



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

JUAN CARLOS SERAFIM PARRILHA NASCIMENTO

**DIREITO DO TRABALHO NA PANDEMIA: COMENTÁRIOS ÀS
PRINCIPAIS MEDIDAS TRAZIDAS PELA LEI 14.020/2020**

**Assis/SP
2021**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

JUAN CARLOS SERAFIM PARRILHA NASCIMENTO

**DIREITO DO TRABALHO NA PANDEMIA: COMENTÁRIOS ÀS
PRINCIPAIS MEDIDAS TRAZIDAS PELA LEI 14.020/2020**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito à obtenção do certificado de conclusão.

Orientando: Juan Carlos Serafim Parrilha Nascimento

Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias

**Assis/SP
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

N244d NASCIMENTO, Juan Carlos Serafim Parrilha
Direito do trabalho na pandemia: comentários às principais medidas trazidas pela lei 14.020/2020 / Juan Carlos Serafim Parrilha Nascimento. – Assis, 2021.

55p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias

1.Direito-trabalho 2.Pandemia

CDD 342.6

DIREITO DO TRABALHO NA PANDEMIA: COMENTÁRIOS ÀS
PRINCIPAIS MEDIDAS TRAZIDAS PELA LEI 14.020/2020

JUAN CARLOS SERAFIM PARRILHA NASCIMENTO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis,
como requisito do Curso de Graduação, avaliado
pela seguinte comissão examinadora:

Orientador:

Prof^a. Ms. Lenise Antunes Dias

Examinador:

Prof^a. Dr^a. Maria Angélica Lacerda Marin

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a Deus, por me guiar e me sustentar todos os dias.

Dedico ainda, ao meu querido avô, pela confiança em mim depositada e por sempre proporcionar tudo que sempre necessitei nesta graduação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele nada disso seria possível.

Agradeço aos meus avós e meus pais por todo apoio e confiança nesse momento tão difícil de isolamento, sem o apoio dessas pessoas maravilhosas, essa monografia e outros resultados profissionais e acadêmicos jamais se concretizariam.

Agradeço, ainda, a todos os meus amigos e professores que auxiliaram, direta ou indiretamente nesta jornada, em especial meus amigos Enrico, Maikon, Enivaldo e Lucas.

Por fim, agradeço imensamente a minha ilustríssima orientadora Prof^a Lenise Antunes Dias, por todo auxílio, paciência e compreensão durante a confecção deste trabalho monográfico.

O começo de todas as ciências é o espanto
de as coisas serem o que são. (Aristóteles)

RESUMO

Este trabalho tem por finalidade analisar a lei 14.020/20, cujo âmbito é trazer alterações no tocante ao direito do trabalho frente ao novo momento vivido pelo mundo com a pandemia de Covid-19. Desta feita, inicialmente faremos uma viagem no tempo para entender a formação do trabalho no mundo, desde os primórdios até as atuais conjunturas. Em seguida, trataremos da pandemia de Covid-19 que assolou o mundo inteiro no ano de 2020 e como foi seu impacto dentro da sociedade brasileira para, por último, tratar da legislação no tocante à pandemia no que tange ao direito do trabalho, trazendo pontos positivos e negativos para, em suma, traçar uma opinião crítica dessa legislação frente ao momento vivido.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Pandemia. Covid-19

ABSTRACT

This work aims to analyze rule 14.020/2020, whose goal is to bring changes on labor's law alongside Covid-19 pandemic situation in the world. So, firstly we'll do a time travel to understand how work begin in the world since the old ages until modern days. Following, we'll write about Covid-19 pandemic, as it devastated the entire world on 2020 and how this virus had a huge impact on Brazilian society. Last but not least, we'll discuss legislation around labor's law and the pandemic moment, showing good and bad points of view about it. With all those information, we'll make a critical review about this legislation, bringing front all the Covid-19 situation to the scene.

Keywords: Labor's Law. Pandemic. Covid-19

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	13
2. A PANDEMIA DE COVID 19 E O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA	28
2.1 BREVE LINHA DO TEMPO	28
2.2 O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA	31
3. COMENTÁRIOS ÀS PRINCIPAIS MEDIDAS TRAZIDAS PELA LEI 14.020/2020	36
3.1 FINALIDADE E ASPECTOS GERAIS.....	36
3.2 DA REDUÇÃO DO SALÁRIO E JORNADA.....	37
3.3 DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO	40
3.4 DA GARANTIA PROVISÓRIA.....	43
3.5 DO AFASTAMENTO DO FATO DO PRÍNCIPE	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

INTRODUÇÃO

Modelos de trabalho foram perpetuados por eras, como a escravidão que tanto assolou a sociedade até poucos séculos atrás, ou a servidão que é a marca do período medieval. Entretanto, foi apenas em tempos modernos que o homem passou a se preocupar, através de sociedades já formadas, com a imposição de regras e limites para o próprio trabalho.

Se, lá no passado, a finalidade da vida de um homem era trabalhar por sua comunidade, ericar as hastes e alicerces para uma sociedade compacta e em plena evolução, os tempos modernos trouxeram uma mudança de ponto de vista, muito elencada em transformações da própria sociedade e também com a influência dos pensadores e da religião, na qual via-se a necessidade do homem ter um tempo de descanso, de lazer, de sair do trabalho ininterrupto e ter uma vida a parte, um tempo só para si.

Foi nesse âmbito e nessa fervura de ideias que passou a se esmiuçar as linhas gerais de um direito do trabalho, no qual o homem passaria a trabalhar sob algumas regras que lhe trariam uma qualidade de vida melhor, frente às condições precárias de trabalho então escancaradas aos quatro cantos do mundo.

E esse direito do trabalho surgiu e cresceu. Passou a demandar cada vez melhores condições de trabalho aos trabalhadores em antagonismo com a ganância exacerbada de muitos capitalistas, mais focados nos lucros de seus empreendimentos do que, necessariamente, na boa condição de seus empregados.

Pois bem, no Brasil também ocorreu movimento que culminou com a abordagem, por parte dos responsáveis pelas leis, em proteger o trabalhador de algumas decisões arbitrárias e de condições que iriam contra o que se conceituou como dignidade da pessoa humana.

Foi apenas nos anos 1930 que, no Brasil, efetivamente surgiram leis claras e bem definidas que regeriam as relações de trabalho. A força destas leis é tão marcante que encontram-se até hoje em vigor. (GOMES, 2013)

Nesse tempo, dos anos 1930 até o momento, quase um século depois, a sociedade passou por mais transformações, mormente no que diz respeito aos

avanços tecnológicos, que têm sido estratosféricos, ainda mais quando usamos como ponto de partida a criação da internet. Dessa feita, as relações de trabalho também se alteraram e o homem e a sociedade passaram a gerir formas de elencar as novas relações de trabalho e as novas realidades surgidas do avanço tecnológico frente à dignidade da pessoa humana. (GOMES, 2013)

Pois bem, tudo se organizava, com discussões aqui e acolá, até que no ano de 2020 uma pandemia assolou o mundo. O Covid-19, vírus letal que ceifou a vida de milhões de pessoas no mundo e continua matando até o presente momento, infelizmente. Com a pandemia, o mundo sofreu um colapso e uma mudança brusca em sua própria organização.

O homem deixou de frequentar locais públicos e de se aglomerar, para evitar a grande transmissão do vírus, passou a ficar mais tempo em sua casa, longe dos outros, causando inclusive graves danos no tocante à integração social do mundo.

Nesse sentido, as relações de trabalho foram amplamente afetadas, de modo que o trabalho passou a ser, quando possível, de forma remota, para evitar contato entre as pessoas.

Urgiu, desse novo momento, o surgimento de legislação que pudesse trazer luz e fixar estratégias e pontos no que dizia respeito às novas formas de trabalho, ao novo momento. Dessa urgência, surgiu a lei 14.020/2020, no Brasil, cujo caráter era trazer algumas normas para tratar das relações de trabalho durante o período de pandemia.

Tendo por ponto de partida essa legislação, traçamos a meta, neste trabalho, de analisá-lo, sob um prisma crítico, e tecer comentários sobre seu conteúdo, obtendo pontos positivos e possíveis fraquezas que, a partir de sugestões, podem melhorar.

Para tanto, precisamos, no primeiro capítulo, revisitar a história do mundo, com um foco maior no Brasil, evidentemente, para compreender a evolução das relações de trabalho e como elas culminaram nas modernas relações que temos nos dias atuais.

Compreendida a história do trabalho no mundo e, também, no Brasil, passaremos a tratar, no segundo capítulo, especificamente da pandemia que

assolou o mundo em 2020, entender seu impacto na sociedade e como trouxe o mundo a um estado de calamidade pública.

Por último, em nosso derradeiro capítulo, trataremos da legislação que surgiu no âmbito da pandemia para tratar das relações de trabalho, tendo por ponto central a lei 14.020/2020, com finalidade de fazer uma análise crítica desta norma frente ao momento vivido no Brasil, abordando também o impacto da nova legislação dentro do ordenamento jurídico brasileiro e também na própria estrutura de funcionamento da sociedade brasileira.

Em sede de considerações finais, brevemente daremos nosso parecer sobre a eficácia desta norma dentro das relações de trabalho no Brasil e se o seu impacto visou colaborar ou conturbar ainda mais a legislação trabalhista brasileira.

1. DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Senso comum entre pessoas de maior idade, ou dentre aqueles com maior fervor religioso em repetir o tradicional provérbio que atribuem à Bíblia, ainda que não tenha sua raiz lá, mas sim de uma interpretação posterior de que se fez da conjuntura bíblica. O provérbio diz que *o trabalho dignifica o homem*.

Assim, consolidou-se um pensamento tradicional de que o trabalho figura dentre as mais importantes ações que o ser humano deve desenvolver durante sua vida.

Muito, contudo, ainda se questiona sobre como tal pensamento enraizou-se na tradição das sociedades. Compreender isso ainda é tarefa árdua e requer muitos esforços de historiadores, sociólogos, dentre outros especialistas em se debruçar sobre as origens das tradições e dos pensamentos humanos.

Propomos aqui, para atuar em consonância com o tema tratado nos demais capítulos, em esboçar uma singela, porém abrangente análise da história do trabalho, desde suas origens até os tempos atuais, compreendendo as maiores transformações nas relações de trabalho e como tais configurações, mutando, consolidaram-se no mundo do trabalho contemporâneo.

Doravante, de início já encontramos uma certa dificuldade para tratar, posto que podemos levantar duas visões difusas sobre a história do trabalho.

Uma delas se debruça na origem cristã do trabalho, visão essa que se consubstancia no disposto nos livros da Bíblia. Assim, da criação de Adão e Eva por Deus, já se encontram relatos da necessidade do homem em trabalhar, posto que incumbiu Deus ao primeiro casal a tarefa de zelar pelo Jardim do Éden e, através de seu trabalho, desfrutar de todas as benesses desse paraíso terrestre. Como nos relata o texto bíblico, após consumirem do fruto proibido, são expulsos do Jardim do Éden e, uma vez abandonados em terras inóspitas, precisam labutar diariamente por sua sobrevivência. Dessa anedota extrai-se a protovisão da necessidade do trabalho para uma sobrevivência digna.

