior demanda de profissionais, incluindo médicos, enfermeiros e auxiliares de enfermagem, farmacêuticos e auxiliares, laboratoristas, psicólogos organizacionais, entre outros (*GLASSDOOR*, 2021).

O setor de logística também tem se destacado, contratando supervisor, líder, assistente e auxiliar; assim como profissionais que podem trabalhar de forma remota, a exemplos de atendentes de *telemarketing*.

Com a necessidade de isolamento social, os motoboys ou entregadores também estão encontrando boas oportunidades de contratação.

Assim como os atendedores ao cliente, operador de caixa de loja, estoquista, operador de loja e repositor de mercadorias, ascenderam às demandas do período da pandemia no Brasil.

3. Situações inusitadas das relações do trabalho durante a pandemia

3.1. Confeiteira recebe R\$ 200 mil após ser demitida por Covid-19

A trabalhadora foi dispensada enquanto passava por tratamento pela perda do olfato e do paladar (MIGALHAS QUENTES, terça-feira, 01 de junho de 2021).

3.2. Covid-19 e a necessidade do nexo causal para a emissão da CAT

A CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) deve ser emitida para todos os empregados contaminados pelo novo coronavírus? (MIGALHAS DE PESO, terça-feira, 26 de janeiro de 2021).

3.3. TST: é ilegal dispensa de 90% de professores sem negociação coletiva

Processo voltará ao TRT para analisar recursos sobre o valor da indenização por danos morais (TST, quarta-feira, 28 de abril de 2021).

A 2ª turma do TST reconheceu a ilegalidade da dispensa em massa realizada por uma escola, em Campo Grande/MS. A empregadora, que deverá pagar indenização por danos morais, foi responsabilizada por ter dispensado, simultaneamente e sem negociação coletiva, 27 de seus 30 professores, correspondente a 90% de seu quadro docente.

3.4. É válida justa causa de mulher que viajou a lazer durante quarentena?

Trabalhadora estava em licença médica por suspeita de contaminação pelo coronavírus e descumpriu orientação de permanecer isolada (MIGALHAS QUENTES, quarta-feira, 28 de julho de 2021).

A 3ª câmara do TRT da 12ª região validou a dispensa por justa causa de uma trabalhadora de supermercado de Brusque/SC que, após entrar em licença médica

alegando sintomas de covid-19, viajou para a cidade turística de Gramado/RS no período em que deveria estar cumprindo quarentena.

3.5. Trabalhador pode ser obrigado a se vacinar?

A Juíza Grazielle Lima, da Vara do Trabalho de Colider (MT), entende que essa determinação está dentro do poder diretivo do empregador, considerando que o interesse da coletividade, o interesse de todos os demais empregados, do próprio empregador, para que ele mantenha a sua atividade econômica, para que ele possa garantir um ambiente de trabalho seguro, um ambiente de trabalho hígido. Então, ele pode sim tomar como medida de precaução a exigência da vacinação dos seus empregados (CSJT, 2021).

3.6. Lei afasta gestantes do trabalho presencial na pandemia.

A lei n. 14.151/21, que determina o afastamento das empregadas gestantes das atividades de trabalho presenciais durante a pandemia, tem gerado debates.

A lei restringe as atividades presenciais e diz que a gestante não deve sofrer prejuízos em sua remuneração e permite o trabalho realizado à distância.

Embora vista como benéfica e importante para a manutenção da saúde das mulheres grávidas, o que se vê é uma lei simplista e que deixa lacunas quanto ao ônus a ser suportado pelo empregador em caso, por exemplo, da impossibilidade de essa trabalhadora realizar sua função remotamente.

3.7. O enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional sob a ótica do empregador

Em suma, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao declarar a inconstitucionalidade deste dispositivo, não reconheceu automaticamente a Covid como doença ocupacional, apenas asseverou que o ônus da comprovação do nexos causal não pode e nem deve ser do empregado, mas sim do empregador (MIGALHAS QUENTES, quinta-feira, 29 de julho de 2021).

4. Resultados e discussão: relações trabalhistas pós-pandemia; devemos ser otimistas?

(MIGALHAS QUENTES, Bruna Cavalcante Kauer, quarta-feira, 28 de julho de 2021).

Antes mesmo da pandemia já havia indícios de novas tendências na relação entre empregador e empregado.

Desde a última recessão de 2015/2016, já era notada uma mudança estrutural do mercado de trabalho, com aumento da flexibilidade, migrações do regime celetista para outras formas contratuais e acomodações no mercado informal.