Dessa forma, dali em diante é comum nos textos bíblicos a junção do trabalho realizado pelos humanos como algo agradável aos olhos de Deus. Resta evidente tal tendência quando até Jesus, o filho de Deus, teve também

seu ofício antes de sair em pregação junto aos seus apóstolos. Aos que desconhecem, Jesus auxiliava seu pai, José, no ofício da carpintaria.

Nos afastando um pouco dos textos bíblicos, podemos remeter o início do trabalho do ser humano ao início de sua própria existência. Se pegarmos a escala da evolução humana, postulada sobre as bases lançadas por Darwin no século XIX, vemos que há muitos milênios, ainda nos tempos do famigerado “homem das cavernas” já existia uma certa distribuição do trabalho entre os agrupamentos humanos tendo em vista sua sobrevivência. (BLAINEY, 2015)

As próprias pinturas rupestres, resquícios dessas gerações passadas, demonstram as divisões das tarefas entre os primitivos, ficando claro que alguns com aptidões para a caça iam atrás de alimento, outros tratavam de pescar, enquanto outros cuidavam das demais necessidades daquelas épocas. (BLAINEY, 2015)

Com o domínio do fogo, essas espécies humanas foram se desenvolvendo e aos poucos largaram práticas nômades para estabelecer agrupamentos fixos, era a transmutação da sociedade para o sedentarismo, que traria dali sua maior época de evolução, culminando nos tempos atuais. (BLAINEY, 2015)

Dessa forma, com o surgimento dos primeiros agrupamentos, surgiram as primeiras comunidades. O divisor de águas para a transformação acabou realmente tendo relação com a água, posto que o domínio da agricultura por parte do ser humano culminou no processo de criação de condições favoráveis para o plantio em regiões próximas aos rios. Doravante, o domínio da agricultura permitiu aos agrupamentos, pela primeira vez, o controle sobre a produção de alimentos. Não era mais necessário tomar o rumo desconhecido em busca de terras com alimento, era possível produzir o alimento. (PINSKY, 2012)

As comunidades então se assentaram com divisões do trabalho, majoritariamente masculina, sendo alguns responsáveis por caçar, outros pela agricultura e praticamente todos pela defesa do seu povo contra ameaças externas, sejam da natureza, sejam humanas. (PINSKY, 2012)

Às mulheres restava o cuidado do espaço físico da comunidade e dos bebês, que logo já eram ensinados a trabalhar de acordo com suas melhores aptidões. (BLAINEY, 2015)

Assentada a sociedade em uma estrutura sedentária, passou a, tempestivamente, gozar de avanços tecnológicos. Tais avanços permitiram também uma evolução nas relações de trabalho entre o homem e sua comunidade e o homem e a natureza.

É desse ponto que Pinsky, em sua obra *As primeiras civilizações* (Contexto, 2012), aborda o surgimento e a evolução dessas primeiras sociedades, apontando como os povos da região da Babilônia e do Egito, a partir do momento em que se estabelecem nos deltas dos rios de seus territórios, dominam a agricultura e passam a viver em sociedade, desenvolvem a própria cultura do ser humano.

Vale ressaltar que até esse momento o trabalho não tinha a menor conotação que se tem hoje. Trabalhar era uma obrigação e a finalidade da vida em sociedade. Cada indivíduo tinha suas tarefas e atribuições dentro da comunidade em que estava inserido e não existia a figura do pagamento pelos serviços prestados. A finalidade do trabalho era estabelecer e proteger a comunidade, sendo que todos os indivíduos atuavam em conjunto para atingir tal finalidade. (BLAINEY, 2015)

Por conta da própria cultura estabelecida nesses povos, também existia a dominação. Através da dominação, os povos passavam então a escravizar outros indivíduos. Tal escravidão, contudo, não tinha o viés mercadológico que se viu nos atos ocorridos nas colonizações já do século XVI em diante, mas sim um interesse vinculado à própria essência dessa cultura “primitiva”. (FAORO, 2012)

Os escravos eram oriundos de povos dominados, e serviam para ajudar na manutenção da sociedade. Uma vez deposto de sua liberdade, era talhado de qualquer direito e absorvido pela comunidade que o subjugara. Assim, passava a ser mais um elemento no ciclo funcional da comunidade em que lhe escravizou, também atuando em funções de acordo com suas aptidões para a manutenção da sociedade. Nesse sentido, aponta Reis (2004)

Por outro lado, a escravidão entre os egípcios, gregos e os romanos (Antiguidade Clássica) atingiu grandes proporções. Na Grécia havia fábricas de flautas, facas, de ferramentas agrícolas e de móveis onde o operariado era todo composto de escravos. TESEU e SOLON incluíram o princípio do trabalho na Constituição ateniense. E, a generalização do trabalho escravo, sua importância e a necessidade de sua utilização para a prosperidade geral ou para o gozo dos privilégios constituídos levaram PLATÃO e ARISTÓTELES, em suas obras *A República* e *A Política*, a admitir a escravatura, quando não chegaram ao extremo de defendê-la. Em Roma os grandes senhores tinham escravos de várias classes ou níveis, desde os pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas (p. 2)

Com os gregos, já na antiguidade clássica, há uma evolução no pensamento da sociedade humana, mormente pela tríade de filósofos que permanecem até os dias de hoje como referências máximas no que se relaciona ao pensar: Sócrates, Platão e Aristóteles.

A sociedade grega clássica se distinguiu das sociedades precedentes por conta de sua própria organização e estrutura. Era dado ao trabalho, neste povo, um valor intrínseco, pois agora trazia a bênção das divindades ou a ira das mesmas a depender de inúmeros fatores. (COULANGES, 2009)

Servir à *pólis* grega, por exemplo, em funções de decisão, como nas praças públicas para julgar os acusados do cometimento de crimes, era uma honra que os deuses legavam aos melhores indivíduos da sociedade. É na sociedade grega que também se estabelece pagamento pelo exercício de algumas funções, muito embora o dinheiro não tivesse ainda o valor que lhe atribuiria o capitalismo mais de um milênio depois. (COULANGES, 2009)

Assim, é curioso ver na peça *As Vespas* (Zahar, 1996) de Aristófanes, uma crítica aos juízes de Atenas, através da comédia, onde um dos protagonistas fica ensandecido e quer julgar tudo e todos, sabendo que esta é a razão de seu sustento financeiro, não sabendo como viver sem ser fazendo isso.

Aos guerreiros, a cultura nos deixou diversas representações de como eram suas conexões com a cidade e também como passou a ser um ofício único o de lutar pela sua comunidade. Vide, não existia nacionalismo nesse período, mas um forte senso de defender a sua comunidade, posto que sua família e seus deuses ali se encontravam. Diversas referências podem ser encontradas para minuciar sobre esse ofício, seja nos livros de Homero (928 a.C – 898 a.C) ou nas produções hollywoodianas sobre os espartanos, dentre outros.

O próprio ato de pensar já se configurou como ofício na Grécia, basta ver os relatos da época sobre os espaços criados pelos pensadores. Platão seguiu à Sócrates em um desses locais, que seriam uma gênese, por assim dizer, das Universidades. Aristóteles, posteriormente, criaria seu próprio espaço, o Liceu, que gozava de grande prestígio. (MARIAS, 2015)

O próprio Aristóteles ficou encarregado, já em sua melhor idade, da educação de um certo Alexandre da Macedônia, que tempo depois faria um império tão grande que a história o representaria sempre com a alcunha de *O grande*. (MARIAS, 2015)

Como vimos, a partir da Grécia há uma valoração maior do trabalho, posto que agora vinculado com a glória das divindades e até com o gozo de maior prestígio entre a própria comunidade. Surge, nessa época, a ideia do pagamento pelos serviços prestados, desvinculando de maneira sutil, porém permanente, a ideia de que a função do indivíduo estava atrelada em sua própria comunidade. A partir de então, o trabalho também se unia à vontade divina e às habilidades do trabalhador. Um grande pensador não faria um grande trabalho guerreando e um grande guerreiro não teria uma grande atuação como magistrado. Dessa forma evoluiu o mundo do trabalho na antiguidade clássica. (COULANGES, 2009)

Coube aos romanos, posteriormente, trazer mais elementos ao mundo do trabalho e, de alguma forma, assentar novas estruturas trabalhistas. Muito disso ocorreu pela solidificação do direito romano, criado para dar cabo da vasta extensão territorial que os romanos alcançaram, tendo, no ápice de seu império, dominado a maior parte do mundo até então conhecido. (BEARD, 2017)

Na linha do direito romano atrelado ao mundo do trabalho, nos mostra Reis (2004) que

O Direito Romano partiu da figura do arrendamento de coisa (*locatio conductio rei*) para aplicá-la, como obrigação de fazer, às duas formas usuais de contratação do trabalhador livre: a) para a execução de determinada obra (*locatio conductio operis*); b) para a prestação de serviços em favor do contratante (*locatio conductio operarum*). Locação de obras e serviços – Na locação de obras (*locatio conductio operis*), gênese do contrato de empreitada, havia a execução de uma obra mediante pagamento de um resultado. Configura-se, de certa forma, como o trabalhador autônomo ou por conta própria. O objeto do contrato era, portanto, um resultado, cabendo o contratado o risco da

sua execução. Locação de serviços (*locatio operarum*) existia uma cessão do próprio trabalho, como objeto do contrato. Deu origem ao trabalho contratado ou subordinado. Aqui, o objeto do contrato era uma atividade, cabendo ao contratante o risco do empreendimento (p. 1)

Ao mesmo tempo, também defende uma visão tripartite do trabalho, sendo composta pelo trabalho realizado pelos escravos, onde o homem perde sua essência de humano e se transforma em *res*, ou seja, em coisa, assim pertencente às vontades de seu proprietário; o trabalho em corporações e o trabalho livre. (REIS, 2004)

O avanço da sociedade, saindo da antiguidade clássica para adentrar no gigantesco período conhecido por *medievo* permitiu nova mutação nos processos de trabalho. A escravidão, nos moldes da antiguidade clássica, embora não extinta, passa a ceder espaço para os modelos de servidão, que seriam uma das marcas da idade média.

Há, então, uma pequena melhora - se é que podemos falar em melhora - nas relações de trabalho. Sobre isso, ensina Reis (2004) que

O direito da época lhe reconhecia determinadas prerrogativas civis, dentre elas contrair núpcias. O trabalhador ressurgiu, na superfície da História, com uma característica inteiramente nova: passou a ser pessoa, muito embora seus direitos subjetivos fossem limitadíssimos. O senhor de barão e cutelo, que simbolizava o momento culminante do feudalismo, já não era o senhor de escravos da Antiguidade. O trabalhador medieval está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos e recuos: a escada da libertação. Era a época em que senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços nas suas propriedades. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra, consoante entendimento de RUSSOMANO. (p. 4)

Assim, caracterizou-se o regime feudal por uma mútua troca entre os senhores feudais e seus servos. Os servos tinham o dever de trabalhar na terra do senhor, e por isso, ganhavam um pequeno espaço para também produzir para si. Em troca dos serviços executados, o senhor feudal lhe garantia a segurança e lhe cedia um pequeno espaço de terra para que o servo cuidasse como bem entendesse e tivesse um teto, ainda que arcaico, para viver. (BLOCH, 2016)

Esse modelo de trabalho se consolidou no *medievo*, mas não era o único. Existia também o trabalho dos artesãos, responsáveis pelas manufaturas de bens para a nobreza e também os artistas e os guerreiros.

Ainda não adentramos no assunto, mas é importante ressaltar também o trabalho da Igreja Católica. Ora, todo aquele vinculado à Igreja também era um trabalhador, embora este se dispunha como servo de Deus e não dos homens. Assim, casta importante nas relações de trabalho no medievo foi a dos padres e demais indivíduos relacionados com a Igreja. (HUIZINGA, 2010)

Pois bem, novamente o avanço da civilização impulsionou importantes transformações nas relações de trabalho. O medievo foi ficando para trás do séc. XIII em diante, muito embora se consolide na historiografia o seu fim apenas no séc. XV.

No séc. XV, em questão, há o assentamento de uma nova classe ascendente dentro das relações sociais, sedenta por poder e riquezas, a burguesia mercadora. Sustentada pelas guildas de artesãos, por onde os homens que não tinham origem nobre, mas também não eram servis, ficavam responsáveis pela manufatura e construção de objetos para a nobreza e para os ricos, tais quais obras de arte, móveis, roupas, dentre outras coisas. (FAORO, 2012)

Essa classe burguesa, que só iria realmente ter protagonismo absoluto no séc. XVIII, aproveitou as relações criadas entre o ocidente com as Índias e passou a se aventurar no mar, em busca de constante riqueza. Foi assim que se deu início ao período das grandes navegações, que culminariam com a descoberta, dentre outras coisas, da América. (FAORO, 2012)

É nesse ínterim que a navegação se tornou também objeto de grande curiosidade da sociedade, interessada nas aventuras que o mundo no mar poderia ocasionar. Todavia, mais importante ainda foram as consequências que as navegações trouxeram para o mundo. As relações de trabalho passaram por modificações, posto que os mercadores, antes assentados em um reduto esquecido passaram a ter protagonismo dentro das sociedades em que estavam inseridos. (FAORO, 2012)

O comércio de especiarias virou moda entre a nobreza, que passou a absorver estes produtos vindos de terras tão distantes. Os tecidos trazidos de fora também viraram febre na produção de roupas e a influência dos móveis e arquitetura oriental também teve certa absorção no ocidente. (FAORO, 2012)

A descoberta do novo mundo, então, promoveu uma reabilitação da escravidão. Dessa vez nos moldes cruéis tão bem retratados, dentre grandes exemplos, na obra de Castro Alves (1847-1871), *O Navio Negreiro* (1870). De início, uma nova população foi descoberta, a dos indígenas, que era considerada inferior por não ser *civilizada* em moldes ocidentais e nem ter crenças em Deus. Duplo objetivo foi traçado pelos ocidentais, converter esses nativos para a religião de Deus e também usá-los para assentar as novas colônias. (FAORO, 2012)

Logo se percebeu que o indígena não absorvia muito bem a dureza do trabalho colonial observado pelo colonizador. A alternativa foi buscada na África, com a vinda de milhões de escravos negros para trabalhar nas colônias, desde a América do Norte, onde hoje fica os Estados Unidos da América até a América do Sul, no Brasil. (FAORO, 2012)

O ranço da escravidão permaneceu por séculos. No Brasil, por exemplo, só foi finda em 1888, com forte pressão externa do Reino Unido e dos tempos, de industrialização e ascensão do capitalismo, que já não viam a escravidão com bons olhos. (FAORO, 2012)

Contudo, ainda no período da renascença, da altura do assentamento das colônias nas Américas, a escravidão voltou a ganhar força e, como dissemos, os mercadores e navegantes passaram a gozar de forte prestígio. (FAORO, 2012)

Esse prestígio, contudo, não se consolidou em ascensão social, apenas financeira. A nobreza lutava para não perder o seu lugar ao Sol, de braço direito e fiel defensora das monarquias. (FAORO, 2012)

A insatisfação da burguesia, cada vez mais rica, ia crescendo. Fomentavam os gostos peculiares da nobreza, mas não conseguiam ascender à posição igualitária que pretendiam. Ainda eram vistos, embora ricos, como seres inferiores em relação ao sangue, posto que a nobreza se declarava de sangue puro, com a genealogia atrelada à história dos grandes monarcas. (FAORO, 2012)

Essa insatisfação crescente culminou em movimentos revolucionários. O primeiro foi no pensamento, com o surgimento do Iluminismo e teses da igualdade do homem, destruindo os alicerces das teorias absolutistas

engendradas em linhas genealógicas. O ponto alto foi a revolução social. Na França, em 1789, a burguesia conseguiu convencer os camponeses da opressão que o regime absolutista lhe trazia. Às ruas, foi deposta e decapitada a família real e muitos integrantes da aristocracia. (HOBSBAWM, 2007)

O novo regime, sob o estandarte do iluminismo, liberdade, igualdade e fraternidade, seria regido sob a tutela da burguesia, uma vez deposta a monarquia. Os camponeses, que compraram a ideia, foram logo jogados novamente para a opressão. O novo regime, de igualdade, se mostrou desigual e a liberdade se mostrou subjugada pelos interesses daqueles que alcançaram o poder. (HOBSBAWM, 2007)

Mas a burguesia finalmente tinha seu protagonismo. E as relações de trabalho, a partir daí, tomariam novos rumos. A escravidão já estava em processo de afastamento da sociedade e, a partir dos códigos napoleônicos e dos princípios iluministas, uma nova forma de entender o mundo do trabalho, livre das algemas que prendiam famílias por todo o tempo à uma única ocupação, surgiria dali para frente. (HOBSBAWM, 2007)

Foi praticamente uma consequência, pouco após a revolução francesa, o surgimento da revolução industrial, esta ocorrida majoritariamente na Inglaterra e munida de um abrangente desenvolvimento tecnológico proporcionado pelas máquinas do séc. XIX. (HOBSBAWM, 2015)

Foi nesse espírito da revolução industrial que, pela primeira vez, pensadores passaram a observar a situação dos empregados em relação aos empregadores. Um efetivo olhar recaiu sobre os trabalhadores, que gozavam de precárias condições para exercer suas funções, em troca de soldos baixíssimos, e sem distinção alguma: trabalhavam homens, mulheres, idosos e crianças. Enquanto houvesse condições de trabalho, se trabalhava. O pensador de maior renome que se debruçou sobre essas condições foi o alemão Karl Marx. (HOBSBAWM, 2015)

Marx, posteriormente em parceria com Engels, que foi morar em Londres, após ser expulso da França, viu de perto as precárias situações dos trabalhadores durante este período de regozijo industrial. Foi a partir disso que elaborou suas teorias econômicas e políticas, observando o mundo onde o

trabalhador, a classe operária, era historicamente oprimida pela burguesia, mudando as classes, mas sempre tendo, através de seu materialismo histórico, grupos de ricos oprimindo os grupos de pobres. Doravante, almejou uma utopia onde tais separações deixassem de existir. O operário tomaria consciência de que, como era responsável pela criação dos produtos que gerava para a burguesia, tomaria os meios de produção e destronaria a burguesia de seu cetro do poder. A partir de então, o mundo seria governado pelos operários, com justa divisão dos bens entre todos, sem separações de classe. Em linhas gerais, esse era o objetivo do marxismo, que daria as sólidas bases para o comunismo e o socialismo.

É mister lembrar que, apesar de palavras confortantes de um futuro igualitário, historicamente se provou utópica a visão marxista. Todas as tentativas de Estados sob o prisma marxista acabaram marcados por fome, totalitarismo, perseguição e morte. Sua ira ao capitalismo se desenvolveu em um momento de crescimento sem freios do mesmo, todavia, deixou marcas também nas melhoras das estruturas dessa época ao fomentar sindicatos e a junção de grupos de trabalhadores para melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

O autor que aborda de forma eloquente tal momento social é Eric J. Hobsbawm em duas obras distintas, *A era das revoluções* (Paz e Terra, 2007) e *A era do capital* (Paz e Terra, 2015). Na primeira obra, o autor britânico aborda toda a conjuntura contextual que culminou no fim do absolutismo e na aurora do período iluminista através da revolução francesa. Contudo, também aborda a situação fervorosa da Inglaterra, cada vez mais industrializada, que culminaria na revolução industrial. Na segunda obra, uma vez ocorrida a revolução francesa, o autor se debruça de maneira mais enfática na situação britânica, demonstrando como os interesses da revolução francesa reverberaram na Inglaterra e foram preponderantes para o advento dos moldes da revolução industrial.

Assim, em meio à revolução industrial, agrupamentos de trabalhadores passaram a solicitar melhores condições aos seus patrões. Não existia a ideia de o Estado intervir nas relações trabalhistas, posto que em meados do séc. XIX, apesar da onda de nacionalismo que tomou o ocidente, este ainda não era devidamente estruturado como vemos nos dias atuais, assim, cabia diretamente

aos trabalhadores negociar com seus patrões. Óbvio que na maior parte dos casos, tal diálogo não resultou em boas coisas para os trabalhadores. A grande massa de desempregados fazia a fila dos trabalhadores andar de forma rápida, e aqueles desgostosos com a situação eram desvinculados e, sem trabalho, voltavam para uma vida ainda mais miserável, à beira da morte. (HOBSEBAWM, 2015)

Contudo, com o tempo, os agrupamentos de trabalhadores, posteriormente denominados de sindicatos, passaram a gerar mecanismos de pressão nos patrões para conseguir seus objetivos. Foi nesse ponto que as greves e a sabotagem das fábricas começaram a ocorrer.

É nesse ínterim também que ocorrem confrontos entre uma polícia, organizada e obediente à burguesia, contra os grevistas, que resultavam em pancadaria e, muitas vezes, mortes. (HOBSEBAWM, 2015)

Em alguns casos, contudo, as greves, sabotagens e demais atitudes por parte dos operários acabaram surtindo efeito, de modo que um ou outro avanço em uma ou outra fábrica aconteceu no tocante às condições dos trabalhadores. Seja em relação ao soldo recebido, ou à jornada de trabalho. (HOBSEBAWM, 2015)

E foi dessa forma que chegamos ao mundo contemporâneo, com uma rápida industrialização dos grandes centros europeus, uma demanda cada vez maior de produtos por parte das classes sociais, cada vez mais absorvidas pelo capitalismo. As classes operárias sempre trabalhando muito, com condições muitas vezes vis, tirando algumas exceções. Artistas iam perdendo espaço frente às novas descobertas, a fotografia, o cinema, que acabaram culminando também com o surgimento de novos artistas, especialistas nestas novas tecnologias. O Estado foi se solidificando e atuando em mais áreas da sociedade, que, amparada nas novas tecnologias, era cada vez mais sedenta por progresso.

Foi somente em 1917, contudo, durante a revolução mexicana, que se pode falar na primeira legislação efetivamente direcionada para os direitos do trabalhador. A Constituição mexicana desta data promoveu na seção de seus direitos sociais a consolidação de direitos exclusivos do trabalhador. (SOUTO MAIOR, 2017)

Como diria Neil Armstrong, pode ter sido um pequeno passo para o homem, mas foi um grande passo para a humanidade. A partir desses direitos, devidamente positivados em uma legislação, movimento semelhante, lentamente, ocorreu em outras nações do mundo.