A pandemia de coronavírus intensificou esse processo e afetou, principalmente, os trabalhadores com menor proteção social e baixa escolaridade, ou seja, trabalhadores informais foram mais atingidos que os formais, gerando um impacto profundo no mercado de trabalho.

O futuro das relações trabalhistas neste contexto é bastante complexo e, portanto, podemos esperar que alguns setores fiquem muito diferentes do que eram anteriormente a este novo cenário.

Vejamos: houve uma adaptação das funções que envolvam teletrabalho, o que pode levar à adoção permanente das videoconferências, esvaziando pontes aéreas pelo país com menos fluxo de passageiros, o que afeta diretamente o setor de aviação, por outro lado, em relação ao comércio houve aquecimento e crescimento do e-commerce, o que pode prejudicar os resultados do varejo presencial.

Antes mesmo da pandemia já havia indícios de novas tendências na relação entre empregador e empregado. O compartilhamento de cargos, a adoção do trabalho remoto como padrão, a diminuição do número de dias trabalhados são alguns dos formatos que já são realidade para muitos trabalhadores.

É importante deixar claro que as questões das relações trabalhistas envolvem diretamente a situação econômica, num país em que temos uma situação fiscal complicada, o tamanho da dívida pública é muito grande e não é esperado um crescimento vigoroso da economia. Desta forma, as perspectivas em curto prazo não são animadoras.

Em um futuro próximo, segundo estudos de projeções a longo prazo, teremos cinco grandes grupos de trabalhadores: deslocados, redundantes, essenciais e remotos.

4.1. Os “deslocados”

São os que se afastaram das suas funções em curto prazo e que fazem parte dos setores mais afetados pela pandemia, como comércio e serviços, hospitalidade, varejo e turismo.

4.2. Os “redundantes”

São os que terão que ter conhecimento tecnológico e digital, como, por exemplo, professores para ministrar aulas online e médicos cirurgiões para realizarem cirurgias robotizadas.

4.3. Os “essenciais”

Os trabalhadores "essenciais", também conhecidos popularmente como os de "linha de frente" são os entregadores, enfermeiros, coletores de lixo, profissionais da saúde, de supermercados, da agricultura e da indústria, que continuarão suas atividades normalmente.

4.4. Os “remotos”

Por fim, os "remotos" integram a categoria que pode trabalhar remotamente e que terão a possibilidade de manterem seus empregos.

4.5. Os “híbridos”

Há uma grande tendência de um trabalho mais híbrido. Dividido entre a residência do trabalhador e o local da prestação de serviços, as empresas terão que se reinventar trazendo novas tendências e proporcionando maior qualidade de vida, flexibilidade e comodidade aos seus colaboradores

A tendência é também de maior concorrência profissional, alteração de forma de contratação, supressão de direitos trabalhistas...

As inovações tendem a ser ilimitadas, pois o futuro das relações trabalhistas não se limita ao home office e nem às ferramentas tecnológicas; mas. Acima de tudo, no capital humano, tanto empregado quanto empregador, que invariavelmente deverão se pautar na organização, criatividade, colaboração e no aprendizado. Esses são e serão elementos fundamentais para nortear as tomadas de decisões nas relações do trabalho.

5. Conclusão

Em meio ao estado de calamidade imposto pela proliferação do coronavírus e diante das Medidas Provisórias trabalhistas de enfrentamento à crise conjuntural provocada pela contagiosa doença, os empresários e os trabalhadores, tidos como colaboradores imprescindíveis ao trabalho e os prestadores de serviços especializados puderam adequar soluções às realidades próprias, sem interferência do Poder Público Estatal.

Dessa forma, a solução de conflitos e superação de obstáculos no ambiente do trabalho se tornaram um fato autônomo, com amplo espaço de diálogo entre os protagonistas de construtivas relações de trabalho.

Com a pandemia, o diálogo entre patrão e operário, forçosamente, porém de um modo eficaz, exerceu seu papel de solução de conflitos da luta de classes no contexto social e econômico, pacificando os ânimos litigiosos das relações trabalhistas.

Pacificar é a principal premissa do de todos os ramos do Direito, no qual se inclui com justa razão o Direito do Trabalho.

Um novo paradigma que se vislumbra alentador de uma nova ordem política da sociedade: o equilíbrio entre o capital e o trabalho.

Destarte, o coronavírus também sucumbirá mediante a aplicação eficaz e pragmática do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 24 jul. 1991, p. 14.809, col. 2.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, vigor a partir de 11 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 14 jul. 2017, ed. 134, seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei n. 14.020, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n. 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 07 jul. 2020, ed. 128, seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei n. 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 13 maio 2021, ed. 89, seção 1, p. 4.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 22 mar. 2020, ed. 55-L, seção 1 – Extra, p. 1.

BRASIL. Medida Provisória n. 928, de 23 de março de 2020. Altera a Lei n. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 23 mar. 2020, ed. 56-C, seção 1 – Extra, p. 1.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 28 abr. 2021, ed. 78, seção 1, p. 2.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Trabalhador pode ser obrigado a se vacinar? Disponível em: < http://www.csjt.jus.br/web/csjt/semananacional-da-execucao-trabalhista/-/asset_publisher/By5C/content/id/8638643 > Acesso em: 29 set. 2021.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino, *in* BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). Direito do Trabalho na Crise da Covid-19, 1. ed., Salvador (BA): JusPodivm, 2020.

GLASSDOOR. Levantamento das profissões que mais contratam durante a pandemia do coronavírus. Disponível em: < <https://www.glassdoor.com.br> > Acesso em: 28 set. 2021>

MIGALHAS DE PESO. Covid-19 e a necessidade do nexo causal para a emissão da CAT. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/339383/covid-19-e-a-necessidade-do-nexo-causal-para-a-emissao-da-cat> > Acesso em: 26 jan. 2021.

MIGALHAS DE PESO. Relações trabalhistas pós-pandemia: devemos ser otimistas? Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/349217/relacoes-trabalhistas-pos-pandemia-devemos-ser-otimistas> > Acesso em: 28 jul. 2021.

MIGALHAS QUENTES. Teletrabalho: da noite para o dia. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/quentes/328427/teletrabalho-da-noite-para-o-dia--servidores-do-judiciario-contam-os-desafios-da-quarentena-na-prestacao-jurisdicional> > Acesso em: 05 jun. 2020.

MIGALHAS QUENTES. Confeiteira recebe R\$ 200 mil após ser demitida por ter covid-19. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/quentes/346441/confeiteira-recebe-r-200-mil-apos-ser-demitida-por-ter-covid-19> > Acesso em: 01 jun. 2021.

MIGALHAS QUENTES. É válida justa causa de mulher que viajou a lazer durante quarentena? Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/quentes/349204/e-valida-justa-causa-de-mulher-que-viajou-a-lazer-durante-quarentena> > Acesso em: 28 jul. 2021

MIGALHAS QUENTES. Mantida a justa causa de trabalhadora que se recusou a tomar a vacina. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/349664/mantida-a-justa-causa-de-trabalhadora-que-se-recusou-a-tomar-a-vacina> > Acesso em: 06 ago. 2021.

MIGALHAS TRABALHISTA. O enquadramento da covid-19 como doença ocupacional sob a ótica do empregador. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/351129/o-enquadramento-da-covid-19-como-doenca-ocupacional> > Acesso em: 03 set. 2021.

O GLOBO. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/mundo/mais-de-40-da-populacaodo-planeta-esta-confinada-devido-pandemia24336661#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20representa%20quase%2043,bilh%C3%B5es%20de%20pessoas%20em%202020> > Acesso em: 29 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Perspectivas Mundiais de População 2020: Destaques. Divisão de População do Departamento da ONU de Assuntos Econômicos e Sociais. Disponível em: < <https://www.mundocoop.com.br/destaque/populacao-mundial-deve-chegar-a-97-bilhoes-de-pessoas-em-2050-diz-relatorio-da-onu.html> > Acesso em: 29 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Meu Futuro do Trabalho. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang-pt/index.htm > Acesso em: 28 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Disponível em: < <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus> > Acesso em: 11 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE (OPAS). Principais informações sobre a pandemia do novo coronavírus atualizadas em 21 de setembro de 2021. Disponível em: < <https://www.paho.org/pt/covid19> > Acesso em: 21 set. 2021.

SAP Consultoria em Recursos Humanos; Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). Pesquisa sobre *home office* no Brasil em 2020. Disponível em: < <https://sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf> > Acesso em: 29 set. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Dispensa de 90% de professores sem negociação coletiva é considerada ilegal. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/dispensa-de-90%25-de-professores-sem-negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva-%C3%A9-considerada-ilegal> > Acesso em: 28 abr. 2021.