O trabalho passou a gozar de uma valoração maior, atrelado ao princípio religioso de dignificar o homem. É o pensamento de D. Lola, da obra *Éramos seis* (Ática, 2019), vivendo estes tempos e querendo, de todas as formas, que seu filho Alfredo, já crescido, deixe de vagabundagem e encontre um serviço. Tanto para ajudar a família quanto para honrar seu nome e o de seu pai.

Foi alguns anos depois, durante o nazismo (1933-1945), que o trabalho passou por uma das maiores manchas da sua história. Se a escravidão foi a maior de todas, os campos de concentração nazistas figuram logo atrás. A barbárie da civilização, com o intuito de extinção dos judeus, os nazistas enviavam todos os judeus e demais minorias para campos de concentração. Lá, trabalhavam diversas horas por dia para dar cabo dos produtos que os alemães necessitavam na guerra. Trabalhavam sem condições, sem alimentação, até o esgotamento. Trabalhavam até a morte. Alguns, literalmente, morriam durante o trabalho, como podemos ver na obra de Primo Levi *É isto um homem?* (Rocco, 2013) ou nos relatos de Viktor Frankl em sua magistral obra *Em busca de sentido* (Vozes, 2009). Aqueles que sobreviviam, anoréxicos e famintos, quando ficavam doentes ou imprestáveis para o trabalho, eram executados. O lema, contudo, em letras garrafais na entrada do maior dos campos, Auschwitz, era *Arbeit Macht Frei*, o trabalho liberta.

Finda a segunda guerra mundial, consternada com duas guerras mundiais em sequência e com as sequelas que ambas trouxeram para a sociedade, as nações resolveram efetivamente se unir para prevenir os povos de outra situação parecida. Foi, então, criada em 1948, a ONU e, a partir dela, as nações resolveriam suas lides, com a finalidade de evitar conflitos. Em partes, funcionou, em outras, não. Entretanto, foi a partir da ONU também que se consolidaram direitos políticos e sociais para seus participantes. Foi a partir dela, portanto, que surgiu a ideia de direitos fundamentais, dentre os quais, existia uma atenção especial para o trabalho.

Nesse tempo, olhando para o Brasil, já existia desde 1943 uma importante legislação trabalhista promulgada sob a ditadura de Getúlio Vargas (1930-1945). Vargas, um estadista que flertou – e muito – com regimes totalitários, adepto do fascismo, acabou negociando durante a segunda guerra mundial o investimento na indústria brasileira, que foi feito pelos EUA. Dessa forma, rechaçou aliança com o Eixo e se juntou aos aliados na guerra. Em troca, teve capital para impulsionar a indústria nacional e efetivou, através da CLT, direitos importantes para os trabalhadores. A curiosidade é que baseou sua CLT na *Carta del lavoro*, o instrumento legal que arregimentava as normas trabalhistas criadas por Benito Mussolini, o líder do fascismo italiano. Controverso ou não, a CLT foi recebida com satisfação pela classe trabalhadora, que passou a gozar de prerrogativas importantes na aquisição de um emprego. Sua importância é tamanha que permanece em vigor até o presente momento. (GOMES, 2013)

Em escala global, o advento da ONU proporcionou um contingente maior no tocante à observância dos direitos do trabalho. Neste âmbito, ainda que criada em um contexto pós-primeira guerra mundial, a Organização Mundial do Trabalho, datada de 1919, passou a gozar de maior prestígio e a ter maior protagonismo em suas ações, após ser absorvida pela ONU.

O trabalho, então, se assentou em algumas diretrizes que, embora contornadas em alguns locais, são combatidas pela ONU, como o trabalho infantil e o trabalho análogo à escravidão.

O princípio norteador do trabalho, e também do próprio desenvolvimento social após o final da segunda guerra mundial é a *dignidade da pessoa humana*. Tal princípio traz em seu corpo a ideia de que todas as pessoas têm certa dignidade a ser preservada, independente de suas ações. (BARROSO, 2010)

No contexto do trabalho, tal princípio foi absorvido no intuito de combater a exploração análoga à escravidão e também o trabalho infantil. Os novos tempos não tolerariam esse tipo de trabalho, sendo lícito e permissível apenas o trabalho de adultos, com aptidão e vontade para executar determinado serviço.

Outro avanço do século XX foi no tocante ao acesso das mulheres ao trabalho. Historicamente, o sexo feminino foi deixado de lado nas relações trabalhistas, pois em diversas comunidades o entendimento era de que o homem

deveria sustentar a família e a mulher prezar pela organização da casa e criação dos filhos. Assim, gerou-se a ideia de submissão da mulher perante o homem. Movimentos feministas, já no início do séc. XX, passaram a defender direitos iguais para as mulheres, dentre eles, o de ter empregos e autonomia. Com árdua e incessável luta, até os dias de hoje, tais direitos foram se inserindo na sociedade, embora ainda haja muita desigualdade. (PRIORE, 2004)

Doravante, ancorado no princípio da dignidade humana, amparado pela Organização Internacional do Trabalho e absorvido pelas ideias e costumes que regem a contemporaneidade, o trabalho também passou por diversos avanços em sua própria funcionalidade.

Da revolução industrial em diante, foi permanente o desenvolvimento de máquinas cada vez mais efetivas com o interesse em diminuir custos de produção e automatizar serviços que antes eram realizados apenas através de mãos humanas. (HOBBSAWM, 2015)

Muito se discutiu se o fim do trabalho manual estava próximo, mas, ao observar o tempo presente, é justo admitir que ainda estamos em uma constante evolução e que o trabalho manual está muito longe de ser substituído. Ainda que as máquinas tenham ganho espaço na indústria, a necessidade do aperfeiçoamento, manejo e manutenção por parte do homem permanece imprescindível.

Além disso, a tecnologia contribuiu muito para mudar as concepções do trabalho. O advento da informática como importante ferramenta de uso cotidiano transformou as relações trabalhistas: a informática, a telefonia móvel, a internet, dentre outros instrumentos modernos, acabaram facilitando e diminuindo distâncias no tocante ao trabalho.

Se antigamente o controle da agricultura era feito por diversos homens, ancorados em seus conhecimentos da natureza, hoje existem ferramentas criadas pelo homem, mas digitais, que fornecem uma gama de dados absurda sobre um determinado solo e suas plantações, por exemplo.

Assim, o trabalho se transformou e vem se transformando. O ciclo evolutivo permanece em constante movimento. Evidência disso ocorreu em 2019, com a pandemia de Covid-19.

O mundo precisou se transformar para não parar em meio a uma pandemia de alcance global. Enquanto pesquisadores, médicos e cientistas se debruçavam para entender o vírus que afligia a população e descobrir métodos de impedir o contágio e combatê-lo, o restante do mundo se organizou para manter todas as estruturas da sociedade moderna em funcionamento. Novos métodos de trabalho foram concebidos e aplicados, tais quais o home-office e o trabalho híbrido. A internet passou a ser protagonista do mundo, – ainda mais – pois foi através dela que os dados e, digamos, o mundo continuou sua vida.

Desse modo, pudemos entender um pouco sobre a evolução do trabalho na sociedade humana, observando suas evoluções e principais transformações até os tempos modernos. Vimos como a evolução do trabalho é inerente à própria evolução humana e como os direitos do trabalho, hoje consolidados, são recentes em uma história milenar, advindos de diversos conflitos e discussões, mas, acima de tudo, como fruto dos tempos em que se inserem. Doravante, a evolução não para, e futuramente novas transformações nas relações de trabalho poderão vir a ocorrer. O tempo não para de se mover, muito menos o homem, e assim vivemos.

2. A PANDEMIA DE COVID 19 E O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

2.1 BREVE LINHA DO TEMPO

Tem-se como marco inicial do coronavírus, a cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. No dia 31 de dezembro de 2019, após ser notificada por autoridades chinesas sobre o surgimento de novos casos de uma pneumonia desconhecida, a OMS (Organização Mundial da Saúde) emitiu o primeiro alerta da doença. Logo na outra semana, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas descobriram que se tratava de um novo tipo de coronavírus, que recebeu o nome de SARS-CoV-2¹, causador da doença Covid-19.

Acredita-se que a primeira morte pela doença ocorreu no dia 9 de janeiro de 2020, tendo como vítima um chinês de 61 anos. O paciente teria sido hospitalizado com dificuldades respiratórias e quadro de pneumonia grave e faleceu após uma parada cardíaca. Até essa data ora narrada, fora apurado que aproximadamente 41 pessoas já haviam sido infectadas. (G1, 2020)

O primeiro caso de coronavírus registrado fora de Wuhan ocorreu em 13 de janeiro. Trata-se de uma mulher que teria sido diagnosticada com uma pneumonia leve. A paciente é da Tailândia e teria retornado recentemente de uma viagem em Wuhan.

Em poucos dias, o vírus já tinha se espalhado por diversos países. Aeroportos das diversas nações passaram a utilizar monitores infravermelhos para identificar possíveis casos da doença, assim como separaram terminais para receber viajantes de áreas afetadas pelo vírus. Tão logo, o epicentro foi isolado do mundo, trens e aviões partindo de Wuhan foram suspensos e as principais rodovias da cidade, bloqueadas.

Doravante, a OMS declarou no dia 30 de janeiro que o novo surto de coronavírus configura emergência de saúde pública de importância internacional

¹ OMS. Naming the Coronavirus disease and the virus that causes it. Genebra. 2020. Disponível em: <[https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)> Acesso em mai. 2021

(ESPII), o alerta de nível mais alto nos termos do regulamento sanitário internacional. Essa medida buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus. (PAHO, 2020)

Foi a sexta vez na história do mundo que Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), as outras vezes foram: 1) Pandemia de H1N1, de 25 de abril 2009; 2) Disseminação internacional de poliovírus, de 05 de maio de 2014; 3) Surto de Ebola na África Ocidental, de 8 de agosto de 2014; 4) Vírus zika e aumento de casos de microcefalia e outras malformações congênitas e; 5) Surto de ebola na República Democrática do Congo.

Devido ao total isolamento da cidade de Wuhan, com os consequentes e já citados impedimentos, alguns brasileiros ficaram impossibilitados de retornar ao país. Tal fato ensejou a missão de resgate do Governo Federal de 34 brasileiros (31 repatriados e 3 diplomatas), no dia 9 de fevereiro de 2020. Os brasileiros retornaram ao país em dois aviões da FAB (Força Aérea Brasileira) e ficaram isolados por 14 dias na Base Aérea de Anápolis, em Goiás. (AGENCIA BRASIL, 2020)

No dia 26 de fevereiro de 2020, foi confirmado o primeiro caso de infecção pelo novo coronavírus (Covid-19) no território brasileiro. Tratava-se de um cidadão de 61 anos residente na cidade de São Paulo, recém chegado de viagem na Itália entre os dias 09 e 21 de fevereiro, país este que foi um dos primeiros a sofrer com as terríveis consequências dessa doença. (AGENCIA BRASIL, 2020)

Em pouquíssimo tempo, a transmissão do vírus entre os diversos países explodiu, o que levou a OMS declarar a pandemia do novo coronavírus no dia 11 de março de 2020. O termo pandemia não guarda relação com a gravidade/letalidade da doença, mas sim com o alcance de sua propagação, ou seja, quanto à sua velocidade de transmissão. Tanto que, nas semanas anteriores à declaração da OMS, já subsistia mais de 118 mil casos de pessoas infectadas ao redor do mundo e mais de 4 mil mortes pela doença, conforme dados apresentados pelo veículo de notícias G1 (2020).

Sem menosprezar os importantes acontecimentos históricos causados pelas consequências do COVID-19 nos demais países mundo afora, como foi o

triste caso da Itália ao decorrer do ano de 2020, onde estima-se a perda de mais de 100 mil vidas, iremos focar a seguir nos eventos causados em nosso país, em especial os jurídicos. A primeira morte registrada no Brasil ocorreu em 17 de março de 2020, no estado de São Paulo. Três dias após a referida morte e face a um elevado crescimento no número de casos positivos para COVID-19, o Ministério da Saúde declarou, por meio da portaria nº 454/2020², o estado de transmissão comunitária do vírus em todo território nacional.

Tal medida, contudo, não era a primeira. Máxime porque, o Presidente da República já havia sancionado a Lei 13.979/2020³, publicada no dia 07 de fevereiro de 2020. A referida lei trouxe as primeiras medidas/orientações para o enfrentamento ao novo coronavírus, tais como, o isolamento e a quarentena dos pacientes acometidos com sintomas compatíveis com os do novo coronavírus.

Quanto aos efeitos trabalhistas, a título de curiosidade, tanto a portaria nº 454/2020 quanto a lei 13.979/2020, garantiram a falta justificada ao trabalho para o empregado que tiver sido submetido a algumas dessas medidas de contenção e observação de pacientes contaminados pelo Covid-19. Cumpre salientar, todavia, que a portaria nº 454/2020 garantiu o direito à falta de forma mais ampla, uma vez que estendeu essa justificativa a todos que residem no mesmo endereço que o paciente que teve de ficar em isolamento. Nada mais justo, afinal, todos que residem com o paciente em observação podem estar infectados.

Ainda a respeito da Lei. 13.979/2020, cumpre destacar que o seu art. 4º, autorizou a dispensa de licitação para a aquisição de bens, serviços e insumos de saúde destinados ao enfrentamento de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, em prol de maior celeridade nas contratações.

As supracitadas lei e portaria apenas ressaltam aquilo que é cediço: para o enfrentamento de uma grande crise, torna-se essencial a utilização de mecanismos céleres para a aquisição de produtos e serviços, contratação de

² BRASIL. **Portaria** nº **454**. Brasília: 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt454-20-ms.htm>. Acesso em jul. 2021

³ BRASIL. **Lei** nº **13.979**. Brasília: 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em jul. 2021

peçoal e etc. Eis o nascedouro da decretação da excepcionalidade do estado de Calamidade Pública, previsto no art. 65 da Lei Complementar 101 de 4 de maio de 2000.

2.2 O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Ante a rápida proliferação do novo coronavírus, o governo requisitou por meio da mensagem nº 93, de 18 de março de 2020, a decretação do estado de calamidade pública. O pedido foi atendido e o Congresso Nacional editou o decreto legislativo nº 6 de 20 de março de 2020⁴. Nos termos do art. 1º do referido decreto legislativo:

Art. 1º Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. (BRASIL, 2020)

Mas afinal, o que é estado de Calamidade Pública? Antigamente, o conceito era trazido pelo junção dos incisos II e IV do art. 2º do decreto nº 7.257⁵, de 4 de agosto de 2010. Contudo, o referido decreto foi revogado recentemente pela edição do decreto nº 10.593⁶, de 24 de dezembro de 2020. Assim sendo, vale trazer à baila ambas definições, a fim de verificar se houve ou não eventual mudança na conceituação do instituto.

O art. 1º do decreto 7.257/2010, no entanto, continua intacto. O referido dispositivo preconiza que “O Poder Executivo federal apoiará, de forma complementar, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios em situação de emergência ou estado de calamidade pública, provocados por desastres” (BRASIL, 2010). É por esta razão que diz-se ser necessário compreender o

⁴ BRASIL. **Decreto legislativo nº 6**. Brasília: 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 15/07/21.

⁵ BRASIL. **Decreto nº 7.257**. Brasília: 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/decreto/d7257.htm. Acesso em: 15/07/21.

⁶ BRASIL. **Decreto nº 10.593, de 24 de dezembro de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Decreto/D10593.htm#art44. Acesso em: 15/07/21.

conceito de desastre para compreender o conceito de calamidade pública.

No decreto 7.257/2010, o conceito de desastre estava esculpido no art. 2º, II, na qual indicava “desastre: resultado de eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem sobre um ecossistema vulnerável, causando danos humanos, materiais ou ambientais e consequentes prejuízos econômicos e sociais”. (BRASIL, 2010)

O novo decreto traz o conceito de desastre no inciso VII do art. 2º, com a seguinte redação: “desastre - resultado de evento adverso decorrente de ação natural ou antrópica sobre cenário vulnerável que cause danos humanos, materiais ou ambientais e prejuízos econômicos e sociais”. (BRASIL, 2020)

Quanto ao estado de calamidade pública, o decreto 7.257/2010, classificava o instituto como “situação anormal, provocada por desastres, causando danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do poder público do ente atingido” (BRASIL, 2010). Ao passo que o novo decreto (10.593/2020) conceitua, em seu art. 2º, inciso VIII como:

situação anormal provocada por desastre que causa danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do Poder Público do ente federativo atingido ou que demande a adoção de medidas administrativas excepcionais para resposta e recuperação. (BRASIL, 2020)

Nota-se que houve apenas o acréscimo do termo “ou que demande a adoção de medidas administrativas excepcionais para resposta e recuperação” na definição do estado de calamidade pública. Assim sendo, sigamos com a análise do decreto legislativo de calamidade pública.

Um dos aspectos jurídicos mais polêmicos do estado de calamidade pública refere-se aos limites de atuação de cada ente federativo, haja vista a forma de Estado da República Federativa do Brasil. É cediço que, em regra, a conduta invasiva da autonomia alheia em uma Federação não é legítima, premissa essa válida para todos os entes integrantes do pacto político federativo. Diz-se em regra, posto que o próprio ordenamento jurídico, no art. 34 da Carta Magna, autoriza a figura da intervenção federal.

A fim de não deixar o assunto como ponta solta, cumpre explicar, ainda

que brevemente, o instituto da intervenção federal. Nos dizeres do respeitável constitucionalista e ministro do STF Gilmar Ferreira Mendes (2021, p. 437): “A intervenção federal é mecanismo drástico e excepcional, destinado a manter a integridade dos princípios basilares da Constituição, enumerados taxativamente no art. 34 da CF”. Os entes passíveis de intervenção são os estados membros, Distrito Federal e municípios integrantes de território federal. Logo, não é admitida - em hipótese alguma - a intervenção federal em município integrante de estado federado.

Em 2018, pela primeira vez, a intervenção federal saiu do papel e foi aplicada na prática. Decretada pelo ex-Presidente Michel Temer, a intervenção tinha como objetivo sanar uma grave crise de segurança pública interna no estado do Rio de Janeiro. A referida intervenção durou quase 10 meses e recaiu apenas parcialmente sobre a administração do Rio de Janeiro, isto é, apenas retirou a autonomia do ente federativo quanto à pasta de segurança pública. Assim sendo e seguindo os trâmites legais, nomeou-se um interventor - o General Walter Souza Braga Netto - para assumir o comando da pasta, com o consequente poder sobre as forças de segurança do estado do RJ e diretamente subordinado ao ex-Presidente interventor.

Ainda que feitos os devidos esclarecimentos acerca da autonomia dos entes federativos de modo geral, ainda subsistem alguns questionamentos quanto à autonomia de cada ente no âmbito da decretação do estado de calamidade pública. Qual seria o grau exato de autonomia para atuação de cada estado membro? De quem seria a competência específica em cada caso? No conflito de medidas de enfrentamento, qual deve prevalecer? Tais questionamentos possuem respostas diversas, que dependem de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, em especial a orientação do Supremo Tribunal Federal. No entanto, a resposta para essas perguntas extrapola os limites e o objeto da presente pesquisa.

O decreto legislativo de calamidade pública autoriza o ente solicitante valer-se de ferramentas legais específicas que antes não poderiam ser utilizadas. Noutras palavras, há uma desburocratização dos procedimentos administrativos e orçamentários, o que acaba por aumentar o poder do ente solicitante. Na prática, em razão do estado de calamidade pública provocado pela pandemia de

Covid-19, a União ficou dispensada de cumprir o resultado fiscal previsto na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), de modo que os gastos poderiam superar o previsto no orçamento anual.

Tal dispensa de limitações legislativas, administrativas e orçamentárias aumenta consideravelmente o poder do Executivo. Todo poder em excesso deve ser fiscalizado, uma vez que o eterno ensinamento de Montesquieu já dizia “todo homem que tem poder é levado a abusar dele”. Portanto, torna-se indispensável a atuação vigilante dos demais poderes perante as medidas adotadas pelo poder executivo no estado de Calamidade Pública.

É notável a preocupação do Congresso Nacional com a dispensa das regras burocráticas e financeiras frente ao estado de Calamidade Pública que, no mesmo decreto que o declarou, instituiu uma comissão mista para acompanhar as medidas praticadas. Nos termos do art. 2º do Decreto Legislativo nº 6, de 2020:

Art. 2º Fica constituída Comissão Mista no âmbito do Congresso Nacional, composta por 6 (seis) deputados e 6 (seis) senadores, com igual número de suplentes, com o objetivo de acompanhar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19). (BRASIL, 2020)

O decreto legislativo assegurou, ainda, a interlocução periódica com o Ministério da Economia, conforme redação dos §§2º e 3º do art. 2º do decreto em tela.

Apesar dos amplos poderes concedidos pelo decreto legislativo autorizador do estado de calamidade pública, sabe-se que em razão de sua própria natureza jurídica, a figura do decreto possui limitações jurídicas. Isto é, decreto algum pode criar direitos ou obrigações novas ou, ainda, limitar, ampliar ou reviver direitos revogados por lei, todas essas condutas são inovações jurídicas que somente podem ser realizadas mediante o processo legislativo. Se assim fosse, o poder executivo estaria usurpando a competência do poder legislativo, de modo que haveria flagrante violação do art. 2º da Constituição Federal, mais conhecido como princípio da separação dos poderes.

Dessa limitação nasce a seguinte problemática: para o enfrentamento da pandemia de coronavírus, algumas das medidas necessárias extrapolam os

limites do ato administrativo que é o decreto, como fazer para resolvê-las de maneira célere? A resposta é simples, o Poder Executivo pode se valer da edição de medidas provisórias que poderão ou não ser convertidas em lei. Foi exatamente essa a estratégia adotada pelo Governo Federal, que editou diversas medidas provisórias, algumas convertidas em lei, outras não.

Dentre as várias MPs editadas, a que merece atenção para o trabalho em tela é a Medida Provisória nº 936. Mormente, porque a referida medida provisória foi convertida na Lei 14.020/2020, o cerne desta pesquisa. Desta feita, no capítulo a seguir iremos analisar os principais aspectos da referida legislação emergencial que foi amplamente utilizada no ano de 2020.

3. COMENTÁRIOS ÀS PRINCIPAIS MEDIDAS TRAZIDAS PELA LEI 14.020/2020

3.1 FINALIDADE E ASPECTOS GERAIS

Os danos econômicos e sociais causados pela pandemia mundo afora são incontestáveis, com o Brasil não seria diferente. Isso porque, é cediço que a maioria dos países - senão todos - adotaram o lockdown como principal medida de contenção dos casos de coronavírus, além de diversos decretos de quarentena que podem ser chamados como “meio lockdown”, pois restringem o funcionamento de diversos tipos de comércio e serviços, autorizando apenas a abertura dos serviços essenciais. Tais medidas de contenção impactariam - tal como impactaram - diretamente no direito do trabalho e na economia.

À vista disso, revelou-se necessária a adoção de medidas governamentais direcionadas à mitigação desses efeitos, auxiliando tanto o empregado quanto o empregador neste período de crise. Se assim não fosse, o desemprego causado pela pandemia poderia ter sido extremamente maior. Eis o objetivo principal da Lei n. 14.020/2020, originada da conversão da Medida Provisória nº 936/2020, com pouquíssimas alterações.

Promulgada em 6 de julho de 2020, a Lei 14.020/20 estava condicionada ao período do estado de calamidade reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, que teve sua vigência encerrada no dia 31 de dezembro de 2020. Desse modo, na presente data em que este trabalho monográfico está sendo escrito e será apresentado, a lei em comento também perdeu sua vigência. Contudo, isso não diminui a importância, muito menos a atualidade do presente trabalho, mormente porque, alguns efeitos das alterações trazidas pela lei, se estenderam até este ano.

A lei emergencial em estudo elenca como objetivos, nos termos do art. 2º: I- preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública. (BRASIL, 2020)

Para tanto, estabeleceu como medidas essenciais do programa, nos termos do art. 3º: I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do

Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho. (BRASIL, 2020)

Vale salientar ainda que, as medidas trazidas pela Lei 14.020/2020, nos termos do *caput* do art. 3º não se aplicam: “ [...] aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais” (BRASIL, 2020). Deste modo, tem-se que as medidas apenas se destinam aos empregados privados, sejam eles contratados pelo regime geral da CLT, domésticos ou aprendizes e empregados contratados em regime de tempo parcial (art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho).

Os principais e mais polêmicos pontos trazidos pela legislação emergencial que serão analisados e comentados a seguir - alguns já foram apresentados acima - são: a) a redução do salário e jornada; b) a suspensão temporária do contrato de trabalho; c) a garantia provisória no emprego e; d) o afastamento da polêmica teoria do *Factum Principis* (Fato do Príncipe).

3.2 DA REDUÇÃO DO SALÁRIO E JORNADA

Previsto no art. 7º da Lei nº 14.020/2020, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário poderá ser realizada mediante acordo individual ou coletivo, de forma parcial ou não na empresa. Assim como era na Medida Provisória 936/2020, a Lei em comento autoriza a redução da jornada e salário em diferentes percentuais daqueles previstos. Todavia, se pactuado percentual estranho ao previsto na legislação em estudo, quais sejam, 25%, 50% e 70%, o valor do benefício emergencial será limitado a estes percentuais.

Visando dirimir eventual conflito entre os termos pactuados no acordo individual e coletivo, o art. 12, §5º e §6º da Lei 14.020/2020, estabeleceu:

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

[...]

§ 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- II - a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo

coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitam com as condições estipuladas no acordo individual.

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva. (Destaque nosso) (BRASIL, 2020)

Não obstante, por força do art. 24, parágrafo único: “A norma interpretativa expressa no §5º do art. 12 desta Lei aplica-se, inclusive, aos acordos firmados na vigência da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020” (BRASIL, 2020). Isto posto, se o acordo individual firmado sob a vigência da MP 936 apresentar conflito com acordo coletivo, observar-se-á o §5º do art. 12 da Lei 14.020/2020.

A título de curiosidade, vale salientar que a Lei 14.020/2020 autorizou que os acordos individuais fossem celebrados por qualquer meio, físico ou eletrônico considerado eficaz, conforme redação do §3º do art. 12. Desta feita, é válida a adesão do acordo individual via WhatsApp ou e-mail, desde que observados os requisitos do art. 7º da Lei 14.020/2020.

Como mencionado acima, a lei em voga engloba somente três níveis de redução de jornada e salários, de modo que, se o percentual reduzido for diferente dos previstos em lei, o valor do benefício pago pelo Governo Federal ficará limitado às três faixas de redução legais, 25%, 50% ou 70%. É o que determina o art. 7º, inciso III, alíneas “a”, “b” e “c”:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

[...]

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento);
- c) 70% (setenta por cento). (BRASIL, 2020)

O prazo inicial para a redução do salário e jornada definido pela Lei 14.020/2020 foi de 90 dias, conforme redação do caput do art. 7º. No entanto, a própria legislação emergencial admitiu a possibilidade de prorrogação por prazo determinado em ato do Poder Executivo. Isto posto, a prorrogação para além de

90 dias estava condicionada à publicação de decreto regulamentador.

Tal previsão decorreu da imprevisibilidade - ainda em vigor - da pandemia à época, uma vez que não se sabia quando as medidas de isolamento mais drásticas deixariam de ser necessárias para conter a rápida proliferação do coronavírus e a superlotação das UTIs. Tal medida revelou-se necessária, uma vez que a situação ainda era grave. À vista disso, no dia 14 de julho, foi publicado o Decreto nº 10.422/2020, que permitiu a prorrogação do acordo para redução proporcional de jornada e salário por mais 30 dias, totalizando o prazo máximo de 120 dias.

A dilação do prazo para celebração de acordos de redução não foi realizada essa única vez. Como dito anteriormente, o legislador não detinha informações necessárias à época acerca da gravidade do coronavírus, logo, era impossível dizer quando as medidas mais drásticas de isolamento deixariam de ser necessárias. Desta maneira, foram editado dois novos decretos com o intuito de prorrogar o prazo máximo de celebração do acordo de redução de jornada e salário, o Decreto nº 10.470 de 24 de agosto de 2020 e o Decreto nº 10.517 de 13 de outubro de 2020, ambos acrescentaram 60 dias de prazo, totalizando o prazo máximo final de 240 dias.

Cumprе evidenciar, ainda, a maneira pela qual o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) é calculado na hipótese de redução de jornada e salário. Nos exatos termos do art. 6º, da Lei 14.020/2020, "o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito [...]" (BRASIL, 2020). A legislação determina ainda, que na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o benefício será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Noutras palavras, tem-se que o benefício corresponderá ao percentual pactuado a título de redução de jornada e salário - 25%, 50% ou 70% -, multiplicado pelo valor que o empregado receberia de seguro desemprego. Para saber o valor que o empregado teria direito devido ao seguro desemprego, deve-se calcular a média de seus três últimos salários. Vale lembrar que, o montante do seguro desemprego nunca poderá ser inferior ao salário mínimo vigente (à época de vigência da lei 14.020/2020, o salário mínimo era de R\$ 1.045,00 - Mil

e quarenta e cinco reais), tampouco superar o teto de R\$ 1.813,03 (mil oitocentos e treze reais e três centavos) estabelecido pela Resolução do CODEFAT nº 707 de 10 de janeiro de 2013 e Portaria nº 914 de 13 de Janeiro de 2020 do Ministério da Economia.

Para exemplificar, imagine o seguinte cenário: A média salarial do empregado X lhe garante o direito de receber R\$ 1.500,00 a título de seguro desemprego, se este empregado aderir ao programa de redução de jornada de trabalho e salário no percentual de em 25%, o valor do BEm pago pelo Governo Federal corresponderá a R\$ 375,00 (trezentos e setenta e cinco reais). Se pactuar uma redução de 50%, o governo pagará R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais). Por fim, se acordo for de uma redução no montante de 70%, o valor do benefício será de R\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais).

Por fim, tem-se que o acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário será encerrado: I- Com o término do estado de calamidade pública; II- Alcançada a data estabelecida como termo de encerramento do acordo; ou III- Por ato unilateral do empregador para encerrar a medida antes do termo final inicialmente estabelecido. Em todas as hipóteses, a jornada e o salário integral serão restabelecidos em até 2 dias corridos.

3.3 DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho está prevista no art. 8º da Lei nº 14.020/2020. Assim como ocorre na redução de jornada e salário, a maneira de implantação é via acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. De igual forma, a empresa pode suspender temporariamente o contrato de trabalho de seus empregados de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, ou seja, o empregador não é obrigado a suspender o contrato de todos os trabalhadores de sua empresa ou de todo um setor da empresa, isso fica a critério do empregado e empregador.

Consoante art. 8º, §2º, I da Lei 14.020/2020 “Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado: I- fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador a seus empregados;” (BRASIL, 2020). Portanto, durante todo o período de suspensão pactuado, o empregador

terá que pagar ao empregado todos os benefícios recebidos em razão do emprego, tais como ticket alimentação, vale refeição, vale combustível, plano de saúde, plano dentário, auxílio transporte e etc.

O prazo inicialmente previsto para a suspensão do contrato de trabalho na lei 14.020/2020 era de 60 dias. Contudo, como já mencionado, a própria legislação emergencial permitiu a prorrogação desse prazo mediante ato do Poder Executivo, no qual sobreveio o Decreto nº 10.422/2020. Pelo referido decreto, fora acrescido mais 60 dias ao prazo máximo de celebração do acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho, totalizando um novo prazo máximo de 120 dias, *in verbis*:

Art. 3º O prazo máximo para celebrar acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata o caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, fica acrescido de sessenta dias, de modo a completar o total de cento e vinte dias.

Parágrafo único. A suspensão do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo de cento e vinte dias de que trata o caput. (BRASIL, 2020)

Como podemos ver acima, percebe-se que o parágrafo único do Decreto nº 10.422/2020 trouxe uma nova possibilidade de fracionamento, diferente daquela prevista na Lei 14.020/2020. Isso porque, a Lei 14.020/2020 estabelecia que a suspensão poderia ocorrer de forma fracionada em dois períodos de até 30 dias, ao passo que o Decreto 10.422/2020 autorizou esse fracionamento de forma mais ampla, permitindo que o fracionamento ocorresse em períodos sucessivos ou intercalados, desde que cada período de suspensão corresponda a no mínimo 10 dias.

A dilação do prazo para celebração de acordos de suspensão temporária não foi realizada essa única vez. O Poder Executivo editou e publicou os Decretos nº 10.470 e nº 10.517 que, juntos, acrescentaram 120 dias de prazo, totalizando um novo prazo máximo de 240 dias para celebração do acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Por se tratar de suspensão do contrato de trabalho, durante o período pactuado, fica completamente vedada a prática de qualquer atividade laboral, ainda que parcial ou por meio do teletrabalho. O empregador que descumprir

essa premissa estará sujeito às medidas do §4º do art. 8º da Lei 14.020/2020, com a consequente descaracterização do acordo de suspensão do contrato de trabalho. Vejamos o dispositivo:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

§ 4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 2020)

Portanto, se houver qualquer atividade laboral por parte do empregado que teve seu contrato suspenso temporariamente mediante acordo individual ou coletivo, o empregador deverá pagar imediatamente todos os valores da remuneração do empregado, acrescidos dos competentes encargos sociais (Recolhimento previdenciário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e etc).

Em regra, na suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) será correspondente a 100% do valor que o empregado teria direito a título de seguro desemprego (Art. 6º, II, “a” da Lei 14.020/2020). Diz-se em regra, pois a Lei 14.020/2020 estabeleceu uma hipótese em que o empregador também irá ajudar na “remuneração do empregado”: quando o empregador auferiu renda bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (Quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019. Nessa circunstância, a empresa somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante pagamento de uma ajuda compensatória mensal, de caráter indenizatório - sem a incidência de encargos trabalhistas -, no valor de 30% do salário do empregado, durante todo o período de suspensão temporária pactuado (Art. 8º, §5º da Lei 14.020/2020).

Vale lembrar que o valor do BEm, calculado sobre o montante que o empregado teria direito a título de seguro desemprego, deve respeitar o teto

estabelecido pela Resolução do CODEFAT e Portaria do Ministério da Economia já citados, tal como o piso do salário mínimo da época.

Por fim, tem-se que, além da descaracterização da própria suspensão com a consequente aplicação das medidas previstas pelo §4º do art. 8º, a suspensão temporária do contrato de trabalho será encerrada: I- Com o término do estado de calamidade pública; II- Alcançada a data estabelecida como termo de encerramento do acordo; ou III- Por ato unilateral do empregador para encerrar a medida antes do termo final inicialmente estabelecido. Nas três hipóteses elencadas, a jornada e o salário integral serão restabelecidos em até 2 dias corridos.

3.4 DA GARANTIA PROVISÓRIA

A Lei 14.020/2020 trouxe, ainda, uma proteção aos trabalhadores que aderiram ao programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. Trata-se de garantia provisória no emprego, trazida pelo art. 10 da legislação em comento. A estabilidade provisória não só abrange o período do acordo de redução de jornada e salário ou suspensão temporária de contrato de trabalho, como também garante estabilidade ao empregado por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão, após o término do acordo (Art. 10, I e II da Lei 14.020/2020).

Quanto à empregada gestante que aderiu ao acordo de redução ou de suspensão, o legislador lhe garantiu a estabilidade provisória também por período equivalente ao do acordo. Todavia, a diferença está na contagem, máxime porque é cediço que a empregada gestante já possui garantia provisória de emprego, nos termos do art. 10, II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT. Assim sendo, o art. 10, III da Lei 14.020/2020 estabeleceu que o prazo de garantia provisória equivalente ao prazo trabalhado no regime do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, é contado a partir do término da estabilidade provisória da gestante, *in verbis*:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão

temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

[...]

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, **contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias** (Grifo nosso). (BRASIL, 2020)

Portanto, se uma empregada gestante aderir ao acordo individual de suspensão de sua jornada de trabalho e salário pelo prazo 120 dias, ela terá, além dos 120 dias do acordo, 120 dias de estabilidade, contados do término do prazo da garantia provisória em razão da gravidez (5 meses após o parto, conforme redação do art. 10, II, “b” do ADCT).

A dispensa sem justa causa dos empregados que aderiram ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, no período do acordo individual ou coletivo de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, implica em penalidades ao empregador, além das parcelas rescisórias já previstas em lei. O §1º, do art. 10 da lei em estudo, estabeleceu uma indenização a título de demissão sem justa causa do empregado dispensado no período do acordo de redução de salário e jornada ou de suspensão de contrato de trabalho. O valor dessa indenização está condicionado aos percentuais e modalidades do acordo efetuado entre o empregado e o empregador.

A indenização será de 50% do salário que o empregado teria direito no período de garantia provisória, se a redução de jornada e salário pactuada for igual ou superior a 25% e inferior a 50%, conforme redação do art. 10, §1º, I da Lei 14.020/2020. Se a redução de jornada e salário for entre 50% e 69%, a indenização a ser paga a título de dispensa por justa causa é de 75% do salário que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego (art. 10, §1º, 2 da Lei 14.020/2020). Por fim, na hipótese de redução máxima da jornada e salário (70%) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, a indenização devida é de 100% do salário que o empregado teria direito no período de sua estabilidade (art. 10, §1º, III da Lei 14.020/2020).

Por fim, vale destacar que as penalidades aqui expostas não se aplicam aos casos de demissão por justa causa ou de demissão a pedido do empregado

(art. 10, §2º da Lei 14.020/2020).

3.5 DO AFASTAMENTO DO FATO DO PRÍNCIPE

A última medida deveras importante trazida pela Lei 14.020/2020 cuida do afastamento da teoria do *factum principis*, prevista no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho. Isso porque, no contexto da pandemia, muito se discutiu acerca das medidas de paralisação ou suspensão das atividades empresariais. Alguns empregadores, afetados pelas medidas de enfrentamento ao coronavírus, invocaram a teoria em exame para que as autoridades públicas fossem responsabilizadas pelos prejuízos causados pela suspensão ou paralisação de suas atividades, tal como pelos demais prejuízos delas decorrentes, como o pagamento das rescisões de contratos de trabalho, por exemplo.

Visando dirimir eventuais conflitos na interpretação da teoria do Fato do Príncipe, o legislador editou o art. 29 da Lei nº 14.020/2020. A referida norma reforçou a adoção do entendimento majoritário, qual seja, de que o *factum principis* não se aplica às medidas de paralisação ou suspensão de atividades empresariais por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento à pandemia. Referido entendimento defende a não incidência do art. 486 da CLT, posto que a finalidade das medidas administrativas de paralisação e/ou suspensão de atividades foram extremamente necessárias para a proteção da coletividade, de modo que, se não houvesse a adoção de tais medidas, haveria uma verdadeira catástrofe na saúde pública do País.

Mas, destarte, o que seria esse *factum principis*? Segundo Fonseca (2020):

O fato do príncipe se revela quando a atividade da empresa é paralisada em decorrência de ato normativo ou legislativo, caso em que parte das obrigações trabalhistas rescisórias transfere-se para o ente federativo que lhe haja emitido. (ConJur, 2020)

Assim, como pontuado por Fonseca, magistrado da seara trabalhista e importante nome na referida área, o fato do príncipe se trata de um instrumento pelo qual uma empregadora, paralisada por conta de alguma norma, pode cobrar do Estado, seja enquanto União, de suas unidades federadas ou dos municípios,

certa quantia para sanar obrigações trabalhistas, posto que esta quantia é transferida para o ente federativo, justamente pelo fato da norma ter paralisado o funcionamento da empregadora.

Trata-se de uma medida administrativa prevista pelo legislador, na altura de sua promulgação, visando uma proteção do empregador, maior gerador de emprego dentro da nação, frente ao Estado, que, com suas transições políticas, muitas vezes estabelece normas e regras que podem afetar diretamente os empregos de diversas pessoas.

Assim, é uma das mais importantes disposições na Consolidação das Leis do Trabalho no tocante à proteção ao empregador. Bezerra Leite (Saraiva, 2018), conceitua como

o ato administrativo (a desapropriação é a hipótese mais comum) emanado de autoridade federal, estadual ou municipal que implica a paralisação definitiva da atividade econômica da empresa (CLT, art. 486), que resulta na extinção do contrato de emprego. O empregador não pode concorrer com culpa para a expedição do referido ato administrativo, sob pena de arcar com os ônus decorrentes da extinção do contrato de emprego (p. 635)

Já Rezende (GEN, 2020), sustenta que o referido fato é

a paralisação temporária ou definitiva do trabalho em razão de ato de autoridade municipal, estadual, ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade. É uma espécie de força maior decorrente de ato do poder público. (p. 769)

E, como tratamos no início deste tópico, esta ferramenta foi levantada durante a pandemia de Covid-19 como uma possibilidade para os empregadores compartilharem alguns débitos trabalhistas com o Estado, posto que alegavam culpa deste em suas situações.

Ainda em maio de 2020, pouco após o início das medidas de distanciamento social e lockdown no país, tendo cada Estado autonomia para gerir os planos de contenção do vírus em seus limites territoriais, já trazia o portal Jota (2020) uma matéria onde empregados estavam demitindo funcionários e dizendo que estes deveriam recorrer à justiça contra o Estado por conta de suas demissões, posto que viam, nas medidas de lockdown, a pretensão do *factum principis* consolidada.

Contudo, parte majoritária da doutrina e também os tribunais pelo Brasil

não entenderam dessa forma. Nesse sentido, o magistrado trabalhista Rodrigo Dias da Fonseca (ConJur, 2020) nos ilustra que

O ato estatal apto a lhe imputar a responsabilidade de pagamento de verba trabalhista deve ser imprevisível, por definição. E, francamente, os atos do presidente da República, de governadores e prefeitos, que visavam ao combate à pandemia e seu ritmo de disseminação, de modo algum podem-se reputar inesperados. Antes, as medidas sanitárias tomadas constituíam uma obrigação do poder público de proteger a saúde pública.

Doravante, foi esse entendimento, como dissemos há pouco, adotado pela corrente majoritária dos tribunais e também pela própria doutrina. Nesse âmbito, o legislador, na altura da promulgação da Lei n. 14.020/2020, dedicou um dispositivo para deixar claro o afastamento do *factum principis* na seara trabalhista em vista da pandemia de Covid-19.

Versa o artigo que

Art. 29. Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 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. (BRASIL, 2020)

Foi a medida encontrada pelo legislador para afastar eventuais ações contra o Estado que pretendessem o fundamento do instrumento previsto na CLT para amenizar débitos trabalhistas que alcançaram muitos empregadores neste período pandêmico. Assegurando o afastamento do *factum principis*, o legislador protegeu o Estado e deu como claro seu entendimento de que todos os procedimentos adotados para conter a pandemia não visavam prejudicar o empregador, mas sim proteger a sociedade como um todo, embora, na prática, como sabemos, muitos foram afetados, tanto empregados como empregadores.

Todavia, cumpre mencionar que a discussão auferida sobre o fato príncipe terminou por emergir um assunto jurídico que muitas vezes ficava restrito ao ambiente acadêmico para a realidade factual e prática da sociedade.

Afastado pelo entendimento majoritário dos tribunais e pela maioria da doutrina, as ações trabalhistas fundamentadas em seu instrumento não prosperaram neste período pandêmico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de milhares de anos de existência, o ser humano passou por muitas provações e dificuldades. Muitas dessas provações e obstáculos, inclusive, ocorreram no âmbito de manter a sua própria existência.

Ameaças naturais, muitas vezes interpretadas como ira de divindades questionáveis, ameaças vindas de fora do planeta, como meteoros, assim como o famoso que deu fim aos dinossauros, e também ameaças internas, do próprio ser humano contra si, que a partir do momento que controlou o fogo e a agricultura, a partir do momento que se assentou e deixou o nomadismo de lado, não fez muito mais do que atentar contra o outro.

Bélico, diria Hobbes (Martin Claret, 2014) sobre o ser humano ao afirmar sua famosa máxima de que o homem era lobo de si mesmo. E assim se mostrou na história, com uma imensurável lista de conflitos e atentados de pessoas e povos contra povos e pessoas.

Ao mesmo tempo, também a sociedade elencou diversas conquistas tecnológicas e avançou no âmbito de conquistar parte do mundo para si. Controlou e adestrou animais, a terra através da agricultura e passou a entender o funcionamento dos mares, dos rios e também, mas não menos importante, de todo o universo.

Apesar dos pesares, o ser humano continua firme. Com a maior população da sua história, já ultrapassado o número de sete bilhões de habitantes, luta mais uma vez pela sua sobrevivência e, nesse meio tempo, também alcança novos domínios sobre sua existência e do mundo em que habita.

Para alcançar esse domínio, para lutar com todas as suas armas e energias contra a constante força evolutiva que tende, em muitos momentos, a por em dúvida a necessidade da existência humana, o homem precisou trabalhar.

E o trabalho foi árduo, se nos permite o trocadilho. Desde os primórdios, assentado nas dificuldades de dominar um mundo que lhe era hostil, uma natureza que não lhe era favorável. Através de muito trabalho, contudo, conseguiu. Dominou o fogo, passou a conhecer da agricultura, da pesca, da

caça. Adestrou os animais. Largou o nomadismo e passou a formar comunidades, famílias, era a aurora das sociedades.

A partir daí, toda a base das sociedades ainda hoje existentes, do ser humano contemporâneo, foi plantada. Era a raiz da evolução do homem. E assim foi. Por muito tempo o homem passou a evoluir seus conceitos sobre aquilo que lhe rodeava. Melhorou as condições e tecnologias de trabalho enquanto concomitantemente melhorava e aperfeiçoava as condições da sociedade em que estava inserido.

Nos encaminhamos, neste momento, para as últimas considerações levantadas após todo o estudo elencado neste trabalho.

Para tecer considerações, é preciso rever o caminho percorrido até este momento. Assim, de início, traçamos uma linha histórica do surgimento do trabalho, lá nos primórdios, até os tempos atuais, por onde percorremos milhares de anos e compreendemos a estruturação e organização das relações de trabalho nas eras, observando o trabalho do homem na transição do nomadismo para o sedentarismo até a ampla influência da tecnologia no trabalho e na sociedade nos dias atuais.

Neste capítulo, pudemos compreender como o trabalho é algo que se transforma no passar dos anos e como as estruturas e relações trabalhistas não permanecem nas mesmas bases por muito tempo, com radicais transformações em cada era. Vimos também como a tecnologia se espalhou rapidamente na seara da sociedade e, mais especificamente, no ambiente de trabalho, posto que tem por finalidade trazer celeridade e maior eficácia às funções desenvolvidas pelo homem.

Todo esse arranjo analisado foi de suma importância no delicado momento vivido pela sociedade mundial em 2020, quando a OMS declarou pandemia no mundo inteiro. E é este assunto que tratamos no segundo capítulo, ao abordar quais legislações foram promovidas no Brasil para dar cabo das relações sociais durante a pandemia, além de entender um pouco sobre o conceito de calamidade pública e porque este conceito foi tão discutido e abordado para tratar das medidas trazidas pelo legislador durante o período pandêmico. Analisamos as mais importantes legislações que urgiram da

pandemia, abordando principais pontos e impactos na sociedade brasileira, além dos seus reflexos na seara trabalhista.

Desta feita, pudemos adentrar em nosso derradeiro capítulo, onde tivemos por epicentro a Lei n. 14.020/2020, sendo esta responsável por regular e trazer clareza às relações trabalhistas sob o momento conturbado da pandemia.

Esta lei, que visou dar maior tempo e alcance à uma medida provisória antes proposta pelo Governo Federal, foi de substancial importância no primeiro ano da pandemia, justamente por trazer clareza e respostas às dúvidas que surgiam na área trabalhista, posto que as relações de trabalho durante a pandemia sofreram grosseiras e estruturais alterações.

Assim, pudemos analisar a figura da redução da jornada de trabalho, a redução dos vencimentos, a suspensão do contrato de trabalho, a garantia provisória e o afastamento do fato do príncipe como alguns dos principais pontos tocados pelo legislador nessa legislação necessária frente à pandemia.

Em suma, podemos considerar que a referida lei, ora sob análise, figura como uma urgência do legislador frente a um momento inesperado, que foi a pandemia em todo o globo. Contudo, uma vez assentada a margem da qual o mundo passaria a funcionar, tendo em vista as medidas para evitar a transmissão do vírus, precisou o Poder Político traçar estratégias para o melhor funcionamento possível.

Essas estratégias, muitas vezes convertidas em legislações, contudo, sofriam de certa morosidade por razão do próprio sistema legislativo nacional, de forma que os poderes e entes federativos precisaram alçar estratégias e planos capazes de trazer maior celeridade às necessidades da sociedade.

Dentre essas medidas e planos, surgiu a Lei n. 14.020/2020, de suma importância para frear e mitigar as inúmeras dúvidas que surgiram no âmbito do direito do trabalho durante a pandemia. Tanto empregadores como empregados careciam de um suporte jurídico para compreender quais eram seus direitos e obrigações e qual era a margem de transformação nas relações trabalhistas com a chegada da pandemia. A Lei, nesse sentido, foi acertada em tratar dos pontos mais controversos interpretados por empregados e empregadores.

É mister, também, que o legislador visou proteger o próprio Estado, muitas vezes apontado como culpado ou como cerne de muitas disputas trabalhistas, mormente à previsão do fato do príncipe prevista na CLT. Assim, além de dirimir as maiores controvérsias que surgiram durante a pandemia, também serviu para isentar o Estado de eventuais ações por conta de relações de trabalho afetadas diretamente pelas medidas necessárias durante o período pandêmico. As ações do Estado, extraí-se da Lei, visavam trazer as melhores condições para que a sociedade mantivesse seu funcionamento durante a pandemia, evitando a maior margem de prejuízo possível, porém seria evidente que o reflexo destas ações traria inúmeros prejuízos a muitos da sociedade.

Outrossim, temos por positivo o resultado da Lei n. 14.020/2020, posto que trouxe luz às dúvidas criadas no conturbado período pandêmico e, ainda, conseguiu amplo apoio do Poder Judiciário, que absorveu a sua normativa amparada em uma corrente majoritária da doutrina que entendia como necessária e assertiva tal legislação.

Doravante, apesar de críticas, imprescindíveis no Estado Democrático de Direito, a referida legislação trouxe segurança jurídica em um momento de grande instabilidade e, dessa forma, no período de sua duração, apesar de discutível com relação ao seu mérito, proporcionou um plano devidamente elaborado para contornar uma grave crise trabalhista instaurada, junto das searas econômica, política e social, por ocasião da pandemia de Covid-19.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. **Brasileiros resgatados na China chegaram em base aérea de Anápolis/GO**. Brasília: 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-02/brasileiros-resgatados-na-china-chegaram-base-aerea-de-anapolis-go>>.

AGÊNCIA BRASIL. **Ministério da Saúde confirma primeiro caso de coronavírus no Brasil**. Brasília: 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-02/ministerio-da-saude-confirma-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>>.

ARISTÓFANES. **As Vespas, as Aves, as Rãs** Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

BARROSO, Luis Roberto. **A dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. [online]. 2010. Versão provisória para debate público. Disponível em: <https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf>.

BEARD, Mary. **SPQR – Uma história da Roma Antiga**. São Paulo: Crítica, 2017.

BEZERRA LEITE, C. H. **Curso de direito do trabalho**. [Online]: Saraiva, 2018.

BLAINEY, Geoffrey. **Uma breve história do mundo**. Curitiba: Fundamento, 2015.

BLOCH, Marc. **A sociedade feudal**. Bauru: Edipro, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Congresso Nacional, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Catete, 1943.

BRASIL. **Portaria nº. 454**. Brasília: Planalto, 2020.

BRASIL. **Lei nº. 13.979**. Brasília: Congresso Nacional, 2020.

BRASIL. **Lei nº. 14.020**. Brasília: Congresso Nacional, 2020.

BRASIL. **Decreto legislativo nº. 6**. Brasília: Congresso Nacional, 2020.

BRASIL. **Decreto nº. 7.257**. Brasília: Planalto, 2010.

BRASIL. **Decreto nº. 10.422**. Brasília: Planalto, 2020.

BRASIL. **Decreto nº. 10.470**. Brasília: Planalto, 2020.

BRASIL. **Decreto nº. 10.517**. Brasília: Planalto, 2020.

BRASIL. **Decreto nº. 10.593**. Brasília: Planalto, 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº. 936**. Brasília: Planalto, 2020.

BRASIL. **Resolução nº. 707**. Brasília: Codefat, 2013.

BRASIL. **Portaria nº. 914**. Brasília: Ministério da Economia, 2020.

COULANGES, Fustel de. **A cidade antiga**. São Paulo: Martin Claret, 2009.

DUPRÉ, Maria José. **Eramos Seis**. São Paulo: Ática, 2019.

FAORO, Raymundo. **Os donos do Poder**. Rio de Janeiro: Biblioteca Azul, 2012.

FONSECA, Rodrigo D. da. **Covid-19 acende debate acerca do cabimento da figura do fato do príncipe**. [Online]: ConJur, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jun-08/rodrigo-fonseca-covid-19-fato-principe>>.

FRANKL. Viktor. **Em busca de sentido**. Petrópolis: Vozes, 2009.

FREITAS, Hyndara. **Empresas demitem e dizem a trabalhadores que Estado é quem deve indenizá-los**. Brasília: Jota, 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/empresas-demitem-e-dizem-a-trabalhadores-que-estado-e-quem-deve-indeniza-los-21052020>>.

G1. **Cronologia da expansão do novo coronavírus descoberto na China**.

G1. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2020/01/22/cronologia-da-expansao-do-novo-coronavirus-descoberto-na-china.ghtml>>.

G1. **OMS Declara Pandemia de Coronavírus**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>>.

GOMES, Angela de Castro (org). **Olhando para dentro: 1930-1964**. São Paulo: Objetiva, 2013.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Martin Claret, 2014.

HOBBS, Eric J. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007.

_____. **A era do Capital**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

HUIZINGA, Johan. **O outono da Idade Média**. São Paulo: Cosac & Naify, 2010.

LEVI, Primo. **É isto um homem?** Rio de Janeiro: Rocco, 2013.

MARIAS, Julián. **História da Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2015.

MENDES, G.F.; BRANCO, P.G. **SÉRIE IDP - CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555593952. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555593952>>.

OMS. **Naming the Coronavirus disease and the virus that causes it**. Genebra. 2020. Disponível em: <[https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)>.

PAHO. **OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus**. 2020. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>>.

PINSKY, Jaime. **As primeiras civilizações**. São Paulo: Contexto, 2012.

PRIORE, Mary del. **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004.

REIS, Jair Teixeira dos. *História do Trabalho e seu conceito* in **Revista Eletrônica de Direito do Centor Universitário Newton Paiva** [online]. Belo Horizonte, n. 6, 2004. Disponível em: <
<https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/PDF-D6-10.pdf>>.

REZENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. [Online]: Grupo GEN, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.